

## SIMULACIÓN DE ACTOS DE MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES

Antonio Álvarez del Cuillo

**Actividad:** La actividad consiste en la simulación de dos actos de mediación en relación con dos conflictos laborales entre trabajador y empresario de naturaleza individual (uno sobre reducción de salario y otro sobre determinación de vacaciones).

### CONDICIONAMIENTOS DEL CONTEXTO

**Características de la asignatura:** “El conflicto laboral”, asignatura del Máster de Mediación de la Universidad de Cádiz. El Máster tiene una duración de un solo curso y las asignaturas se presentan de manera secuencial. El módulo laboral es el último en impartirse y las clases son en mayo y junio. Las titulaciones de origen de los alumnos son muy diversas y, en términos globales, predominan los Grados relativos a Ciencias Sociales (Trabajo Social, Educación Social, Psicología) respecto a los títulos con mayor carga jurídica (Derecho, Relaciones Laborales). Normalmente, varios de los alumnos de Derecho proceden de otros países, por lo que tienen conocimientos jurídicos generales, pero no específicos del derecho positivo español.

En el momento en el que se imparte esta clase, los alumnos han recibido una formación bastante completa en lo que refiere a la mediación y sus técnicas. En cambio, se ha visto muy poco de Derecho del Trabajo y prácticamente nada en relación con el marco institucional de la resolución autónoma de conflictos laborales.

**Número de alumnos:** 20, de los cuales la mayoría asisten habitualmente a clase. Por motivos personales ajenos a la actividad, en este caso pudieron asistir 16.

**Tiempo para realizar la actividad:** En el cronograma se asigna la mitad de una sesión completa del Máster de 5 horas (esto es, aproximadamente dos horas y media). La sesión tiene lugar el 13 de mayo por la tarde.

**Infraestructuras:** Se dispone de una sala de tamaño suficiente (Seminario 2), donde pueden celebrarse las sesiones de mediación. Simplemente, es preciso colocar previamente las mesas, de modo que pueda configurarse un espacio asimilable a una sala de mediación como la que se puede encontrar en el SERCLA.

### OBJETIVOS Y PRIORIDADES

*Objetivo de la actividad.*- La simulación está orientada a observar cuál puede ser el papel del Derecho del Trabajo en la negociación (y por tanto, en la mediación) de los conflictos laborales individuales.

*No es necesario* centrarse en técnicas de mediación, puesto que los alumnos han recibido ya formación por parte de especialistas en la materia y han realizado

simulaciones. Ciertamente, puede ser una experiencia más que permita a los alumnos poner en práctica estas técnicas, pero esta circunstancia no se prioriza en el análisis.

*No es necesario.*- que el ejercicio sirva de aprendizaje del marco institucional de la mediación laboral, que los alumnos aún no han estudiado en este momento. Por motivos de conveniencia, se sigue el modelo del SERCLA respecto a número de mediadores y estructura del acto de mediación y esto puede servir para comprender mejor el funcionamiento del sistema SERCLA, pero esta circunstancia tampoco se prioriza en el ejercicio de simulación ni en el análisis. Así, por ejemplo, no es necesario que la estructura del acto de mediación siga los parámetros propios de esta institución andaluza.

## ACTIVIDADES

- *Materiales de lectura previa.*- Se pone a disposición de los alumnos, con suficiente antelación, a través del Campus Virtual, materiales teóricos (lecturas obligatorias y voluntarias) que sirven para situar el tema de la influencia del Derecho del Trabajo en la negociación.

- *Inscripción a la actividad*

-Los alumnos deben inscribirse en la actividad a través de un documento googledrive donde aparecen los dos casos que se tratarán en la sesión, junto con los distintos roles que hay que cubrir.

-La actividad incluye dos casos: uno de determinación de la fecha de vacaciones y otro de reducción unilateral del salario pactado. Para cada uno de los casos hay previstos diez roles: un equipo de mediación formado por tres personas (secretario de la comisión mediadora, mediador nombrado por la patronal y mediador nombrado por los sindicatos, siguiendo el modelo del SERCLA), el trabajador, el empresario y sus asesores legales, además de un máximo de tres observadores.

-Se recomienda (pero no resulta obligado), que los roles más jurídicos (secretario de la comisión de mediación y asesor sean cubiertos por personas que proceden de titulaciones jurídicas). Los roles de observador deben cubrirse una vez que se hayan cubierto los de participante. En caso de que hubiera más de 20 alumnos, habría que adaptar el caso para permitir más roles o añadir más observadores.

- *Desarrollo de la actividad*

-La simulación se desarrolla el día 13 de mayo por la tarde, tras un pequeño descanso después de la sesión teórica.

-A los alumnos se les ha entregado previamente su “ficha de personaje” (estas fichas inspiradas en las fichas de los LARP o juegos de rol en vivo, pero sin estadísticas de

ningún tipo). Cada ficha incluye una descripción general del conflicto, unos objetivos para el personaje y unas indicaciones para la interpretación. Para añadir interés, algunos personajes tienen un dato que ocultar que puede afectar al conflicto. Los personajes tienen información desigual, especialmente en lo que refiere a los aspectos jurídicos. Esto quiere decir que algunos personajes, conocedores del Derecho, tienen información sobre determinadas circunstancias jurídicas que pueden influir en el caso, mientras que otros no la tienen. De este modo, se puede facilitar el contraste por parte de los observadores del comportamiento de los distintos personajes. Aunque los observadores no interpretan personajes, también tienen fichas donde se les informa del conflicto (incluyendo los aspectos jurídicos).

