

Mutua Montañesa



Mutua
Montañesa
Mmuy fácil

Webinar: Conflictos laborales y
métodos alternativos de resolución

¿QUÉ ES EL CONFLICTO LABORAL?

El **conflicto** laboral es una situación de **desacuerdo** o tensión que surge entre una o varias **personas trabajadoras** y la **empresa**, o entre compañeros, debido a diferencias en intereses, necesidades, condiciones de trabajo o formas de actuar.





ELEMENTOS DE CONFLICTO

- **Las partes involucradas**
- **Intereses y posiciones**
- **Recursos**
- **Objetivo Real**

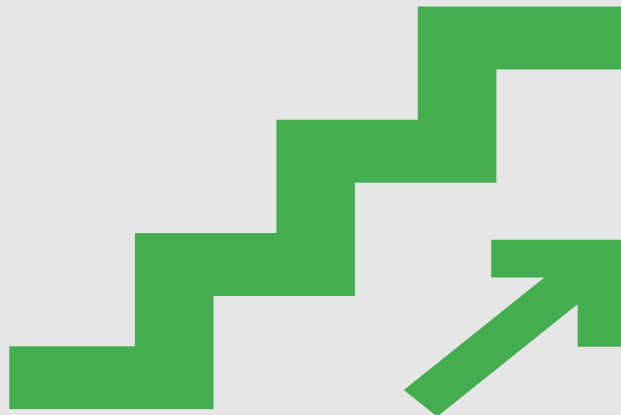


ESCALADA DEL CONFLICTO

1.- Latente

2.- Manifiesto

3.- Institucionalizado





COSTES DEL CONFLICTO PARA LAS EMPRESAS

DIRECTOS (tangibles y medibles)

»» Afectan a la cuenta de resultados de forma inmediata.

- ✓ Procedimientos judiciales (laborales)
- ✓ Pérdida de operatividad
- ✓ Incremento del coste laboral
- ✓ Fallos en el cumplimiento de objetivos operativos
- ✓ Sanciones de la Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Entidad Gestora.
- ✓ Procesos de incapacidad temporal



COSTES DEL CONFLICTO PARA LAS EMPRESAS

INDIRECTOS (intangibles y estratégicos)

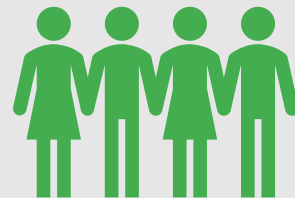
»» Afectan a la cultura organizacional, al compromiso y a la sostenibilidad del talento.

- ✓ Desgaste emocional y mental de equipos.
- ✓ Desalineación estratégicos entre equipos y liderazgo.
- ✓ Fuga de talentos.
- ✓ Rotaciones no deseadas de perfiles clave.
- ✓ Pérdida del sentido de pertenencia.
- ✓ Desviación del foco directivo.



COSTES DEL CONFLICTO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- ✓ Coste emocional y psicológico.
- ✓ Pérdida de motivación y compromiso.
- ✓ Inseguridad laboral.
- ✓ Impacto en la conciliación de la vida familiar.
- ✓ Coste de salida.





TIPOLOGÍA DEL CONFLICTO LABORAL

Por colectivo numérico afectado:

1. Conflicto Individual
2. Conflicto plural
3. Conflicto colectivo

Por posibles sujetos involucrados:

1. Empresa/Trabajador
2. Trabajador/Trabajador
3. Trabajador ppal/Trabajador subcontratado



TIPOLOGÍA DEL CONFLICTO LABORAL

Materias más habituales

1. Adaptación de jornada/concreción Horaria/reducc
2. Vacaciones
3. MSCT (Cambios Organizativos/Calendarios)
4. Clasificación profesional
5. Permisos y licencias retribuidas
6. Excedencias voluntarias / forzosas /cuidado hijos
7. Procesos de IT/IP
8. Impago/Retrasos abono Salarios (pluses)
9. Cesión Ilegal y subrogación art. 44
10. Contratación temporal/Fraude De ley
11. Sanciones disciplinarias
12. Despidos
13. Recargo de prestaciones y responsabilidad civil



MÉTODOS ALTERNATIVOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

HETEROCOMPOSICIÓN

El conflicto se resuelve por alguien ajeno a las partes del conflicto y que proporciona una solución desde fuera.

- Arbitraje
Es un Juez/a privado al que se le encarga que decida la contienda.
- Conciliación judicial
Se realiza en Sede Judicial por la LAJ, se invita a las partes a alcanzar un acuerdo, previo al acto de la celebración de la vista oral.
- Conciliación administrativa



MÉTODOS ALTERNATIVOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

AUTOCOMPOSICIÓN

Son las propias partes implicadas en el conflicto, las que deciden controlar y dar solución a sus controversias.

- Mediación
- Negociación



ESTILOS DE NEGOCIACIÓN

Según la interacción:

- Competitivo
- Evitativo
- Complaciente
- Colaborativo

Según prioriza la relación o la sustancia:

- Negociador suave
- Negociador duro



MÉTODO HARVARD



COMUNICACIÓN

RELACIÓN

COMPROMISO

MAAN

Intereses
Opciones
Criterios de legitimidad

¿QUÉ SON?

Intereses

- Necesidades
- Deseos
- Esperanzas
- temores

TIPOS

- Contrarios
- Comunes
- Divergentes
- Prioritarios
- secundarios

Opciones

- Son las posibilidades que tienen las partes para llegar a un acuerdo.
- Están sobre la mesa de negociación.

Criterios de legitimidad

- Es la argumentación sobre criterios objetivos de razonabilidad ajeno a las partes que se utilizan para seleccionar las opciones y llegar a un acuerdo.

Intereses

Opciones

Criterios de legitimidad



¿ELEMENTOS FUERA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN

Alternativas – MAAN

- Son las opciones de cada parte para retirarse de la mesa de negociación si no llegan a un acuerdo.

RELACIÓN

- Es el patrón del comportamiento a través del cual manejamos nuestras diferencias.
- Otorga valor añadido al acuerdo alcanzado.

COMUNICACIÓN

- Es el nervio del proceso. La negociación no deja de ser un proceso de comunicación entre personas, debe ser clara y armónica.

COMPROMISO

- Es el grado en que se involucran las partes en la negociación para cumplir los acuerdos alcanzados. Deben ser realistas, operativos y suficientes.



¿QUÉ IMPLICA JUDICIALIZAR UN CONFLICTO LABORAL?

- El conflicto no lo resuelven las partes, sino un tercero, Juez/a.
- La decisión judicial en la mayoría de los casos será binaria (si o no).
- Rara vez habrá una solución intermedia.
- Judicializar no siempre es resolver, a veces es, simplemente, delegar el problema a un tercero.
- Importante coste para las partes.



DEL CONFLICTO A LA SENTENCIA, UN CAMINO LARGO Y COSTOSO

- Despidos 8-12 meses
- Sanciones 14-16 meses
- Concreción horaria / conciliación y adaptación de jornada / MSCT 8-10 meses
- Reclamación de salarios / pluses y complementos 16-18 meses





Resolver un conflicto no es ceder, sino
liderar. Una empresa que aborda sus
conflictos, refuerza su gobernanza y asegura
su sostenibilidad.



Para ti, seguimos mejorando



+ 600 EFQM



CERTIFICADO DE
GESTIÓN DE
RIESGO ISO
31:000:2018



AENOR
GESTIÓN DE LA
CALIDAD
ISO 9001:2015



ACREDITACION QH
"QUALITY HEALTH
CARE"



¡Mmuchas gracias!

El equipo de Mutua Montañesa