

Resolución y Mediación de Conflictos Laborales en Chile.

Descripción:

Esta charla intensiva, de 2.5 horas de duración, está diseñada para equipar a profesionales y trabajadores con un profundo conocimiento de los conflictos laborales, sus causas y sus impactos. Se hará un especial énfasis en las herramientas y procedimientos legales de resolución y mediación contemplados en la legislación laboral chilena, incluyendo la reciente Ley Karin. Además, exploraremos las habilidades blandas esenciales para una gestión efectiva de los conflictos, promoviendo ambientes de trabajo colaborativos, saludables y productivos.

Contenido:

1. Introducción a los Conflictos Laborales:

- Definición y características de los conflictos en el ámbito laboral.
- Impacto de los conflictos en el clima laboral, la salud mental y la productividad.
- Tipos de conflictos laborales según la normativa y la práctica (individuales, colectivos, de derecho, de intereses).

2. Marco Legal Chileno para la Resolución de Conflictos:

- Visión general de los mecanismos de solución de conflictos: Autocomposición, Heterocomposición y Autodefensa.
- **La Negociación Colectiva:** Un pilar de la autocomposición.
 - Contexto y marco legal en Chile.
 - Análisis de intereses, derechos y poder en la negociación.
 - Caso práctico: La negociación en Codelco.
- **La Mediación Laboral:**
 - Concepto, principios y características (voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad).
 - Rol y procedimientos de la Dirección del Trabajo (DT) como mediador.
 - Ventajas de la mediación y cuándo recurrir a ella.
- **El Arbitraje Laboral:**
 - Concepto y distinción con la mediación.
 - Tipos de arbitraje: Voluntario y Obligatorio (casos específicos en Chile).
 - Procedimientos y efectos de las sentencias arbitrales.

3. Habilidades Blandas para la Gestión Efectiva de Conflictos y la Ley Karin:

- La importancia de las habilidades interpersonales en la resolución de conflictos.
- Desarrollo de habilidades clave: manejo del estrés, inteligencia emocional, comunicación no verbal, escucha activa.
- **La Ley 21.643 (Ley Karin):**
 - Orígenes y objetivos de la ley: Prevención y sanción del acoso y la violencia laboral.
 - Definiciones clave: acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros, conductas incívicas, sexismo.

- Conductas que NO se consideran acoso o violencia.
- Derechos y deberes de empleadores y trabajadores bajo la Ley Karin.
- Procedimientos de denuncia e investigación y el rol de las instituciones (DT, ISL, SUSESO).
- Estrategias de prevención y promoción de ambientes laborales saludables en el marco de la Ley Karin.

Qué se enseñará:

Se pretende enseñar a los participantes a identificar, comprender y aplicar las herramientas legales y técnicas disponibles en Chile para la resolución y mediación de conflictos laborales, fortaleciendo sus habilidades interpersonales y su conocimiento sobre la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, según la Ley Karin.

Qué aprenderás:

Al finalizar esta charla, cada uno de ustedes debería haber logrado lo siguiente:

• Nivel 1: Recordar (Conocimiento):

- Identificar las definiciones fundamentales de conflicto laboral, mediación, arbitraje, y los conceptos clave de la Ley Karin, como acoso laboral y acoso sexual.
- Mencionar los diferentes tipos de conflictos laborales (individuales, colectivos, de derecho, de intereses) y las tres grandes categorías de solución (autocomposición, heterocomposición, autodefensa).
- Enumerar al menos tres habilidades blandas esenciales para la resolución de conflictos.

• Nivel 2: Comprender (Entendimiento):

- Explicar las características esenciales de un conflicto laboral y su impacto en el bienestar organizacional y la salud mental.
- Diferenciar claramente entre mediación y arbitraje, incluyendo su naturaleza vinculante o no vinculante.
- Describir el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) en los procesos de mediación y la implementación de la Ley Karin en Chile.
- Interpretar los principios de la mediación laboral en Chile, como la voluntariedad y la confidencialidad.

• Nivel 3: Aplicar (Uso Práctico):

- Identificar situaciones laborales que podrían derivar en conflictos y aplicar las técnicas de resolución de conflictos aprendidas (ej. no ignorar, aclarar el problema, reunir a las partes, buscar soluciones, monitorear).
- Utilizar ejemplos reales, como el caso Codelco, para ilustrar cómo se desarrollan los procesos de negociación, mediación y el posible inicio de una huelga en el contexto chileno.
- Aplicar los conceptos de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y sexismo para reconocer conductas prohibidas bajo la Ley Karin en escenarios laborales.

- Explicar los pasos generales para una denuncia de acoso o violencia según la Ley Karin, tanto en el sector público como en el privado.
 - **Nivel 4: Analizar (Descomponer):**
 - Comparar y contrastar los principios y procedimientos de la mediación y el arbitraje en el marco de la legislación chilena, determinando cuál es más adecuado para distintas situaciones conflictivas.
 - Analizar las causas y etapas de un conflicto laboral, identificando los elementos desencadenantes y los factores que lo potencian.
 - Evaluar la relevancia de la Ley Karin como un avance en la regulación y prevención de conductas ofensivas en el trabajo en Chile.
 - Diferenciar las conductas que la Ley Karin considera acoso o violencia de aquellas que no lo son, para evitar interpretaciones erróneas.
 - **Nivel 5: Evaluar (Valorar):**
 - Juzgar la efectividad de las diversas estrategias y habilidades blandas en la prevención y resolución de conflictos laborales.
 - Criticar la importancia del cumplimiento de los derechos y deberes que la Ley Karin establece tanto para empleadores como para trabajadores, y el impacto de su incumplimiento.
 - Valorar la importancia de la perspectiva de género en la gestión de conflictos laborales, particularmente a la luz de la Ley Karin.
 - **Nivel 6: Crear (Sintetizar y Generar):**
 - Proponer un enfoque integrativo para resolver conflictos laborales que consideren los intereses de todas las partes, y fomentar soluciones de mutuo beneficio.
 - Desarrollar ideas para implementar o mejorar protocolos de prevención de acoso y violencia en sus propios entornos laborales, basándose en la Ley Karin y las buenas prácticas.
 - Diseñar un plan personal para el desarrollo continuo de habilidades blandas y conocimiento legal en el ámbito de la resolución de conflictos.
-