

DERECHO PROCESAL LABORAL PRÁCTICO. CASOS RESUELTOS Y GUÍAS DE ACTUACIÓN EN SALA

Autores: Maneiro Vázquez, Y. (Dir.)

Editorial: Tirant lo Blanch, 2018, 530 páginas

La victoria en un pleito por parte del profesional que lo dirige no depende única y exclusivamente de los conocimientos más teóricos que pueda poseer sobre la materia que está siendo objeto del litigio. A estos conocimientos se debe sumar como valor añadido el pleno dominio de las reglas que conforman el Derecho Procesal Laboral en su vertiente más práctica, que junto con la estrategia procesal oportuna terminarán por conducir a un buen resultado. Esta es quizá una de las vertientes que se ha dejado de lado dentro de los estudios y planes universitarios, de tal modo que los recién egresados se encuentran de repente en la Sala de un Juzgado o Tribunal sin saber muy bien cuáles son los pasos que deben dar, lo cual enlaza directamente con la principal motivación de esta obra colectiva: ofrecer una visión práctica del proceso laboral. Con este enfoque novedoso, que tiene como principal objetivo ayudar a que esa fase de desconcierto por la que todo joven abogado o graduado social debe pasar sea lo menos compleja posible, los autores ofrecen abundantes recursos prácticos que, puestos en conexión con los conocimientos teóricos adquiridos, pueden resultar de gran utilidad no solamente en el ámbito académico, sino también en el ámbito profesional. Los destinatarios de este material no son exclusivamente los alumnos, con miras al futuro, sino también los docentes en la medida en que, a través de él, pueden ampliar sus recursos y formar de una manera más interdisciplinar.

La obra se encuentra dividida en tres grandes partes, englobando seis capítulos en total. La primera parte (capítulos I a IV) ofrece una explicación teórica de las cuestiones más significativas del Derecho Procesal Laboral, combinada con ejemplos que se han dado en nuestros tribunales que permiten ver la aplicación y el reflejo en la realidad procesal de los diferentes temas; la segunda y tercera parte (capítulos V y VI respectivamente) ya poseen en cierta medida una perspectiva más práctica, ofreciendo al lector una guía de actuación procesal y un conjunto de casos prácticos resueltos para así aplicar todo lo aprendido anteriormente.

El primer capítulo titulado "*Metodología para hacer un caso práctico en Derecho Procesal Laboral*" es obra del profesor Álvarez del Cuvillo y, como su propia rúbrica indica, trata de explicar algo que quizá se pasa por alto pero que no por ello deja de ser importante: la propia técnica de resolución de un caso. La técnica o el método es algo que se adquiere y se perfecciona fundamentalmente a través de la experiencia, razón por la cual a veces resulta difícil de transmitir en el ámbito académico, pero en todo caso nunca están de más unas guías o pautas adecuadas para que los alumnos las interioricen a través de ejemplos ilustrativos que se les planteen y en un futuro caigan en los menores errores posibles. El conocimiento teórico es sumamente importante, pero lo es más la aplicación correcta del mismo.

Cuando se plantea un caso práctico, lo más parecido en la Universidad a un caso real de un cliente, lo primero que se debe hacer es una lectura correcta y detenida del mismo, destacando la información relevante y buscando aquellos conceptos o instituciones jurídicas que se desconocen. A través de esta lectura, si es la adecuada, pronto se podrán identificar los problemas jurídicos fundamentales a los que se debe dar respuesta a través principalmente de dos fórmulas: "lluvia de ideas de preguntas" y uso de "tópicos". Con las preguntas concretas, informadas o polémicas se encauzan las cuestiones más pertinentes o útiles para