-La actividad improvisada no tiene carácter competitivo, acercándose más al teatro improvisado. Los participantes no tienen que “ganar”, sino simplemente meterse en el papel y actuar en consecuencia. Con la supervisión del profesor, es el equipo de mediación el que determina la estructura del acto de mediación. En un momento dado, el profesor da por terminada la simulación, dando paso a los observadores para que expongan su análisis de lo observado (individualmente o en grupo). Al final de los dos actos, hay una puesta en común general, coordinada por el profesor.

## CASO A

### PERSONAJE A 1 (SECRETARIO DEL EQUIPO DE MEDIACIÓN)

#### **Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

#### **Objetivos:**

- Que se alcance un acuerdo satisfactorio entre las partes si esto es posible
- Que este acuerdo sea conforme a la ley
- Que las partes se lleven buena impresión acerca del trabajo del equipo de mediación.

*Nota:* Tu función principal es garantizar la legalidad del acuerdo que se alcance. Si ves que los mediadores están trabajando bien, puedes dejarles a ellos el protagonismo en la actividad de mediación. No obstante, les ayudarás en todo lo que puedas. En cambio, si ves que los mediadores no están “espabilados”, más vale que asumas tú el liderazgo del equipo.

#### **Información jurídica:**

- Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada 11 meses de trabajo.
- Deben disfrutarse durante el año natural. De lo contrario, caducan. Si el trabajador las reclama, el empresario puede defenderse diciendo que han caducado, aunque es libre de conceder las vacaciones..
- Está terminantemente prohibido que se compensen con dinero, salvo que el contrato se extinga antes de que pueda disfrutarse de las vacaciones. En la práctica, a veces se compensan con dinero, pero esto no es legal.
- La determinación de la fecha de las vacaciones debe hacerse por mutuo acuerdo y, si no se llega a un acuerdo, puede reclamarse al juez para que las ponga. En la práctica, las determina el empresario y el trabajador reclama si no está de acuerdo. Antes de ir al juez, las partes pueden ir voluntariamente al SERCLA si así lo desean.
- El convenio colectivo aplicable al caso dice que la empresa deberá fijar el calendario de vacaciones en los tres primeros días del año.
- Es posible el despido disciplinario de un trabajador por competencia desleal y vulnerar buena fe contractual, pero es algo que hay que preparar y demostrar bien. Es muy habitual que el despido se declara improcedente.
- El coste de extinguir el contrato del trabajador es:
  - Despido disciplinario procedente: 0 + gastos judiciales si reclama
  - Despido objetivo procedente: 80 días de salario + gastos judiciales si reclama
  - Despido improcedente: 132 días de salario + gastos judiciales si reclama

**CASO A**  
**PERSONAJE A2 (MEDIADOR SINDICATOS)**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Objetivos:**

- Que se alcance un acuerdo satisfactorio entre las partes si esto es posible
- Que este acuerdo sea conforme a la ley (aunque no la conoces bien)
- Que las partes se lleven buena impresión acerca del trabajo del equipo de mediación.

*Nota:*

Estás en el equipo de mediación a instancias de los sindicatos, debido a tu experiencia en la acción sindical. Esto puede afectar a tu experiencia, a tu perspectiva de las cosas, a tu lenguaje, etc, pero no debe comprometer tu neutralidad. El equipo de mediación debe actuar de manera muy cohesionada y tú tienes que ser mediador antes que sindicalista.

**CASO A**  
**PERSONAJE A3 (MEDIADOR PATRONAL)**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Objetivos:**

- Que se alcance un acuerdo satisfactorio entre las partes si esto es posible
- Que este acuerdo sea conforme a la ley (aunque no la conoces bien)
- Que las partes se lleven buena impresión acerca del trabajo del equipo de mediación.

*Nota:*

Estás en el equipo de mediación a instancias de la patronal, debido a tu experiencia en la gestión profesional de recursos humanos (tu formación es de administración y dirección de empresas y no sabes mucho de Derecho Laboral). Esta posición puede afectar a tu experiencia, a tu perspectiva de las cosas, a tu lenguaje, etc, pero no debe comprometer tu neutralidad. El equipo de mediación debe actuar de manera muy cohesionada y tú tienes que ser mediador antes que “gestor empresarial”.

**CASO A**  
**PERSONAJE A 4 (TRABAJADOR)**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Objetivos:**

-Que el problema se resuelva de la manera más favorable posible a tus intereses (ver pretensiones más arriba).

-Si al final te tienes que ir de la empresa, que sea con una buena indemnización.

*Nota:* Ya estás harto de esta empresa “pirata” que explota a sus trabajadores y que no cumple la legalidad. Ya no vas a pasar ni una. Has contratado a una abogada y estás reclamando otras ilegalidades de la empresa ante los juzgados. En cambio, esto lo has llevado a mediación porque cuando el juez decida sobre el período es muy posible que se haya pasado el año.

Estás reclamando todo lo que puedes y en principio te interesa seguir trabajando en la empresa hasta que te echen (y entonces que te paguen).

La empresa no te quiere dar vacaciones porque si lo hiciera contigo, se las tendría que dar también a las demás.

Estás viendo que te van a echar y por eso has estado hablando con la comunidad de vecinos a la que prestas servicios, de modo que si te echan te quedas tú trabajando en la comunidad y no la empresa.

**CASO A**  
**PERSONAJE A5**  
**ASESOR TRABAJADOR**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Objetivos:**

- Que el problema se resuelva del modo más favorable posible a los intereses del trabajador.
- Quedar bien con tu cliente.

