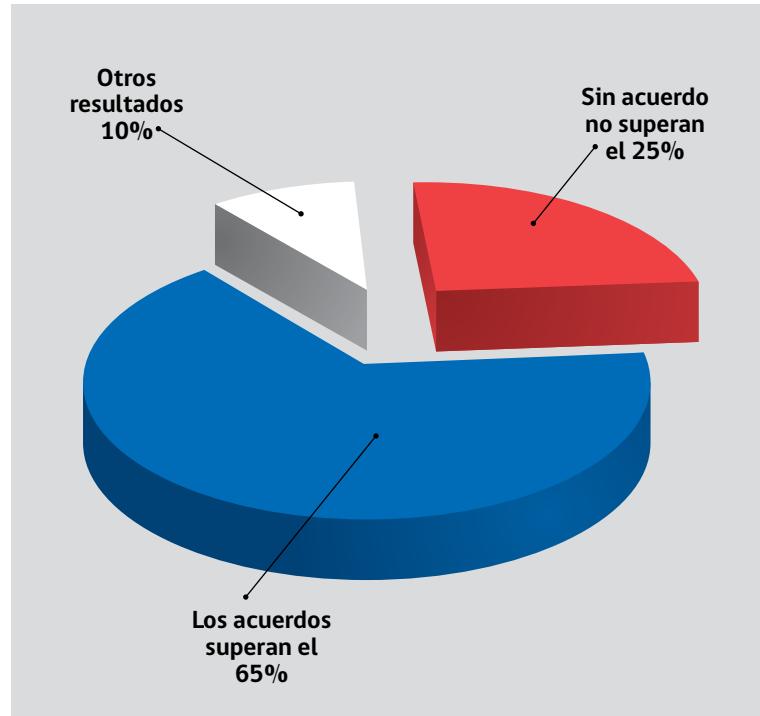


RESULTADOS MEDIACIÓN LABORAL AÑOS 2002 - 2010



Mediación Laboral, una forma distinta de abordar los conflictos laborales



Centros de Conciliación y Mediación Laboral:

- **Santiago Poniente:** General Mackenna N°1335, 5º Piso.
- **Santiago Oriente:** Manuel de Salas N°529, Ñuñoa.
- **Valparaíso:** Blanco N°1791, 3er piso, Edificio Costanera.
- **Concepción:** San Martín N°1337.
- **Temuco:** Andrés Bello N°1116.

Infórmese sobre sus derechos y deberes:

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:
600 450 4000

INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL):
www.dt.gob.cl



MEDIACIÓN LABORAL



Una forma distinta de abordar los conflictos laborales

La Dirección del Trabajo busca contribuir al desarrollo de relaciones de equilibrio entre trabajadores y empleadores, asistiéndolos técnicamente y estimulando las instancias de diálogo, conducentes a la prevención y solución alternativa de la conflictividad laboral.

Consecuentemente, a partir del año 2001, se ha implementado una instancia de resolución alternativa de conflictos, respecto de trabajadores vigentes, denominada Mediación Laboral, tendiente a abordar y propiciar la generación pacífica de acuerdos, en la búsqueda de promover relaciones laborales armónicas y colaborativas.

Para estos efectos, la Dirección del Trabajo cuenta en todo el país, con funcionarios y funcionarias especialmente capacitados en técnicas y estrategias para la resolución alternativa de conflictos, y en cuatro regiones (Santiago, Valparaíso, Concepción y Temuco), con Centros de Mediación especialmente diseñados y acondicionados, para entregar una atención de calidad a los usuarios.



MEDIACIÓN LABORAL

“Es un modelo de solución de conflictos en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación”.

Podrán utilizar la Mediación Laboral, trabajadores organizados en sindicato, grupo, o individualmente y empleadores, a quienes les afecte un conflicto laboral de cualquier índole.

CARACTERÍSTICAS Y VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN LABORAL

- Es un proceso voluntario y flexible, pues se funda en la libertad que las partes se otorgan para definir su incorporación y permanencia en el proceso.
- Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo, confidencial y que facilita relaciones armónicas entre empleador o empleadora y trabajadores.
- Promueve la participación activa de las partes en la búsqueda de alternativas de solución y mejora la comunicación.
- El servicio es gratuito y minimiza el costo social que implica relaciones laborales deterioradas y las posibles consecuencias negativas derivadas del conflicto.
- La Mediación Laboral puede concluir con acuerdo total o parcial e incluso sin acuerdo, pero tiende a producir un cambio positivo en las relaciones de trabajo.

¿Qué materias se pueden someter a la mediación?

En general, todas las materias reguladas por la Legislación Laboral, de Higiene y Seguridad y Condiciones de Trabajo, como también las propias de las relaciones de trabajo, en la que existieren divergencias o conflictos manifiestos o potenciales.

Entre otras, podrán someterse a mediación laboral problemas relacionados con jornadas de trabajo; cambios de turnos; climas laborales, reglamentos internos, incumplimientos de instrumentos colectivos, normas de higiene y seguridad, etc.

En ningún caso el o los acuerdos a que lleguen las partes podrán desconocer derechos irrenunciables o implicar situaciones o conductas que puedan constituir prácticas antisindicales o desleales.

¿Cómo acceder a este servicio?

Cualquiera de las partes involucradas, es decir, el empleador o los trabajadores, o ambas, pueden solicitar la Mediación Laboral ante la Inspección del Trabajo respectiva, sede de la Dirección Regional del Trabajo o directamente en los Centros de Mediación, en las ciudades de Santiago, Valparaíso, Concepción y Temuco.

Las organizaciones sindicales inscritas en la Ventanilla Sindical del sitio web de la Dirección del Trabajo, podrán solicitar la Mediación Laboral en línea. Para acceder a la Ventanilla Sindical deberá inscribirse y solicitar su clave en la Inspección del Trabajo respectiva.



BUENOS OFICIOS

En los procesos de negociación colectiva reglada, dentro de las 48 horas siguientes de la votación de última oferta de la empresa, y habiéndose aprobado la huelga, cualquiera de las partes involucradas, o ambas, podrán solicitar una actuación de buenos oficios en la búsqueda de solución del conflicto que los afecta (art. 374 bis del Código del Trabajo).

La actuación de buenos oficios es un servicio ofrecido por la Dirección del Trabajo, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo, a través de un Mediador Laboral, funcionario especialmente preparado en técnicas de resolución alternativa de conflictos.

Esta actuación se desarrolla dentro de cinco días hábiles, plazo que puede prorrogarse hasta por cinco días corridos, de común acuerdo de los participantes.

Si el plazo coincide con día sábado, domingo o festivo, la solicitud se debe efectuar en el domicilio del Inspector del Trabajo de la jurisdicción respectiva.