resolver el caso en concreto, y a su vez se responden las cuestiones principales a nivel procesal: la pretensión, el tipo de proceso, el órgano judicial competente, las partes en el proceso, las vías de recurso o de ejecución, etc. La respuesta debe obtenerse evidentemente de fuentes de información diversa, destacando en primer lugar la legislación, en especial la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y como norma supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como normas específicas (Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, Constitución Española, etc.); la doctrina judicial debidamente obtenida a partir de bases de datos, que no solo servirá para encontrar un precedente similar, sino también para extraer pautas interpretativas, valoraciones jurídicas o marcos teóricos de conceptos; y la doctrina académica con fines pedagógicos que permiten la obtención de nuevas orientaciones argumentativas, que deben ser válidas, eficaces, persuasivas e imparciales, ordenadas a través del método que resulte más conveniente en función de aquello que se pretenda plasmar. Uno de los aspectos fundamentales que no puede olvidar ningún alumno o profesional es la calidad de la redacción. El Derecho cuenta con un lenguaje intersubjetivo, es decir, un lenguaje técnico y formal que permite la comunicación entre los individuos que lo conocen, de tal modo que la redacción con la que se plantee la solución del caso práctico o directamente la pretensión de la demanda debe ser no sólo correcta a nivel ortográfico, sino también clara, sencilla y simple.

Mas allá de los posibles casos prácticos a los que se pueda tener que enfrentar un estudiante, la vida del abogado o del graduado social se desarrolla en los tribunales y, por ello, es indispensable conocer íntegramente su funcionamiento. Con esta idea arranca el Capítulo II, titulado "*Casos relativos a los principios del proceso laboral, jurisdicción y competencia*", escrito conjuntamente por los profesores Yolanda Maneiro Vázquez, Lucía Dans Álvarez de Sotomayor y Antonio Costa Reyes. Si de lo que se trata es de interponer una demanda reclamando algún tipo de

pretensión, lo primordial es saber qué naturaleza la caracteriza, es decir, cuál es el objeto litigioso. La materia contenciosa es fundamental para determinar aspectos tan importantes en la resolución del conflicto como el órgano ante el cual debe ser interpuesta la demanda o el tipo de proceso por el cual se debe tramitar la cuestión. Partiendo de esta idea, y tomando como principal referencia la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), lo primero que se plantean los autores es ante qué orden jurisdiccional debemos acudir. Esta pregunta puede resultar muy sencilla, ya que en términos genéricos si nos encontramos ante una cuestión que se puede calificar como social tanto de manera directa como por conexión en virtud del artículo 1 LRJS, conocerían de la misma los jueces y tribunales laborales a los cuales atribuye competencia el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Este objeto determina que se acuda a la vía laboral, pero en determinadas circunstancias no siempre resulta sencillo trazar la frontera entre la materia social, civil o contencioso-administrativa. Muchas veces la dificultad radica en calificar la propia materia como laboral, y consciente de ello la profesora Dans Álvarez de Sotomayor ofrece una explicación detallada de los artículos 2 y 3 LRJS, que realizan respectivamente una delimitación positiva y negativa de cuáles son las cuestiones litigiosas susceptibles o no de ser enjuiciadas por el orden jurisdiccional social. Si bien no resulta complejo entender que un conflicto laboral colectivo o individual debe ser conocido por el orden jurisdiccional social, existen aspectos más problemáticos, como qué papel juega la Administración Pública en este sentido como parte demanda, qué derechos fundamentales además de la libertad sindical son susceptibles de protección en un proceso laboral, qué prestaciones de la Seguridad Social pueden ser reclamadas ante un Juzgado de lo Social, etc. En este sentido, teniendo en cuenta la especial complejidad que pueden entrañar los sistemas de protección social ofrecidos no sólo por la Seguridad Social, sino por otros entes públicos o privados como las

mutualidades, el profesor Costa Reyes dedica un apartado concreto a delimitar qué materias quedarían excluidas o incluidas en este sentido en la competencia social.