*Nota:* El trabajador “va a por todas con la empresa” y ya ha presentado una demanda a los juzgados para reclamar unas cantidades salariales que, según vosotros se corresponden por el convenio colectivo aplicable. En este caso has considerado acudir mejor a la mediación, dado que el juicio se puede retrasar mucho y perderse las vacaciones.

**Información jurídica:**

- Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada 11 meses de trabajo.
- Deben disfrutarse durante el año natural. De lo contrario, caducan. Si el trabajador las reclama, el empresario puede defenderse diciendo que han caducado, aunque es libre de conceder las vacaciones..
- Está terminantemente prohibido que se compensen con dinero, salvo que el contrato se extinga antes de que pueda disfrutarse de las vacaciones. En la práctica, a veces se compensan con dinero, pero esto no es legal.
- La determinación de la fecha de las vacaciones debe hacerse por mutuo acuerdo y, si no se llega a un acuerdo, puede reclamarse al juez para que las ponga. En la práctica, las determina el empresario y el trabajador reclama si no está de acuerdo. Antes de ir al juez, las partes pueden ir voluntariamente al SERCLA si así lo desean.
- El convenio colectivo aplicable al caso dice que la empresa deberá fijar el calendario de vacaciones en los tres primeros días del año.
- Es posible el despido disciplinario de un trabajador por competencia desleal y vulnerar buena fe contractual, pero es algo que hay que preparar y demostrar bien. Es muy habitual que el despido se declara improcedente.
- El coste de extinguir el contrato del trabajador es:
  - Despido disciplinario procedente: 0 + gastos judiciales si reclama
  - Despido objetivo procedente: 80 días de salario + gastos judiciales si reclama
  - Despido improcedente: 132 días de salario + gastos judiciales si reclama



**CASO A**  
**PERSONAJE A 6**  
**EMPRESARIO**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Objetivos:**

-Que el problema se resuelva de la manera más favorable posible a tus intereses (ver la nota más abajo)

*Notas:*

-Se trata de una empresa muy pequeña, que cuenta solo con 12 trabajadores (la mayoría trabajadoras). Ahora mismo hay tres de baja por maternidad y las bajas son habituales. Se dedica a limpieza para distintas comunidades de vecinos. Hay muchas comunidades que no pagan sus deudas, por lo que hay bastante problemas de liquidez.

-Las vacaciones resultan muy gravosas para la empresa porque habría que sustituir por otros trabajadores, asumiendo costes de seguridad social y de contratación que no son factibles. Por eso, la empresa prefiere “pagar las vacaciones” a sus empleados y que no las disfruten. Sin embargo, tiene dificultades para pagarlas debido a sus problemas de liquidez. Actualmente ninguno de los trabajadores está disfrutando de vacaciones. El precedente de dárselos a este trabajador es peligroso.

-Este trabajador en concreto ya ha reclamado unas cantidades económicas que dice que se le deben en relación con la clasificación profesional del convenio aplicable. Está intentando molestar para que la echen.

-La razón para ello es que ya ha estado hablando con la comunidad para quedársela ella cuando la echen. Así pues, está intentando maniobrar para que le echen y quedarse con la indemnización y luego con la comunidad. Además, tiene un rendimiento bajo pero no sabes cómo demostrarlo. Piensas que su siguiente paso será darse de baja por depresión o por acoso, por lo que va a seguirte perjudicando.

-Estás harto de este trabajador que ha sido desleal al y hacerle un poco de daño entra dentro de tus intereses, aunque tampoco quieres que eso te perjudique realmente.

-Si la despides y le pagas la indemnización de despido improcedente se saldrá con la suya y eso te molesta un poco. Por otra parte, al tener graves problemas de liquidez no sabes si vas a poder asumir la indemnización.

**CASO A**  
**PERSONAJE A7**  
**ASESOR EMPRESARIO**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* La trabajadora quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Objetivos:**

- Que el problema se resuelva del modo más favorable posible a los intereses del empresario
- Quedar bien con tu cliente.

**Información jurídica:**

- Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada 11 meses de trabajo.
- Deben disfrutarse durante el año natural. De lo contrario, caducan. Si el trabajador las reclama, el empresario puede defenderse diciendo que han caducado, aunque es libre de conceder las vacaciones..
- Está terminantemente prohibido que se compensen con dinero, salvo que el contrato se extinga antes de que pueda disfrutarse de las vacaciones. En la práctica, a veces se compensan con dinero, pero esto no es legal.
- La determinación de la fecha de las vacaciones debe hacerse por mutuo acuerdo y, si no se llega a un acuerdo, puede reclamarse al juez para que las ponga. En la práctica, las determina el empresario y el trabajador reclama si no está de acuerdo. Antes de ir al juez, las partes pueden ir voluntariamente al SERCLA si así lo desean.
- El convenio colectivo aplicable al caso dice que la empresa deberá fijar el calendario de vacaciones en los tres primeros días del año.
- Es posible el despido disciplinario de un trabajador por competencia desleal y vulnerar buena fe contractual, pero es algo que hay que preparar y demostrar bien. Es muy habitual que el despido se declara improcedente.
- El coste de extinguir el contrato de la trabajadora es:
  - Despido disciplinario procedente: 0 + gastos judiciales si reclama
  - Despido objetivo procedente: 80 días de salario + gastos judiciales si reclama
  - Despido improcedente: 132 días de salario + gastos judiciales si reclama

**Notas sobre la posición del empresario:**

La empresa está atravesando graves problemas de liquidez y difícilmente puede pagar cantidades ahora mismo. Las vacaciones le resultan bastante gravosas porque tiene que contratar a otros trabajadores y los costes no son asumibles. Por eso tiene la costumbre “ilegal” de “pagar” las vacaciones a sus trabajadores. Este trabajador ya ha reclamado unas cantidades económicas que dice que se le deben en relación con la clasificación profesional del convenio aplicable. Hace tiempo que está en conflicto con la empresa, su rendimiento ha bajado y parece que está maniobrando para quedarse con la comunidad donde actualmente limpia si le echan.

