

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.