Una vez que se ha delimitado el objeto litigioso y se reconoce la competencia de la jurisdicción social, lo siguiente que debe preguntarse todo profesional es a qué concreto juzgado o tribunal hay que dirigirse: al Juzgado de lo Social, a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Para dar respuesta a ello, Dans Álvarez de Sotomayor analiza la competencia objetiva y funcional de cada uno de estos órganos jurisdiccionales, dedicando especial atención a los fueros propios de la competencia territorial de los Juzgados de lo Social.

Analizadas ya estas primeras cuestiones competenciales básicas, el siguiente paso consiste, y así lo plasman los autores, en determinar la modalidad procesal adecuada. La LRJS regula junto con la modalidad procesal ordinaria numerosas modalidades procesales especiales en función de la materia litigiosa, y si bien los procesos especiales pueden ser bastante frecuentes en la práctica, no se debe olvidar la importancia del conocimiento de ambas modalidades, ya que el proceso ordinario no sólo sirve de base para los procesos especiales, sino que, además, rige en defecto de regla especial, sin perjuicio de que, a su vez, en todo lo no previsto por las reglas del proceso laboral se aplicarán las reglas del proceso civil. En esta línea la profesora Maneiro Vázquez delimita los principios específicos del proceso laboral ordinario, que marcan una diferencia respecto de los principios del proceso civil, y tienen como principal finalidad la rapidez y brevedad en la tramitación y en la solución: oralidad, intermediación, concentración y celeridad. En consecuencia, en el proceso laboral lo escrito será la excepción, y los plazos del mismo serán más breves respecto de aquellos que rigen en otro tipo de procesos, contando incluso con la posibilidad de que el órgano

jurisdiccional que estuvo presente en todos los actos que componen el juicio oral pueda dictar una sentencia *in voce*. También la autora presta especial atención al principio de igualdad de armas reconociendo que, si bien no es un principio exclusivo del proceso laboral, debe ser examinado en este ámbito con especial énfasis como principio que garantice que el trabajador no se encuentre en una posición procesal más débil respecto del empresario, otorgándole por ejemplo el beneficio de la justicia gratuita, exonerándolo de los depósitos y consignaciones para recurrir, o directamente invirtiendo la carga de la prueba (art. 96.2 LRJS).

Continuando con la idea mencionada con anterioridad, la de la importancia y prevalencia del proceso ordinario, las profesoras Dans Álvarez de Sotomayor y Maneiro Vázquez dedican el Capítulo III, titulado "*Casos relativos al proceso ordinario*", a estudiar su tramitación en profundidad. Bien es sabido que un proceso está constituido por una sucesión de actos procesales, que abarcan desde la interposición de la demanda hasta la sentencia y los eventuales recursos que se puedan interponer, y cada uno de esos actos procesales cuenta con sus especificidades características que merecen un tratamiento y estudio diferenciado, sobre todo en aras a evitar que posibles defectos procesales puedan incluso viciar de nulidad el proceso.

El proceso laboral ordinario se inicia a través de la interposición de la demanda por parte del actor, pero la LRJS prevé una serie de actuaciones previas a dicha interposición: los actos preparatorios y diligencias preliminares, las medidas de anticipación y aseguramiento de la prueba o las medidas cautelares (v.gr. embargo, paralización de los trabajos, traslado, reducción de jornada, etc.). Cada una de estas actuaciones tiene una finalidad diferenciada como obtener la información necesaria para el proceso, evitar que se frustre la presentación de un medio de prueba en la fase de juicio oral, asegurar la efectividad de la sentencia, etc., aunque comparten la característica común de ser medidas tendentes a preparar el proceso.