**CASO A**  
**PERSONAJE A8**  
**OBSERVADOR**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Información jurídica:**

- Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada 11 meses de trabajo.
- Deben disfrutarse durante el año natural. De lo contrario, caducan. Si el trabajador las reclama, el empresario puede defenderse diciendo que han caducado, aunque es libre de conceder las vacaciones..
- Está terminantemente prohibido que se compensen con dinero, salvo que el contrato se extinga antes de que pueda disfrutarse de las vacaciones. En la práctica, a veces se compensan con dinero, pero esto no es legal.
- La determinación de la fecha de las vacaciones debe hacerse por mutuo acuerdo y, si no se llega a un acuerdo, puede reclamarse al juez para que las ponga. En la práctica, las determina el empresario y el trabajador reclama si no está de acuerdo. Antes de ir al juez, las partes pueden ir voluntariamente al SERCLA si así lo desean.
- El convenio colectivo aplicable al caso dice que la empresa deberá fijar el calendario de vacaciones en los tres primeros días del año.
- Es posible el despido disciplinario de un trabajador por competencia desleal y vulnerar buena fe contractual, pero es algo que hay que preparar y demostrar bien. Es muy habitual que el despido se declara improcedente.
- El coste de extinguir el contrato de la trabajadora es:
  - Despido disciplinario procedente: 0 + gastos judiciales si reclama
  - Despido objetivo procedente: 80 días de salario + gastos judiciales si reclama
  - Despido improcedente: 132 días de salario + gastos judiciales si reclama

**Objetivos:** Observa y toma notas sobre las siguientes cuestiones:

¿Qué percepción del derecho aplicable tienen las personas que han intervenido? [indiferencia (desconocimiento / ineficacia), legitimación (movilización, percepción sesgada, manipulación), oposición (resignación / rechazo)]

¿Cómo influye el derecho en la actuación de las partes?

- Equipo de mediación
- Trabajador y profesional
- Empresario y profesional

¿Afecta el derecho a la relación de fuerzas?

¿Afecta el derecho a la solución final (acuerdo o falta de avenencia)?

**CASO A**  
**PERSONAJE A8**  
**OBSERVADOR**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Información jurídica:**

- Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada 11 meses de trabajo.
- Deben disfrutarse durante el año natural. De lo contrario, caducan. Si el trabajador las reclama, el empresario puede defenderse diciendo que han caducado, aunque es libre de conceder las vacaciones..
- Está terminantemente prohibido que se compensen con dinero, salvo que el contrato se extinga antes de que pueda disfrutarse de las vacaciones. En la práctica, a veces se compensan con dinero, pero esto no es legal.
- La determinación de la fecha de las vacaciones debe hacerse por mutuo acuerdo y, si no se llega a un acuerdo, puede reclamarse al juez para que las ponga. En la práctica, las determina el empresario y el trabajador reclama si no está de acuerdo. Antes de ir al juez, las partes pueden ir voluntariamente al SERCLA si así lo desean.
- El convenio colectivo aplicable al caso dice que la empresa deberá fijar el calendario de vacaciones en los tres primeros días del año.
- Es posible el despido disciplinario de un trabajador por competencia desleal y vulnerar buena fe contractual, pero es algo que hay que preparar y demostrar bien. Es muy habitual que el despido se declara improcedente.
- El coste de extinguir el contrato de la trabajadora es:
  - Despido disciplinario procedente: 0 + gastos judiciales si reclama
  - Despido objetivo procedente: 80 días de salario + gastos judiciales si reclama
  - Despido improcedente: 132 días de salario + gastos judiciales si reclama

**Objetivos:** Observa y toma notas sobre las siguientes cuestiones:

¿Qué percepción del derecho aplicable tienen las personas que han intervenido? [indiferencia (desconocimiento / ineficacia), legitimación (movilización, percepción sesgada, manipulación), oposición (resignación / rechazo)]

¿Cómo influye el derecho en la actuación de las partes?

- Equipo de mediación
- Trabajador y profesional
- Empresario y profesional

¿Afecta el derecho a la relación de fuerzas?

¿Afecta el derecho a la solución final (acuerdo o falta de avenencia)?

**CASO A**  
**PERSONAJE A8**  
**OBSERVADOR**

**Descripción del caso:**

Juan trabaja desde hace cuatro años en una empresa de limpieza que realiza diversos servicios para comunidades de vecinos. El 25 de septiembre de 2015 pone una papeleta de mediación porque el empresario todavía no le ha comunicado la fecha de las vacaciones de 2015. Durante el año 2014 solo disfrutó de 7 días de vacaciones y el año se acabó sin que disfrutara de los demás días.

