

## 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)?