Junto a ellas también destacan las medidas que, por el contrario, tienden a evitar el proceso, tales como la conciliación o mediación previa, la reclamación administrativa previa o el agotamiento de la vía administrativa previa. La acumulación excesiva de trabajo de nuestros juzgados y tribunales se constituye en la actualidad como uno de los obstáculos de la justicia en sí misma, razón por la cual el legislador articula mecanismos alternativos que favorezcan una solución del conflicto laboral sin necesidad de intervención judicial. Así, la autora Maneiro Vázquez explica no sólo la razón de ser de cada figura de manera teórica, sino también su tramitación, sus presupuestos, requisitos y efectos a través de cuestiones prácticas, destacando con especial importancia la suspensión de la caducidad y la interrupción de la prescripción en la mediación y la conciliación.

Si finalmente no se consigue ningún tipo de acuerdo entre las partes, será cuando propiamente empiece el proceso a través de la interposición de la demanda. La autora profundiza en la importancia que posee la demanda como elemento delimitador del objeto del proceso, y por ello analiza qué requisitos debe contener y cómo deben estar formulados. Aunque generalmente se suele identificar un proceso con una acción, no siempre sucede así en la práctica, ya que la LRJS ofrece la posibilidad de que en la misma demanda el demandante acumule acciones bien de forma inicial o bien de forma sobrevenida en un único proceso y ante un único órgano judicial, explicándose así en las páginas sucesivas qué tipos de acumulación de acciones caben (objetiva y subjetiva) y cuáles son los límites infranqueables que dispone nuestra legislación y que pueden provocar una acumulación indebida.

En todo caso, la demanda, una vez interpuesta, debe ser admitida o inadmitida a trámite. Si el Letrado de la Administración de Justicia admite a trámite la demanda tendrá lugar en ese mismo Decreto la citación a las partes, destacándose todos los requisitos formales que debe

recoger dicha notificación (por la posible afectación a la tutela judicial efectiva) y el plazo que debe mediar entre la citación y el juicio oral (10 días como mínimo) como oportunidad otorgada al demandado para elaborar su defensa. En consecuencia, la autora profundiza acerca de los requisitos y medios de citación y los posibles escenarios de comparecencia o incomparecencia de las partes, también a través de ejemplos prácticos extraídos de casos reales.

El juicio oral al que las partes han sido citadas es un acto que, según la profesora Maneiro Vázquez, cuenta con dos características que se derivan ya de los principios reguladores del proceso: es un acto rápido y fundamentalmente oral. Sin embargo, como ya se ha expuesto anteriormente, el legislador vuelve a mostrar en el propio acto del juicio ese interés en que sean las partes las que logren por sí mismas el acuerdo, regulando así la figura de la conciliación judicial ante el Letrado de la Administración de Justicia, bien detallada su tramitación por la autora. Si el acuerdo es imposible tendrá lugar la vista oral, que cuenta con tres fases: 1) la fase de alegaciones, donde intervendrán demandante (ratificando o, en su caso, ampliando la demanda) y demandado, que contestará a la demanda a través de varias opciones (allanamiento, no contestación, oposición o reconvención), destacando especialmente las excepciones tanto procesales como de fondo que se detallan sistemáticamente; 2) la fase probatoria, que sólo se considerará obligatoria si lo solicita alguna de las partes, subrayando además el carácter supletorio que posee en esta materia la Ley de Enjuiciamiento Civil en cuanto a los medios de prueba se refiere, explicados en la obra con profundidad y a través de casos prácticos resueltos (interrogatorio de las partes y de testigos, prueba pericial, documental y de informes de expertos o medios de reproducción de la palabra, imagen y sonido), haciendo especial hincapié en las reglas de carga de la prueba del actor y los posibles supuestos de traslado al demandado para, según la autora, garantizar la igualdad real y de armas de las partes en el proceso laboral; y 3) la

fase de conclusiones, donde las partes formularán las alegaciones sobre todo lo actuado en el juicio hasta ese momento y concretarán sus pretensiones definitivas.

