

1.- Señala si las siguientes situaciones responden a conflictos laborales individuales o colectivos 1 PUNTO

- a) Se ha declarado una huelga en el sector textil para reivindicar la jornada laboral de 35 horas semanales. **COLECTIVO**
- b) El director de una fábrica se ha visto obligado a cerrar la empresa ante la amenaza de unos piquetes de entrar en ella e impedir el trabajo de los no huelguistas. **COLECTIVO. CIERRE PATRONAL**
- c) La empresa ha decidido trasladar a un trabajador fuera de su provincia, incumpliendo su contrato. **INDIVIDUAL**
- d) Se ha producido un conflicto laboral porque los trabajadores del metal reclaman la inclusión de un seguro médico en su contrato y piden que este derecho quede recogido en su convenio. **COLECTIVO**

2.- ¿Ante qué estrategia de negociación nos encontramos? 1 PUNTO

Enrique tiene un piso en propiedad a medias con su hermana Luisa. Esta última necesita dinero y quiere vender el inmueble, pero pide llevarse un porcentaje superior 50% en la venta del piso y Enrique no está dispuesto a aceptarlo. Enrique vive en ese piso, donde hace tiempo que no hace arreglos, aunque serían muy necesarios. Sabe que Luisa se alegraría de que se incrementara el valor del inmueble, pero también sabe que su hermana no va a participar en los gastos de la obra. De hecho, lleva 20 años sin pagar la comunidad, que Enrique paga íntegramente. Enrique ha aceptado vender el piso pero su hermana, a pesar de necesitar el dinero, no acepta la venta si no se lleva un porcentaje superior al 50%.

Nos encontramos ante una situación negociadora de imposición por parte de Luisa al no querer nada que no sea un porcentaje superior al 50% de la venta, No hay colaboración por su parte ni tampoco flexibilidad.

3.- Señala ventajas e inconvenientes que veas en el trabajo en equipo con respecto al trabajo individual. 2 PUNTOS

EJEMPLOS DE VENTAJAS

- Es una forma de que participen todos los miembros del grupo.
- Produce sinergias, por lo que el resultado es mejor que la suma individual.
- Aumenta la capacidad de acción de un grupo. Se pueden realizar tareas más complejas y de mayor alcance.
- Favorece la distribución de funciones y tareas y el reparto de trabajo, no dependiendo tanto de los ritmos individuales.
- Resulta más agradable y rico que el trabajo individual.
- Potencia una mayor reflexión y elaboración de lo que queremos hacer.
- Se aprende del resto de las personas del grupo y de la propia vivencia.
- Es más creativo que el trabajo aislado.
- Se conoce más y mejor a la gente.
- Las personas implicadas se sienten más motivadas.
- El equipo potencia las características particulares de los miembros.
- Proporciona mayor eficacia y eficiencia.

EJEMPLOS DE INCONVENIENTES

- Es más lento y requiere más tiempo de reunión y decisión.
- Es más difícil que trabajar individualmente.
- Necesita un buen nivel de comunicación y coordinación.
- Puede llevar a que una parte del equipo se inhiba y no participe.
- Se pueden diluir responsabilidades o sobrecargar a algunas personas.
- Pueden surgir diferentes problemas como: los rumores, los malentendidos o la falta de información.
- La persona depende de su grupo para lograr algunas tareas.
- Puede llegar a ser poco operativo y poco eficaz si no quedan claros muchos aspectos.
- Puede generar desconfianzas mutuas.

4.- Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones: 1 PUNTO

- a) La libertad sindical es un derecho legalmente protegido. **VERDADERO**
- b) Negociar implica ganar todo lo que se pueda de forma que la otra parte obtenga lo menos posible. **FALSO. Se trata de un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, mediante la cual ambas o todas las partes modifican sus demandas iniciales hasta llegar a un compromiso aceptable para todos.**
- c) Un buen negociador aprovecha las debilidades del otro para ganarle en la negociación. **VERDADERO**
- d) Cuando surge un conflicto durante una negociación es importante ser capaz de empatizar con el otro. **VERDADERO**
- e) Una táctica de negociación es reunirse en la propia oficina donde se conoce el terreno y dejar que la otra parte intervenga en primer lugar para exponer sus intereses. **VERDADERO**
- f) Los convenios o contratos escritos suelen ser propios de las negociaciones empresariales. **VERDADERO**
- g) La capacidad para dialogar es imprescindible para un buen negociador. **VERDADERO**
- h) El CV es un documento en el que se refleja la trayectoria personal y profesional. Es una tarjeta de presentación que permite ofrecer una primera impresión del perfil profesional de la persona que lo rellena. **VERDADERO**

5.- El desempleo es actualmente el mayor problema que existe en España. ¿Qué tipos de desempleo existen? ¿Qué formas existen de medirlo? ¿Cuál es su principal indicador? ¿Cómo se obtiene este? 2 PUNTOS

Paro Estructural

Se produce cuando se desajustan la oferta y la demanda de trabajadores, y se debe a que la oferta requiere de unas características que no cumple la demanda y los agentes económicos internos no se adaptan a las demandas externas. Suelen entrar en juego factores como la obsolescencia. Un claro ejemplo es el paro tecnológico, en el que la tecnología desplaza la mano de obra. Se trata de un tipo de paro peligroso, ya que los demandantes de los sectores afectados se ven obligados a cambiar de sector y por tanto de empleo.