*Pretensión:* El trabajador quiere que le compensen con dinero las vacaciones del año 2014 y que se determine la fecha de las vacaciones para el año 2015. También quiere algún tipo de compromiso de la empresa para que dejen de pasar estas cosas y se establezcan las vacaciones cada año

**Información jurídica:**

- Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada 11 meses de trabajo.
- Deben disfrutarse durante el año natural. De lo contrario, caducan. Si el trabajador las reclama, el empresario puede defenderse diciendo que han caducado, aunque es libre de conceder las vacaciones..
- Está terminantemente prohibido que se compensen con dinero, salvo que el contrato se extinga antes de que pueda disfrutarse de las vacaciones. En la práctica, a veces se compensan con dinero, pero esto no es legal.
- La determinación de la fecha de las vacaciones debe hacerse por mutuo acuerdo y, si no se llega a un acuerdo, puede reclamarse al juez para que las ponga. En la práctica, las determina el empresario y el trabajador reclama si no está de acuerdo. Antes de ir al juez, las partes pueden ir voluntariamente al SERCLA si así lo desean.
- El convenio colectivo aplicable al caso dice que la empresa deberá fijar el calendario de vacaciones en los tres primeros días del año.
- Es posible el despido disciplinario de un trabajador por competencia desleal y vulnerar buena fe contractual, pero es algo que hay que preparar y demostrar bien. Es muy habitual que el despido se declara improcedente.
- El coste de extinguir el contrato de la trabajadora es:
  - Despido disciplinario procedente: 0 + gastos judiciales si reclama
  - Despido objetivo procedente: 80 días de salario + gastos judiciales si reclama
  - Despido improcedente: 132 días de salario + gastos judiciales si reclama

**Objetivos:** Observa y toma notas sobre las siguientes cuestiones:

¿Qué percepción del derecho aplicable tienen las personas que han intervenido? [indiferencia (desconocimiento / ineficacia), legitimación (movilización, percepción sesgada, manipulación), oposición (resignación / rechazo)]

¿Cómo influye el derecho en la actuación de las partes?

- Equipo de mediación
- Trabajador y profesional
- Empresario y profesional

¿Afecta el derecho a la relación de fuerzas?

¿Afecta el derecho a la solución final (acuerdo o falta de avenencia)?

## **CASO B**

### **PERSONAJE B1 (SECRETARIO DEL EQUIPO DE MEDIACIÓN)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

#### **Objetivos:**

- Que se alcance un acuerdo satisfactorio entre las partes si esto es posible
- Que este acuerdo sea conforme a la ley
- Que las partes se lleven buena impresión acerca del trabajo del equipo de mediación.

*Nota:* Tu función principal es garantizar la legalidad del acuerdo que se alcance. Si ves que los mediadores están trabajando bien, puedes dejarles a ellos el protagonismo en la actividad de mediación. No obstante, les ayudarás en todo lo que puedas. En cambio, si ves que los mediadores no están “espabilados”, más vale que asumas tú el liderazgo del equipo.

#### **Información jurídica:**

- Después de la última reforma laboral, la ley permite la reducción del salario por causas económicas, pero esto debe hacerse siguiendo un determinado procedimiento, que exige la notificación escrita al trabajador explicando la causa.
- También deberá respetar el salario mínimo (648'60 Euros al mes para jornada completa) y el salario del convenio del campo de Cádiz (que sin embargo está muy bajo y se queda igual)
- Si se sigue el procedimiento, el trabajador tiene 20 días para reclamar. En este caso no hay ningún plazo porque solo se lo han comunicado verbalmente. En vez de reclamar, el trabajador al que le han comunicado la modificación puede irse con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (y el trabajador lleva 18 años trabajando en la empresa) hasta un máximo de un año de salario.
- El despido procedente del trabajador por causas económicas (porque no hay dinero para pagarle) tendría un coste igual (20 días X 18 años con un límite de 1 año de salario) + coste del juicio si el trabajador reclama.
- El despido procedente del trabajador por causas disciplinarias tendría un coste de 0 + coste del juicio si el trabajador reclama.
- Si el juez considera el despido improcedente, la indemnización será de 33 días X 18 años y el límite de 2 años de salario. + costes del juicio.
- El contrato podría suspenderse por acuerdo entre las partes y entonces el empresario no tendría que pagar hasta que no terminara la suspensión.
- El empresario podría intentar suspender el contrato por causas económicas, pero tendría que iniciar trámites ante la autoridad laboral (ERTE).
- Las sanciones por no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social pueden ser astronómicas.

**CASO B**  
**PERSONAJE B2 (MEDIADOR SINDICATOS)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

**Objetivos:**

- Que se alcance un acuerdo satisfactorio entre las partes si esto es posible
- Que este acuerdo sea conforme a la ley (aunque no la conoces bien)
- Que las partes se lleven buena impresión acerca del trabajo del equipo de mediación.

*Nota:*

Estás en el equipo de mediación a instancias de los sindicatos, debido a tu experiencia en la acción sindical. Esto puede afectar a tu experiencia, a tu perspectiva de las cosas, a tu lenguaje, etc, pero no debe comprometer tu neutralidad. El equipo de mediación debe actuar de manera muy cohesionada y tú tienes que ser mediador antes que sindicalista.

**CASO B**  
**PERSONAJE B3 (MEDIADOR PATRONAL)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

**Objetivos:**

- Que se alcance un acuerdo satisfactorio entre las partes si esto es posible
- Que este acuerdo sea conforme a la ley (aunque no la conoces bien)
- Que las partes se lleven buena impresión acerca del trabajo del equipo de mediación.

*Nota:*

Estás en el equipo de mediación a instancias de la patronal, debido a tu experiencia en la gestión profesional de recursos humanos (tu formación es de administración y dirección de empresas y no sabes mucho de Derecho Laboral). Esta posición puede afectar a tu experiencia, a tu perspectiva de las cosas, a tu lenguaje, etc, pero no debe comprometer tu neutralidad. El equipo de mediación debe actuar de manera muy cohesionada y tú tienes que ser mediador antes que “gestor empresarial”.