Una vez que finaliza el juicio oral, en principio se abriría para el órgano judicial el plazo para dictar sentencia, pero cabe la posibilidad de que no se contenga toda la información necesaria y, por ejemplo, sea necesaria la práctica de algún medio de prueba admitido y no practicado o practicado de forma incompleta. Por esta razón el legislador abre la posibilidad de adopción de diligencias finales. Si estas diligencias finales no son necesarias, la sentencia debería dictarse en el plazo de 5 días desde que concluye el juicio oral (si bien puede reducirse a 3 en las modalidades urgentes), recalando así por la profesora Maneiro Vázquez la rapidez propia del proceso laboral. Como resulta evidente, la sentencia se pronunciará en un sentido o en otro, y puede suceder, y de hecho es lo habitual, que la decisión no satisfaga a las partes de la contienda, las cuales tienen la posibilidad de recurrirla. Así, la profesora Dans Álvarez de Sotomayor regula detenidamente los recursos susceptibles de interposición contra la sentencia dictada partiendo de una premisa muy importante, que es la no existencia del principio de doble instancia en el proceso laboral, lo cual viene a significar que no todo tipo de resolución judicial se puede considerar recurrible, y que además no todos los recursos se dirigen contra las mismas resoluciones ni producen las mismas consecuencias.

Sin perjuicio de la importancia que pueden tener los recursos de reposición, de revisión y de queja, la autora entiende que el recurso devolutivo más empleado en la práctica procesal es el recurso de suplicación interpuesto contra las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social, que debe ser conocido por el Tribunal Superior de Justicia. Al tratarse de un recurso extraordinario, la autora detalla de manera pormenorizada qué resoluciones son recurribles y qué motivos son necesarios que concurran para ello.

También, como bien se explica a continuación, la sentencia dictada en única instancia por Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional puede ser recurrible en casación ordinaria ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por los motivos enumerados por la autora, detallando además la estructura propia del procedimiento y sus diferentes fases, explicando conjuntamente además el recurso de casación para la unificación de la doctrina.

A pesar de lo teórico de los temas, lo cual es innegable, las autoras no lo enfocan desde una perspectiva puramente doctrinal, sino práctica y esquemática a través de la cual el destinatario de la obra pueda fácilmente trasladar lo aprendido a su vida profesional que, en el fondo, es lo que más le urgirá en ese supuesto concreto, pudiendo además apoyarse de resoluciones judiciales que se han pronunciado en el sentido del problema que le afecta y que las autoras resumen de manera concisa pero ilustrativa.

Si bien como se ha recalcado anteriormente la importancia del proceso laboral ordinario es fundamental, las modalidades procesales especiales no deben ser obviadas, y a ellas se dedica el Capítulo III de la obra bajo la rúbrica "*Casos relativos a las modalidades procesales especiales*", elaborado conjuntamente por Pedro Sánchez Pérez, Antonio Álvarez del Cuvillo, Antonio Costa Reyes, Yolanda Maneiro Vázquez y Julia Muñoz Molina. El objeto litigioso en todo proceso resulta fundamental, y en base al mismo el demandante en la demanda debe determinar la modalidad procesal que resulte adecuada. La profesora Maneiro Vázquez explica esta idea dando importancia además al hecho de que el demandante que acude al proceso laboral no tiene por qué ser un experto jurista ni debe ir acompañado por alguno de ellos, de tal modo que la responsabilidad del conocimiento de las normas no recae íntegramente en él. En consecuencia, como explica la autora, debe ser el juez quien reconduzca el asunto por el proceso que estime conveniente.

El proceso laboral ordinario sirve de base a los procesos laborales específicos y además se aplica en defecto de regulación expresa, pero no se debe perder de vista que estos últimos merecen un tratamiento diferenciado por regir en ellos principios diferentes, como son la urgencia, la preferencia y la sumariedad cualitativa. Así, los autores dentro de este Capítulo explicarán las diferentes modalidades procesales especiales indicando no únicamente su razón de ser, sino también los requisitos que pueden ser exigidos en un correcto proceso y la tramitación integral, desde el planteamiento de la demanda hasta la sentencia y su eventual ejecución.

