# 1. DATOS BÁSICOS

| | |
|---|---|
| **Asignatura** | Módulo 5. La mediación laboral |
| **Titulación** | Máster en Mediación Laboral para la Resolución de Conflictos UEM |
| **Escuela/ Facultad** | Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación |
| **Curso** | 1° |
| **ECTS** | 6 ECTS |
| **Carácter** | Obligatorio |
| **Idioma/s** | Castellano |
| **Modalidad** | A distancia |
| **Semestre** | S1 |
| **Curso académico** | 2024-2025 |
| **Docente coordinador** | Emilia Conde Marin |

# 2. PRESENTACIÓN

El Módulo 5 del Máster en Mediación para la Resolución de conflictos, “Mediación Laboral” , se centra en el análisis de la mediación como fórmula para la resolución de los conflictos en el ámbito laboral. En el módulo del Máster los alumnos abordarán la conflictividad laboral y se aproximarán a algunos de los principales elementos del conflicto laboral. Analizarán entonces las técnicas de la mediación laboral y principalmente la conciliación previa al procedimiento judicial. La aproximación de la asignatura es de carácter teórico y práctico y sitúa al alumno ante supuestos reales que el alumno tendrá que resolver aplicando los conocimientos y las competencias adquiridas.

# 3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas:

- CB1. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB4. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones – y los conocimientos y razones últimas que las sustentan – a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

Competencias transversales:

- CT3. Competencia digital. Capacidad que faculta un uso creativo y seguro de las tecnologías de la información y de la comunicación. Ayuda al desarrollo del pensamiento crítico y es una capacidad

clave para la búsqueda y análisis de datos, la investigación, la comunicación, el aprendizaje y una participación inclusiva en la sociedad.

- CT4. Liderazgo influyente. Capacidad para influir en otros, para poder dirigir o guiarles hacía unos objetivos concretos en momentos de cambios constantes derivados por entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA) del mundo actual. Los líderes influyentes son referentes y son capaces de lograr un alto desempeño y los mejores resultados. Sus comportamientos generosos, éticos, empáticos y de un alto índice de inteligencia emocional les permiten ejercer como modelos a seguir, logrando un alto desempeño y motivación en sus equipos.
- CT6. Análisis crítico. Capacidad para integrar el análisis con el pensamiento crítico en un proceso de evaluación de distintas ideas o posibilidades y su potencial de error, basándose en evidencias y datos objetivos que lleven a una toma de decisiones eficaz y válida. Se trata de aprender a localizar, extraer, analizar e interpretar información y datos fiables para después estudiar, examinar y razonar, pudiendo así llegar a una conclusión de manera rápida y eficaz, como demanda el mundo actual.

Competencias específicas:

- CE1. Analizar la situación del sistema judicial español y la necesidad de proponer soluciones alternativas en la resolución de conflictos.
- CE5. Profundizar en la normativa española aplicable tanto a nivel legislativo estatal como autonómico e Interpretar la normativa internacional aplicable, especialmente en el ámbito de la Unión Europea y en las naciones más desarrolladas en esta área.
- CE12. Analizar e intervenir en los conflictos laborales.

Resultados de Aprendizaje:

- 1.- Analizar los diferentes elementos del conflicto laboral que hay que considerar para su resolución.
-
- 2.- Agilizar la mediación como herramienta de resolver los conflictos laborales.
-
- 3.- Aplicar las distintas posibilidades existentes como forma de solventar un conflicto laboral.
-
- 4.- Investigar las posibilidades de conciliación laboral previas al juicio laboral.
-
- 5.- Indagar las posibilidades de conciliación laboral durante el juicio laboral.

En la tabla inferior se muestra la relación entre las competencias que se desarrollan en la asignatura y los resultados de aprendizaje que se persiguen:

| Competencias | Resultados de aprendizaje |
|---|---|
| CB1, CT6, CE1, CE5, CE12. | 1. Analizar los diferentes elementos del conflicto laboral que hay que considerar para su resolución. |
| CB1, CB4, CT3, CT4, CT6, CE1, CE12. | 2.- Agilizar la mediación como herramienta de resolver los conflictos laborales. |

| | |
|---|---|
| CB1, CB4, CT3, CT6, CE1, CE5, CE12. | 3.- Aplicar las distintas posibilidades existentes como forma de solventar un conflicto laboral. |
| CB1, CT6, CE1, CE5, CE12. | 4.- Investigar las posibilidades de conciliación laboral previas al juicio laboral. |
| CB1, CT6, CE1, CE5, CE12 | 5.- Indagar las posibilidades de conciliación laboral durante el juicio laboral. |

## 4. CONTENIDOS

1.- Los elementos del conflicto laboral.

2.- La mediación como forma de resolver estos conflictos.

3.- Técnicas de mediación laboral.

4.- La conciliación previa al juicio laboral.

5.- La conciliación en el procedimiento judicial.

6.- La mediación extrajudicial en el entorno de las empresas.