**CASO B**  
**PERSONAJE B4 (TRABAJADOR)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

**Objetivos:**

- Que el problema se resuelva de la manera más favorable posible a tus intereses (ver pretensiones más arriba).
- Si al final te tienes que ir de la empresa, que sea con una buena indemnización.

*Nota:*

- Eras amigo íntimo del presidente de la asociación (que representa al “empresario”) pero la amistad se ha roto después de lo que ha pasado. Esto imprime una cierta amargura al conflicto.
- Hace cuatro años pediste vacaciones y te dijeron que demostraras que tenías derecho a vacaciones. Finalmente te las dieron.
- Hace unos meses te reunieron y te dijeron que te iban a reducir el sueldo a la mitad porque no había dinero, que había gente que hacía el trabajo por 500 y que si no te interesaba “picaras billetes”.
- No estás dispuesto a aceptar ese trato después de 18 años trabajando para la sociedad ni tampoco la reducción de sueldo.
- Desde que te bajaron el sueldo a la mitad has tenido que sobrevivir y para ello cuando has podido te has ido quedando por tu cuenta con pequeñas cantidades de dinero de la asociación cuando esto ha sido posible.

## **CASO B**

### **PERSONAJE B5 (ASESOR DEL TRABAJADOR)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

#### **Objetivos:**

- Que el problema se resuelva de la manera más favorable posible a los intereses de tu cliente.
- Quedar bien con tu cliente.

#### **Información jurídica:**

- Después de la última reforma laboral, la ley permite la reducción del salario por causas económicas, pero esto debe hacerse siguiendo un determinado procedimiento, que exige la notificación escrita al trabajador explicando la causa.
- También deberá respetar el salario mínimo (648'60 Euros al mes para jornada completa) y el salario del convenio del campo de Cádiz (que sin embargo está muy bajo y se queda igual)
- Si se sigue el procedimiento, el trabajador tiene 20 días para reclamar. En este caso no hay ningún plazo porque solo se lo han comunicado verbalmente. En vez de reclamar, el trabajador al que le han comunicado la modificación puede irse con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (y el trabajador lleva 18 años trabajando en la empresa) hasta un máximo de un año de salario.
- El despido procedente del trabajador por causas económicas (porque no hay dinero para pagarle) tendría un coste igual (20 días X 18 años con un límite de 1 año de salario) + coste del juicio si el trabajador reclama.
- El despido procedente del trabajador por causas disciplinarias tendría un coste de 0 + coste del juicio si el trabajador reclama.
- Si el juez considera el despido improcedente, la indemnización será de 33 días X 18 años y el límite de 2 años de salario. + costes del juicio.
- El contrato podría suspenderse por acuerdo entre las partes y entonces el empresario no tendría que pagar hasta que no terminara la suspensión.
- El empresario podría intentar suspender el contrato por causas económicas, pero tendría que iniciar trámites ante la autoridad laboral (ERTE).
- Las sanciones por no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social pueden ser astronómicas si se pone una denuncia ante la Inspección de Trabajo y se demuestra que el trabajador estaba allí.

## **CASO B**

### **PERSONAJE B6 (EMPRESARIO)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

#### **Objetivos:**

-Que el problema se resuelva de la manera más favorable posible a tus intereses (ver la nota más abajo)

#### *Nota:*

-No defiendes a una “empresa capitalista” con muchos trabajadores, bien organizada y bien asesorada. Más bien eres el presidente de una simple asociación deportiva (de caza) de un pequeño pueblo de la sierra. No tienes ni idea del mundo empresarial ni nada de eso. No siempre se puede hacer todo como dice la ley, así no se podría mantener la sociedad. Esto no va por el afán de lucro, sino que tiene que sustentarse de alguna manera. La ley no está hecha para ayudarte.

-La asociación se financia con las cuotas de los socios. Los socios han bajado de 300 a 120 y por tanto le comentaste al guarda que había que reducir su sueldo a la mitad. El guarda la ha montado. Ya tuvo un conflicto hace cuatro años porque se puso a pedir vacaciones.

-El guarda era amigo íntimo tuyo, pero con este último conflicto se ha roto la amistad.

-La asociación no tiene dinero ni para pagar al guarda y ahora encima ha tenido que pagar a un abogado para enfrentarse a estos problemas. Pagar indemnizaciones o multas sería imposible porque las cuotas no dan para más.

-Últimamente las cuentas de la asociación no cuadran y piensas que el trabajador puede estar rapiñando algunas cantidades para “complementar su salario”.

## **CASO B**

### **PERSONAJE B7 (ASESOR DEL EMPRESARIO)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120.

*Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

#### **Objetivos:**

- Que el problema se resuelva de la manera más favorable posible a los intereses de tu cliente.
- Quedar bien con tu cliente.
- Conseguir cobrar por tu trabajo de asesoría.

*Nota:* esta no es una “empresa” en sentido estricto, sino una mera asociación deportiva de un pueblo muy pequeño. En los pueblos las cosas se hacen de manera muy informal y esta gente prácticamente no cumplen ninguna norma. Ahora están sin dinero para afrontar sus posibles responsabilidades jurídicas. Te ha tocado un caso bastante difícil.