El autor Pedro Sánchez Pérez inicia su exposición en esta materia abordando los procesos especiales en materia de extinción del contrato de trabajo, que suelen darse con bastante frecuencia en la práctica judicial: despido disciplinario, extinción por causas objetivas, despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor y reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido. En este sentido el autor, una vez que ha puesto encima de la mesa todas las disquisiciones teóricas que atingen a estos tipos de procesos, ofrece numerosos recursos al lector. Así, siendo consciente de la importancia crucial que puede suponer para un profesional vencer un pleito relativo a un despido, no sólo ejemplifica los supuestos con abundante y variada jurisprudencia, sino que también muestra modelos de demandas y ejemplos de cara al cálculo de las correspondientes indemnizaciones. Siguiendo esta misma línea el autor también dedica espacio a la impugnación de las sanciones como modalidad procesal especial.

Por su parte, la profesora Maneiro Vázquez dedica sus páginas a procesos laborales especiales tan importantes como los referentes a las vacaciones; la clasificación profesional; la movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y

reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor; los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Es evidente que nos encontramos ante materias de gran calado en la vida laboral y que con frecuencia llegan hasta nuestros juzgados y tribunales, razón por la cual la autora se preocupa por introducir dentro de la propia teoría específica de cada uno de estos procesos innumerables ejemplos que permiten al lector hacerse una idea de cómo esos conceptos jurídicos se reflejan en la realidad y en la relación laboral concreta, ofreciendo además al abogado o graduado social numerosas fuentes jurisprudenciales de las cuales valerse en un futuro si debe conocer de algún caso relacionado con ello.

La vertiente colectiva de las relaciones laborales también es de suma importancia en el sistema de relaciones laborales donde, inevitablemente, se pueden producir conflictos colectivos de índole jurídica que precisan ser resueltos a través de la modalidad procesal especial, que detalla de manera teórica y práctica el profesor Álvarez del Cuvillo.

Como cierre del capítulo, los profesores Antonio Costa Reyes y Julia Muñoz Molina exponen todos los aspectos concernientes a la Seguridad Social en las modalidades procesales, haciendo especial hincapié en el procedimiento en materia de prestaciones, explicando qué tipo de contingencia da lugar a las prestaciones reclamables (asistencia sanitaria, incapacidad temporal o permanente, maternidad y paternidad, etc.) y su cuantía, así como la imputación de responsabilidad (responsabilidad directa del empresario, responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de Seguridad Social, el pago anticipado, etc.), además de abordar propiamente el proceso judicial en todos sus aspectos desde su planteamiento hasta su resolución. De nuevo, como viene siendo la línea general de esta obra, todos los conceptos teóricos son desarrollados de una u otra forma a nivel práctico.

Este conjunto de conocimientos resulta de gran utilidad a la hora de perfeccionar el conocimiento sobre el objeto litigioso y conseguir una resolución favorable. Sin embargo, como siempre sucede, el preparar un juicio en un despacho con tranquilidad suele ser muy diferente a acudir al propio Juzgado o Tribunal a defenderlo, y esta es una de las principales cuestiones que preocupan a los abogados o graduados sociales que acceden por primera vez a una vista oral, surgiéndoles miles de preguntas: cómo deben actuar en el Juzgado, si han preparado debidamente a su cliente o a los testigos, a qué Sala deben acudir, etc. Estas son respuestas a las que, indudablemente, se llega a través de la experiencia. No obstante, esta obra no quería dejar este tema tan importante sin tratar, y a ello se dedica el Capítulo V, titulado "*Guía práctica de actuaciones en Sala*", escrito por la abogada Lidia de la Iglesia Aza. El día a día de esta profesional permite que, a través de las páginas, podamos ver cómo se debería enfrentar todo abogado o graduado social a un proceso laboral.

