Redactado — refuerzo de subtema solo NS con una única ficha, sin fuente de examen real

FICHA B2-P15

Una huelga en la fábrica: mediación, arbitraje y coste

BLOQUE / UNIDAD	TIPO	DIFICULTAD	PUNTOS	TIEMPO MAX.
B.2.7 Relaciones empleados-empleadores (NS)	**Secundaria**	**o (2 / 3)	**14 pts . a)4 + b)3 + c)2 + d)5**	**18 min**

VERBO(S) DE INSTRUCCION	HERRAMIENTA / TEORIA CLAVE
Distinga (a) . Calcule (b, c) . Discuta (d)	Conflicto laboral: huelga, mediación y arbitraje . Coste de la acción sindical

MATERIAL NECESARIO

Toolkit / cuadernillo: calculadora; no hace falta nada más.

PRERREQUISITOS

- Acción sindical: huelga (paro del trabajo), trabajo a reglamento (cumplir solo lo estrictamente exigido), cierre patronal (la empresa impide trabajar)
- Mediación: un tercero neutral ayuda a las partes a acordar, sin imponer la decisión. Arbitraje: un tercero decide y su decisión suele ser vinculante
- El conflicto tiene costes para los dos lados: ventas perdidas para la empresa y salarios perdidos para los empleados

TIEMPO DE REFERENCIA

Media de la clase ~ 12 min. Es una referencia para situarte, no un cronómetro.

ENUNCIADO

En la fábrica Metalúrgica Levante trabajan 500 empleados con un salario medio de $2.400 al mes. El sindicato exige una subida salarial del 6 % y la dirección ofrece un 2 %. Tras fracasar la negociación, los empleados inician una huelga de 5 días. La fábrica factura una media de $90.000 al día, y cada empleado en huelga pierde $110 de salario por día.

a) Distinga entre mediación y arbitraje como formas de resolver el conflicto. [4]

b) Calcule los ingresos que pierde la empresa y los salarios que pierden los empleados durante los 5 días de huelga. [3]

c) Calcule el coste anual para la empresa de la subida del 6 % que exige el sindicato. [2]

d) Discuta si la dirección debería aceptar la petición del sindicato o buscar una mediación. [5]

FICHA B2-P15

Una huelga en la fábrica: mediación, arbitraje y coste

PISTAS PROGRESIVAS (DE ESTRUCTURA, NO DE CALCULO)

1	General — la (a) es conceptual; la (b) y la (c) son cálculos sencillos con los datos del caso; la (d) usa los resultados.
2	Apartado a) — en la mediación el tercero ayuda pero no decide; en el arbitraje el tercero decide y suele ser vinculante.
3	Apartado b) — ingresos perdidos = 5 días × $90.000. Salarios perdidos = 5 días × 500 empleados × $110.
4	Apartado c) — un 6 % de $2.400 al mes por empleado, multiplicado por 12 meses y por 500 empleados.
5	Apartado d) — compara el coste de la subida (anual) con el coste de una huelga repetida. ¿Qué pasa si el conflicto se alarga?
6	Apartado d), antes de entregar — ofrece una recomendación (por ejemplo, mediación con una oferta intermedia) y menciona un riesgo.

TEORIA BASICA

- Mediación: tercero neutral que facilita; no decide. Arbitraje: tercero que decide; normalmente vinculante.
- La huelga cuesta ventas a la empresa y salarios a los empleados, y daña la relación y la imagen de la empresa.
- Ceder demasiado puede encarecer los costes laborales de forma permanente; no ceder puede provocar nuevos conflictos.

REFUERZO

LIBRO Gestión Empresarial BI v1 — Bloque 2, relaciones entre empleados y empleadores.

COMO SE PUNTUA (BANDAS OFICIALES NS, RESUMIDAS)

Bajo (1-4): conceptos confundidos; cálculos incorrectos.

Medio (5-9): conceptos y cálculos correctos; recomendación sin usar los datos.

Alto (10-14): todo correcto; recomendación equilibrada que compara costes y riesgos de ambas vías.

RESPUESTA MODELO

a) En la mediación un tercero neutral ayuda a las partes a negociar y a encontrar un acuerdo, pero no impone nada; si las partes no aceptan, no hay acuerdo. En el arbitraje el tercero escucha a ambas partes y toma una decisión que, normalmente, es vinculante para las dos.

b) Ingresos perdidos de la empresa = 5 × 90.000 = $450.000. Salarios perdidos de los empleados = 5 × 500 × 110 = $275.000.

c) 6 % × $2.400 = $144 más al mes por empleado → 144 × 12 × 500 = $864.000 al año.

d) Aceptar el 6 % costaría $864.000 al año, de forma permanente; una huelga de 5 días ya ha costado $450.000 en ingresos y puede repetirse, además de dañar la imagen. La dirección no debería aceptar el 6 % sin más, ni mantener solo el 2 %: lo más razonable es proponer una mediación y una oferta intermedia (por ejemplo, un 4 %, con un coste de unos $576.000 al año), quizá ligada a mejoras de productividad. Riesgo: si la mediación fracasa o es vinculante solo a medias, el conflicto podría reanudarse y costar más que la subida.

RESUMEN - CON TUS PROPIAS PALABRAS

¿¿Qué diferencia hay entre mediación y arbitraje?

¿¿Qué costes tiene una huelga para la empresa y para los empleados?

¿¿Qué se me olvidó incluir la primera vez?

REGISTRO DE INTENTOS

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

ESPACIO DE TRABAJO ADICIONAL