## 5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral/ Web conference.
- Método del caso.
- Aprendizaje basado en problemas.
- Aprendizaje cooperativo.

## 6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

**Modalidad online:**

| Actividad formativa | Número de horas |
|---|---|
| Clases magistrales | 10 |
| Clases virtuales | 20 |
| Análisis de casos | 17 |
| Resolución de problemas | 15 |
| **Elaboración de informes y escritos** | **10** |
| Estudios de contenidos y documentación | 50 |
| Tutoría virtual | 18 |
| Foro virtual | 8 |
| Pruebas presenciales de conocimiento | 2 |
| | |
| **Totales** | **150** |

# 7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

| Sistema de evaluación | Peso |
|---|---|
| Pruebas presenciales de conocimiento | 60 |
| Informes y escritos | 25 |
| Caso/problema | 15 |

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

## 7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

## 7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

## 8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

| Actividades evaluables | Fecha |
|---|---|
| Caso/problema | Semana 1 |
| Informes/escritos | Semana 2 |
| Informes/escritos | semana 3 |
| Prueba presencial de conocimiento | Finales de curso 2022 |

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

García Quiñones Juan Carlos, La conciliación laboral, Lex Nova, 2005.

Valdés Dal-Re Fernando, La conciliación laboral, en Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica, 2005, 2, págs. 13-24.

VV.AA., Arbitraje, mediación y comisiones paritarias en la solución del conflicto de trabajo. I Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales, dirs. García Murcia J., Borrego Gutiérrez M., Bomarzo, 2015.

Granados Romera María Isabel, La solución de conflictos colectivos laborales. Especial referencia a los sistemas autónomos, Tirant lo Blanch, 2009.

Gil Pérez María Encarnación, La solución autónoma de los conflictos laborales, La Ley, 2012.

Alfonso Mellado Carlos Luis, Fabregato Monfort Gemma, Solución autónoma de conflictos laborales, en VV.AA., Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: libro homenaje a Ricardo

Escudero Rodríguez, Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo M.R., Nogueira Guastavino M. (coords), 2017, págs. 541-559.

Servais Jean Miches, Derecho Internacional del Trabajo y resolución de conflictos laborales transnacionales, en Temas laborales, 2018, n. 144, págs. 13-26.

VV.AA., Procedimientos alternativos de solución de conflictos: una perspectiva interdisciplinar (dirs. Granados Romera M.I., González de Patto R., Sempere Navarro, A.), Aranzadi, 2020, págs. 339-349.

VV.AA., Capítulo III. De los medios alternativos de resolución de conflictos laborales, en Abogacía, graduados sociales y proceso laboral (coord. De Álvaro Montero A, Álvarez Alarcón A.), Tirant lo Blanch, 2019, págs. 141- 200.

Casas Baamonde M.E., La mediación laboral autèonoma como alternativa al proceso, en Arbitraje, mediación y comisiones paritarias en la solución del conflicto de trabajo. I Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales, dirs. García Murcia J., Borrego Gutiérrez M., Bomarzo, 2015, págs. 59-95.

Cruz Villalón Jesús, Balance general de la mediación y arbitraje en los conflictos laborales, en Temas Laborales, 2020, 154, págs. 13 – 63.

Molina Navarrete Cristobal, Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales. Balance de convergencias y divergencias 30 años después, en Temas Laborales, 2020, 154, págs. 79 – 120.

Ballester Pastor A., , Balance del arbitraje laboral como insturmento para la solución efectiva de conflictos colectivos, en Arbitraje, mediación y comisiones paritarias en la solución del conflicto de trabajo. I Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales, dirs. García Murcia J., Borrego Gutiérrez M., Bomarzo, 2015, págs. 97-111.

Montoya Melgar M.A., Las comisiones paritarias, en Arbitraje, mediación y comisiones paritarias en la solución del conflicto de trabajo. I Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales, dirs. García Murcia J., Borrego Gutiérrez M., Bomarzo, 2015, págs. 11-57.

Miñarro Yanini Margarita, El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales, en Actualidad laboral, 2012, 19-20, pág. 5 ss.

Cruz Villalón Jesús, La mediación en la solución de conflictos colectivos en la función pública, en VV.AA. Mediación para la resolución de conflicos de personal en las administraciones públicas (dirs. Gamero Casado E., Rodríguez Piñero-Rojo M.), 2006, págs. 25 – 106.

Ruiz Rico Ruiz Morón Julia, La mediación el el derecho español, Propuestas y medidas que eviden la judicialización de conflictos (dir. Pérez Serrabona González F.J.), 2019, págs. 165-195.

## 10. UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo:

Las adaptaciones o ajustes curriculares para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo, a fin de garantizar la equidad de oportunidades, serán pautadas por la Unidad de Atención a la Diversidad (UAD).

Será requisito imprescindible la emisión de un informe de adaptaciones/ajustes curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo deberán contactar a través de: unidad.diversidad@universidadeuropea.es al comienzo de cada semestre.

## 11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tú opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.