La autora señala la importancia de, en primer lugar, establecer una relación fluida y de confianza con el cliente, con el cual se estará vinculado a través de un contrato de arrendamiento de servicios recogido en un documento denominado encargo de servicios. Una vez que se han acordado todos los puntos relevantes con el cliente y éste ha mostrado su versión de los hechos y qué pretende conseguir, es cuando empieza la tarea del profesional. Como de la teoría que se explica en las páginas anteriores se deduce, la actuación preprocesal que destaca es la conciliación, y la autora no sólo nos ofrece un modelo de papeleta de conciliación, sino que además pone al lector en tesitura de todas las posibles situaciones que se pueden dar en dicho acto, brindando además consejos o pautas de actuación. Esta misma línea es la que se va a seguir cuando, al explicar en qué consiste la demanda, manifieste la autora directrices en cuanto a su redacción y un modelo de la misma para, así, conseguir dejar establecida de manera suficientemente clara la posición procesal

correspondiente. A pesar de ello, puede suceder que dicha demanda requiera algún tipo de subsanación, y por ello se muestran dentro de la propia obra documentos oficiales de requerimientos de subsanación realizados por el Letrado de la Administración de Justicia.

Admitida a trámite la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia realizará una citación a conciliación y juicio oral. En este sentido, no es infrecuente que por cuestiones de agenda o acontecimientos diversos sea imposible acudir a dichos actos, de tal modo que la autora muestra qué se debe hacer en esas situaciones e incluso cómo se debe redactar un escrito de solicitud de suspensión. A su vez, con detenimiento, se detalla cómo es el acto de conciliación judicial y cuáles son sus posibles resultados para, posteriormente, explicar cómo es propiamente el juicio oral: cuáles son las partes que deben intervenir necesariamente, cuáles no tienen por qué, cómo es la distribución física de la sala de vistas, cómo se procederá a la grabación de la vista oral, etc. Más allá de cada una de las fases por las que transcurre la vista oral, la autora no deja pasar la oportunidad para resaltar la necesidad de una buena exposición oral por parte del profesional, que debe conocer las costumbres de cada Juzgado (como por ejemplo dónde se encuentran las Salas de Togas). La exposición y dominio del tema a tratar no es solo importante si el profesional actúa como representante del demandante, sino también del demandado. El representante del demandado debe saber exponer con claridad cuáles son las excepciones procesales opuestas, y por su parte el representante del demandante debe contestar a ellas con fluidez (insiste por ejemplo la autora en la necesidad de ir tomando notas y apuntes de las exposiciones de las partes para tener una guía posteriormente que, en todo caso, no debe ser leída, sino expuesta oralmente).

Otra cuestión de suma importancia en un proceso laboral es precisamente la proposición, admisión y práctica de la

prueba. Con carácter general la prueba debe ser practicada en el mismo acto de vista, de tal modo que tanto demandante como demandado deben proponer las pruebas que estimen convenientes, si bien salvo inversión es el demandante quien asume la obligación de acreditar los hechos básicos de la demanda. Así, la autora aporta un modelo de solicitud de práctica de prueba, indica cómo se debe actuar ante la inadmisión de la misma, cómo debe cada una de las partes preparar sus pruebas, especialmente evaluando y seleccionando correctamente a los testigos de los cuales se van a servir, en qué orden se realizarán las pruebas oportunas y cómo, tras esas pruebas, se debe verter la conclusión de una manera sencilla, rotunda y clara.

Será la sentencia finalmente la que, a través de su fallo, determinará la solución al pleito. El resultado del pleito es importante no sólo para el profesional, sino también para el cliente, de tal modo que, si se precisa algún tipo de aclaración del fallo, las partes pueden solicitarlo a través de un modelo que también facilita la autora. En todo caso, la disconformidad de una de las partes o de ambas con la sentencia y su fallo se puede hacer patente a través de la interposición de los recursos que correspondan: suplicación, casación y casación para unificación de la doctrina. De una forma sistemática la autora muestra cómo se debe redactar un escrito de recurso, cuáles son los motivos que legitiman a la parte a interponerlo o frente a qué sentencias puede interponerse, dónde debe interponerlo, quién será el órgano competente para conocer, cómo se tramitará el proceso...