Paro friccional

Este tipo de paro suele ser constante en la mayoría de las economías y se debe a que los demandantes de empleo dejan un trabajo por otro por motivos de mejora o simplemente por cambiar. La oferta y la demanda prácticamente coinciden. Este tipo de paro no supone un problema real para la economía.

Paro cíclico

Se debe a los ciclos económicos, la economía entra en recesión y las empresas responden recortando empleos, suele ser el tipo de paro que se vive en las crisis. Es posiblemente el más drástico y el que más consecuencias y cambios sociales, políticos y económicos ocasiona.

Paro estacional

Se debe simplemente a picos de actividad durante el año, muy habitual en sectores que dependen del momento del año para requerir personal. Son ejemplos de este tipo de paro los que se viven en sectores como la hostelería o la agricultura.

La estimación de la tasa de paro o desempleo (TD) se calcula a través del cociente entre la población desempleada (PD) y la población activa (PA).

Se puede obtener a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) o de las estadísticas del SPEE, antiguo INEM

El pan de molde le ha sabido rancio a un técnico de 38 años de la planta de Bimbo en Granollers (Barcelona), despedido por la compañía por enviar a sus compañeros un chiste considerado ofensivo por la dirección, que ha desatado un conflicto laboral.

Un tipo va caminando por la calle, cuando de repente es detenido por un ladrón enmascarado, arma en mano, que le dice:

—“¡Oye, tú! ¡Dame tu reloj!”.

El tipo le da su reloj, un Rolex falso. El ladrón se queja:

— “¿Qué es esto? ¿Una imitación?. Menudo chasco... ¡Dame tu billetera!”.

El hombre le da su billetera de plástico, imitación Pierre Cardin, con tres billetes de Metro, una foto carnet en blanco y negro y dos céntimos de euro. El ladrón se encoleriza:

— “¡Qué diablos es todo esto...? Oye, tu traje está muy usado, tu móvil es de pega... puf... estás peor que yo. ¿A qué te dedicas?”.

El tipo contesta:

— “¡Soy mando intermedio de Bimbo!”.

El ladrón, quitándose la máscara, le pregunta:

— “¿Ah, sí? ¿De qué planta?”.

Este chiste, que ironiza sobre la política de sueldos de una gran compañía, ha traído miga en el fabricante de pan de molde y productos de bollería y repostería de gran consumo Bimbo, la filial de la multinacional estadounidense Sara Lee que factura 335 millones de euros.

El pasado diciembre, un técnico de 38 años de la factoría de Granollers (Barcelona) con un equipo de personas a su cargo lo envió por correo electrónico a varios compañeros desde su domicilio particular fuera de horas de trabajo. Las carcajadas fueron circulando hasta la dirección. La empresa, que popularizó el lema *Bimbo, lo más tierno* en los años 90, aplicó el despido disciplinario “por pérdida de confianza y sentimiento de ofensa” ante el contenido del mensaje. La medida ha desatado una convocatoria de huelga general de 24 horas para el próximo jueves por parte del comité, con el apoyo de UGT, CCOO y USOC. Además, el trabajador ha demandado a la empresa por considerar “nulo” el despido y “desproporcionada” la sanción.

Según USOC, la iniciativa persigue forzar la readmisión del trabajador, cuyo nombre no ha querido hacer público “para no estigmatizarle, porque llevaba ocho años en la empresa sin problemas”. El empleado despedido encabezó la lista de USOC en las elecciones sindicales del pasado noviembre en la factoría, aunque no salió elegido.

La empresa, que opera con marcas como Silueta, Madame Brioché y Repostería Martínez además de la popular Bimbo, ve la situación con ojos diferentes. “Vulnera la cultura empresarial que siempre ha existido, basada en el respeto”, apuntan fuentes de la firma al tiempo que subrayan que “calificaba de ladrones a los mandos intermedios”. Bimbo está dispuesta a llegar a un acto de conciliación pero, de momento, no se plantea readmitir al hombre que osó reírse de los sueldos.

6. ¿Qué opina sobre la situación expuesta? 3 PUNTOS RESPUESTA AMPLIA PARTIR DE LA CLASIFICACIÓN.

Se pueden señalar algunas características:

Desde el punto de vista jurídico comienza siendo individual para pasar a ser colectivo

Con respecto a la percepción, lo que en principio era un conflicto latente pasar a ser abiertamente manifiesto

Lo podemos considerar como un conflicto de origen intraorganizativo proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, mediante la cual ambas o todas las partes modifican sus demandas iniciales

hasta llegar a un compromiso aceptable para todos. cuyo origen están en la política de salarios de la empresa que el trabajador considera lo suficientemente baja para que se manifiesten situaciones de precariedad.

Con respecto a las consecuencias éstas evidentemente no son positivas ya que se traducen en un despido, en una convocatoria de huelga general y en una pérdida de imagen para la empresa