#### **Información jurídica:**

- Después de la última reforma laboral, la ley permite la reducción del salario por causas económicas, pero esto debe hacerse siguiendo un determinado procedimiento, que exige la notificación escrita al trabajador explicando la causa.
- También deberá respetar el salario mínimo (648'60 Euros al mes para jornada completa) y el salario del convenio del campo de Cádiz (que sin embargo está muy bajo y se queda igual)
- Si se sigue el procedimiento, el trabajador tiene 20 días para reclamar. En este caso no hay ningún plazo porque solo se lo han comunicado verbalmente. En vez de reclamar, el trabajador al que le han comunicado la modificación puede irse con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (y el trabajador lleva 18 años trabajando en la empresa) hasta un máximo de un año de salario.
- El despido procedente del trabajador por causas económicas (porque no hay dinero para pagarle) tendría un coste igual (20 días X 18 años con un límite de 1 año de salario) + coste del juicio si el trabajador reclama.
- El despido procedente del trabajador por causas disciplinarias tendría un coste de 0 + coste del juicio si el trabajador reclama. Es posible que el trabajador haya cometido algunas irregularidades quedándose con dinero, pero habría que demostrarlo y convencer al juez.
- Si el juez considera el despido improcedente, la indemnización será de 33 días X 18 años y el límite de 2 años de salario. + costes del juicio.
- El contrato podría suspenderse por acuerdo entre las partes y entonces el empresario no tendría que pagar hasta que no terminara la suspensión.
- El empresario podría intentar suspender el contrato por causas económicas, pero tendría que iniciar trámites ante la autoridad laboral (ERTE).
- Las sanciones por no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social pueden ser astronómicas.

## **CASO B**

### **PERSONAJE B8 (OBSERVADOR)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120. *Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

**Objetivos:** Observa y toma notas sobre las siguientes cuestiones:

¿Qué percepción del derecho aplicable tienen las personas que han intervenido? [indiferencia (desconocimiento / ineficacia), legitimación (movilización, percepción sesgada, manipulación), oposición (resignación / rechazo)]

¿Cómo influye el derecho en la actuación de las partes?

Equipo de mediación  
Trabajador y profesional  
Empresario y profesional

¿Afecta el derecho a la relación de fuerzas?

¿Afecta el derecho a la solución final (acuerdo o falta de avenencia)?

#### **Información jurídica: Información jurídica:**

-Después de la última reforma laboral, la ley permite la reducción del salario por causas económicas, pero esto debe hacerse siguiendo un determinado procedimiento, que exige la notificación escrita al trabajador explicando la causa.

-También deberá respetar el salario mínimo (648'60 Euros al mes para jornada completa) y el salario del convenio del campo de Cádiz (que sin embargo está muy bajo y se queda igual)

-Si se sigue el procedimiento, el trabajador tiene 20 días para reclamar. En este caso no hay ningún plazo porque solo se lo han comunicado verbalmente. En vez de reclamar, el trabajador al que le han comunicado la modificación puede irse con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (y el trabajador lleva 18 años trabajando en la empresa) hasta un máximo de un año de salario.

-El despido procedente del trabajador por causas económicas (porque no hay dinero para pagarle) tendría un coste igual (20 días X 18 años con un límite de 1 año de salario) + coste del juicio si el trabajador reclama.

-El despido procedente del trabajador por causas disciplinarias tendría un coste de 0 + coste del juicio si el trabajador reclama.

-Si el juez considera el despido improcedente, la indemnización será de 33 días X 18 años y el límite de 2 años de salario. + costes del juicio.

-El contrato podría suspenderse por acuerdo entre las partes y entonces el empresario no tendría que pagar hasta que no terminara la suspensión.

-El empresario podría intentar suspender el contrato por causas económicas, pero tendría que iniciar trámites ante la autoridad laboral (ERTE).

-Las sanciones por no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social pueden ser astronómicas.

## **CASO B**

### **PERSONAJE B8 (OBSERVADOR)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120. *Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

**Objetivos:** Observa y toma notas sobre las siguientes cuestiones:

¿Qué percepción del derecho aplicable tienen las personas que han intervenido? [indiferencia (desconocimiento / ineficacia), legitimación (movilización, percepción sesgada, manipulación), oposición (resignación / rechazo)]

¿Cómo influye el derecho en la actuación de las partes?

Equipo de mediación  
Trabajador y profesional  
Empresario y profesional

¿Afecta el derecho a la relación de fuerzas?

¿Afecta el derecho a la solución final (acuerdo o falta de avenencia)?

#### **Información jurídica: Información jurídica:**

-Después de la última reforma laboral, la ley permite la reducción del salario por causas económicas, pero esto debe hacerse siguiendo un determinado procedimiento, que exige la notificación escrita al trabajador explicando la causa.

-También deberá respetar el salario mínimo (648'60 Euros al mes para jornada completa) y el salario del convenio del campo de Cádiz (que sin embargo está muy bajo y se queda igual)

-Si se sigue el procedimiento, el trabajador tiene 20 días para reclamar. En este caso no hay ningún plazo porque solo se lo han comunicado verbalmente. En vez de reclamar, el trabajador al que le han comunicado la modificación puede irse con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (y el trabajador lleva 18 años trabajando en la empresa) hasta un máximo de un año de salario.

-El despido procedente del trabajador por causas económicas (porque no hay dinero para pagarle) tendría un coste igual (20 días X 18 años con un límite de 1 año de salario) + coste del juicio si el trabajador reclama.

-El despido procedente del trabajador por causas disciplinarias tendría un coste de 0 + coste del juicio si el trabajador reclama.

-Si el juez considera el despido improcedente, la indemnización será de 33 días X 18 años y el límite de 2 años de salario. + costes del juicio.

-El contrato podría suspenderse por acuerdo entre las partes y entonces el empresario no tendría que pagar hasta que no terminara la suspensión.