Sin embargo, no se puede perder de vista que una sentencia estimatoria resulta fundamental para satisfacer las pretensiones de la parte que se ve favorecida, y para ello el ordenamiento procesal abre la fase de ejecución, tanto en su vertiente provisional como definitiva, que debe ser solicitada a través del escrito de ejecución, que consta con su modelo.

El hecho de actuar y llevar a cabo un proceso por parte del graduado o del abogado debe ser remunerado a través de

los honorarios, que deben ser satisfechos por la contraparte siempre que las pretensiones hayan sido estimadas en fase de recurso (y siempre que no sea beneficiaria de justicia gratuita), y así la autora muestra cómo el abono de esta cantidad está sometido a un procedimiento paralelo a la ejecución donde debe ser presentado un escrito de solicitud de abono de honorarios, debidamente redactado. En todo caso, puede ser posible que se deban reclamar los intereses procesales y de mora si constaba tal solicitud en la demanda y el fallo estimatorio no contiene previsión al respecto, aportando a tal efecto la autora un modelo e indicando cómo se deben calcular.

El carácter y orientación práctica de esta guía, que es indudable, se ve completado con el último capítulo de la obra, el Capítulo VI, titulado "*Casos prácticos para resolver*". Elaborado colectivamente por los profesores Antonio Costa Reyes, Lucía Dans Álvarez de Sotomayor, Yolanda Maneiro Vázquez, Julia Muñoz Molina y Pedro Sánchez Pérez, a través del mismo se hace una recopilación de todo lo explicado con anterioridad, pero formulado a través de casos prácticos. Por cada uno de los apartados fundamentales de la obra y los aspectos teóricos más problemáticos, los autores proponen casos prácticos a los que todo abogado o graduado social se puede enfrentar en su vida profesional, exponiendo a continuación las resoluciones judiciales que pueden servir de fundamento y donde se puede encontrar la solución a los mismos. Así, por ejemplo, se pueden hallar casos prácticos relativos a la determinación de la competencia del orden jurisdiccional por sus límites transfronterizos, a la caducidad y la prescripción de las acciones, a los recursos susceptibles de interposición, a la modalidad especial de despido disciplinario, tutela de derechos fundamentales, etc.

Ha venido siendo la tónica general de esta recensión, pero es precisamente lo que destaca de esta obra colectiva: la orientación práctica del proceso laboral. No se trata de un manual "al uso" donde se abarca la totalidad teórica y

doctrinal de los conceptos, sino que por el contrario se trata de elaborar una sistematización de los principales asuntos a tratar para que, posteriormente a través de ejemplos, casos reales e incluso modelos se haga ver la trascendencia práctica de lo aprendido. Tanto el proceso laboral ordinario como los procesos labores especiales son complejos y llenos de matices que se deben tener presentes tanto para conocer el derecho sustantivo como para canalizar de una forma satisfactoria cualquier pretensión laboral en la vida profesional. Este nuevo enfoque, diferente al de los manuales más clásicos en la materia, provoca que su trascendencia práctica no sólo esté destinada a alumnos, sino también a docentes, que podrán encontrar en él abundante material didáctico, y jóvenes graduados sociales o abogados que deseen iniciar su carrera en el ámbito laboral.

Desde el ámbito académico no se debería olvidar que el enfoque teórico y práctico juega un papel complementario, y así convendría que fuese transmitido. Ya lo decía el propio Aristóteles hace miles de años: *"La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica"*.

LIDIA GIL OTERO

Universidade de Santiago de Compostela
lidiagilotero@gmail.com