Redactado - hueco de contenido, sin fuente de examen real

FICHA B2-P13

Negociacion colectiva y accion sindical en una planta industrial

BLOQUE / UNIDAD	TIPO	DIFICULTAD	PUNTOS	TIEMPO MAX.
B.2.7 Relaciones empleados-empleadores (NS)	**Principal**	**o (2 / 3)	**10 pts . a)4 + b)6**	**14 min**

VERBO(S) DE INSTRUCCION	HERRAMIENTA / TEORIA CLAVE
Explique (a) . Evalue (b)	Negociacion colectiva . Formas de accion sindical

MATERIAL NECESARIO

Toolkit / cuadernillo: no es imprescindible.

PRERREQUISITOS

- Negociacion colectiva: proceso por el cual los sindicatos negocian en nombre de los trabajadores las condiciones laborales con la direccion
- Formas de accion sindical: huelga (paro total del trabajo), paro de celo/trabajo a reglamento (seguir las normas al pie de la letra para ralentizar el trabajo), boicot de horas extra
- La accion sindical suele ser el ultimo recurso, usado cuando la negociacion colectiva no logra un acuerdo

TIEMPO DE REFERENCIA

Media de la clase ~ 9 min. Es una referencia para situarte, no un cronometro.

ENUNCIADO

En una planta industrial, el sindicato de trabajadores lleva tres meses negociando con la direccion una subida salarial y mejoras en la seguridad laboral, sin llegar a un acuerdo. El sindicato se plantea pasar de la negociacion a algun tipo de accion sindical para presionar a la direccion.

a) Explique la diferencia entre una huelga y un paro de celo (trabajo a reglamento) como formas de accion sindical. [4]

b) Evalue si la accion sindical es siempre la mejor estrategia para un sindicato cuando la negociacion colectiva no logra un acuerdo. [6]

FICHA B2-P13

Negociacion colectiva y accion sindical en una planta industrial

PISTAS PROGRESIVAS (DE ESTRUCTURA, NO DE CALCULO)

1	General - la (a) es una distincion conceptual entre dos formas de accion sindical; la (b) exige un argumento equilibrado sobre una afirmacion general.
2	Apartado a) - la huelga es un paro TOTAL del trabajo; el paro de celo es seguir las normas de forma extremadamente estricta, lo que ralentiza la produccion sin dejar de trabajar formalmente.
3	Apartado b) - a favor de la accion sindical: genera presion real y visible sobre la direccion, especialmente si la produccion se detiene y la empresa pierde ingresos mientras dura.
4	Apartado b), el matiz - la accion sindical tiene costes para AMBAS partes: los trabajadores pierden salario durante la huelga, y la empresa puede sufrir dano reputacional y deterioro de las relaciones laborales.
5	Apartado b), otra alternativa - antes de llegar a la accion sindical, existen mecanismos menos costosos como la conciliacion o el arbitraje (un tercero neutral ayuda a llegar a un acuerdo).
6	Apartado b), la conclusion - la accion sindical puede ser necesaria como ultimo recurso, pero no es siempre la mejor estrategia si existen alternativas como el arbitraje.

TEORIA BASICA

- Negociacion colectiva: los sindicatos negocian condiciones laborales en nombre de los trabajadores con la direccion de la empresa.
- Formas de accion sindical: huelga, paro de celo/trabajo a reglamento, boicot de horas extra — de menor a mayor intensidad de presion.
- Mecanismos alternativos a la accion sindical: conciliacion (un tercero facilita el acuerdo) y arbitraje (un tercero decide la solucion).

REFUERZO

LIBRO Gestion Empresarial BI v1 - Bloque 2, relaciones empleados-empleadores (NS).

TOOLKIT IB Toolkit oficial - relaciones laborales y resolucion de conflictos, Bloque 2.

COMO SE PUNTUA (BANDAS OFICIALES NS, RESUMIDAS)

Bajo (1-4): huelga y paro de celo confundidos; b) con un solo lado.

Medio (5-7): distincion correcta; b) con ambos lados pero poco desarrollados.

Alto (8-10): distincion clara; b) con argumento equilibrado y conclusion propia razonada.

RESPUESTA MODELO

a) La huelga es un paro TOTAL del trabajo: los trabajadores dejan de producir por completo durante el tiempo que dure. El paro de celo consiste en seguir las normas y procedimientos de forma extremadamente estricta y literal, lo que ralentiza la produccion sin que los trabajadores dejen formalmente de trabajar.

b) A favor de la accion sindical: genera una presion real y visible sobre la direccion, especialmente si se trata de una huelga que detiene la produccion. En contra: tiene costes para ambas partes — los trabajadores pierden salario durante la huelga, y la empresa puede sufrir dano reputacional y un deterioro de las relaciones laborales a largo plazo. Ademas, existen alternativas menos costosas como la conciliacion o el arbitraje. En conclusion, la accion sindical puede ser necesaria tras meses sin acuerdo, pero no es siempre la mejor estrategia: conviene agotar antes alternativas como el arbitraje, que pueden lograr resultados similares con menor coste para ambas partes.

RESUMEN - CON TUS PROPIAS PALABRAS

¿Que diferencia hay entre huelga y paro de celo?

¿Que alternativas existen a la accion sindical?

¿Que se me olvido incluir la primera vez?

REGISTRO DE INTENTOS

Fecha	H. inicio	H. fin	Verbo OK	Evidencia caso OK	Banda autoeval.	Repetir

ESPACIO DE TRABAJO ADICIONAL