-El empresario podría intentar suspender el contrato por causas económicas, pero tendría que iniciar trámites ante la autoridad laboral (ERTE).

-Las sanciones por no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social pueden ser astronómicas.

## **CASO B**

### **PERSONAJE B8 (OBSERVADOR)**

**Descripción del caso:** Manolo trabaja como guarda para la sociedad de cazadores (asociación recreativa o deportiva) de un pueblo de la sierra desde el año 1997 hasta la fecha. Nunca ha estado dado de alta en la Seguridad Social, aunque se le pagan nueve peonadas al año. Estaba cobrando 1000 euros al mes pero desde hace 4 meses está cobrando 500 euros por decisión de la Junta Directiva, comunicada verbalmente al trabajador. La decisión se debe a que la sociedad de cazadores se financia exclusivamente con las cuotas de los socios y el número de estos ha descendido radicalmente de 300 a 120. *Pretensión:* El trabajador pide que se respete su salario de 1000 euros y que se le paguen todos los meses de atrasos.

**Objetivos:** Observa y toma notas sobre las siguientes cuestiones:

¿Qué percepción del derecho aplicable tienen las personas que han intervenido? [indiferencia (desconocimiento / ineficacia), legitimación (movilización, percepción sesgada, manipulación), oposición (resignación / rechazo)]

¿Cómo influye el derecho en la actuación de las partes?

Equipo de mediación  
Trabajador y profesional  
Empresario y profesional

¿Afecta el derecho a la relación de fuerzas?

¿Afecta el derecho a la solución final (acuerdo o falta de avenencia)?

#### **Información jurídica: Información jurídica:**

-Después de la última reforma laboral, la ley permite la reducción del salario por causas económicas, pero esto debe hacerse siguiendo un determinado procedimiento, que exige la notificación escrita al trabajador explicando la causa.

-También deberá respetar el salario mínimo (648'60 Euros al mes para jornada completa) y el salario del convenio del campo de Cádiz (que sin embargo está muy bajo y se queda igual)

-Si se sigue el procedimiento, el trabajador tiene 20 días para reclamar. En este caso no hay ningún plazo porque solo se lo han comunicado verbalmente. En vez de reclamar, el trabajador al que le han comunicado la modificación puede irse con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (y el trabajador lleva 18 años trabajando en la empresa) hasta un máximo de un año de salario.

-El despido procedente del trabajador por causas económicas (porque no hay dinero para pagarle) tendría un coste igual (20 días X 18 años con un límite de 1 año de salario) + coste del juicio si el trabajador reclama.

-El despido procedente del trabajador por causas disciplinarias tendría un coste de 0 + coste del juicio si el trabajador reclama.

-Si el juez considera el despido improcedente, la indemnización será de 33 días X 18 años y el límite de 2 años de salario. + costes del juicio.

-El contrato podría suspenderse por acuerdo entre las partes y entonces el empresario no tendría que pagar hasta que no terminara la suspensión.

-El empresario podría intentar suspender el contrato por causas económicas, pero tendría que iniciar trámites ante la autoridad laboral (ERTE).

-Las sanciones por no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social pueden ser astronómicas.

## **SIMULACIÓN DE MEDIACIÓN EN LA ASIGNATURA “ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE MEDIACIÓN”**

### **Equipo docente:**

Gil-Olarte Márquez, Paloma

Sánchez Sevilla, Sergio

### **Objetivo general:**

Promover el conocimiento y aplicación de la mediación en distintos ámbitos a través de la simulación.

### **Objetivos específicos:**

- Conocer las herramientas y procedimientos de la mediación.
- Relacionar los conocimientos teóricos adquiridos con la práctica real de la mediación.
- Facilitar la asimilación de la necesidad de aplicación de técnicas y herramientas de mediación.
- Ejercitar distintas técnicas y estrategias de mediación.
- Desarrollar habilidades propias del mediador
- Adquirir conocimiento sobre las técnicas y estrategias más eficaces en cada situación.

### **Contenidos específicos:**

- Fases de la mediación



- Escucha activa: escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.
- Disposición del espacio físico
- Gestión de emociones
- Empowerment: Que las partes tomen conciencia de lo que son capaces de hacer y son capaces de desarrollar
- Empatía: fomentar la capacidad de ponerse en el lugar del otro
- Paráfrasis: Decir con otras palabras lo comunicado por las partes
- Formulación de preguntas: abiertas, cerradas, hipotéticas, reflexivas,...
- Resumen: aconsejable al inicio y cierre de la sesión. Pedir siempre confirmación de lo resumido.
- Resolver estancamientos: no perder la esperanza y mostrársela explícitamente a las partes, transmitiéndoles una actitud positiva y animándoles a seguir colaborando
- Caucus: entrevistas individuales con cada parte
- Abrir y cerrar temas
- Lluvia de ideas: fomentar la presentación de múltiples alternativas y evaluarlas.
- Responsabilizar a las partes: que las partes asuman su conflicto, es necesario que se responsabilicen de lo que dicen, hacen, sienten y piensan.
- Reformulación: Una paráfrasis que reduce la dureza de lo expresado por las partes, neutralizando la carga negativa.

**Procedimiento:**

- Desarrollo de un caso de mediación por cada grupo de alumnos.
- Realización de un vídeo por cada grupo.
- Visualización de los vídeos: Se realiza una retroalimentación de las herramientas y técnicas utilizadas en cada uno de los casos.

- Selección de las técnicas o herramientas más significativas en cada grupo para su posterior grabación y edición.