



## DATOS IDENTIFICATIVOS

### Medidas de Solución de Conflictos

Materia	Medidas de Solución de Conflictos			
Código	V08M104V01217			
Titulación	Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral			
Descritores	Creditos ECTS	Carácter	Curso	Cuadrimestre
	3	OP	1	2c
Lingua impartición	Galego			
Departamento	Dereito público especial Dpto. Externo			
Coordinador/a	Martínez Yáñez, Nora María Casas de Ron, José M <sup>a</sup>			
Profesorado	Casas de Ron, José M <sup>a</sup> Martínez Barbero, Verónica Martínez Yáñez, Nora María Pouso Lijo, Ana			
Correo-e	jjpontevedra@mtin.es nora@uvigo.es			
Web	<a href="http://fatic.uvigo.es">http://fatic.uvigo.es</a>			
Descrición xeral	Trátase do estudo do conflito laboral como parte integrante das relacións laborais e o seu normal desenvolvemento.			

### Competencias

Código		Tipoloxía
CB2	Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornos novos ou pouco coñecidos dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo.	• saber • saber facer
CB3	Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e se enfrontar á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vinculadas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos.	• saber • Saber estar / ser
CB4	Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións, e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan, a públicos especializados e non especializados dun xeito claro e sen ambigüidades.	• saber • saber facer
CB5	Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun xeito que terá que ser, en grande medida, autodirixido e autónomo.	• saber • saber facer • Saber estar / ser
CG1	Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social	• saber
CG2	Desenrolar os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral.	• saber facer • Saber estar / ser
CG4	Desenrolar a capacidade de organización, planificación e toma de decisións.	• saber facer
CG8	Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e das distintas formas de extinción do contrato de traballo.	• saber • saber facer
CE12	Xestionar os procesos de negociación entre as partes da relación laboral co fin de acadar consensos e acordos	• saber • saber facer • Saber estar / ser

CE13	Coñecer as medidas de solución de conflitos ao alcance dos traballadores e empresarios e resolver cales resultan adecuadas en diferentes situacións	<ul style="list-style-type: none"> <li>• saber</li> <li>• saber facer</li> <li>• Saber estar / ser</li> </ul>
------	---	---

## Resultados de aprendizaxe

Resultados de aprendizaxe	Competencias
Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social.	CB2 CB3
Desenrolar os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral.	CG1 CG2 CE13
Desenrolar a capacidade de organización, planificación e toma de decisións.	CB4
Adquirir os coñecementos necesarios nos campos laboral, tributario e de Seguridade Social para prestar servicios de asesoría socio-laboral.	CG2 CG4 CE12 CE13
Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e das distintas frmas de extinción do contrato de traballo.	CB2 CB4 CG4 CG8 CE13
Adquirir habilidades necesarias para por en funcionamento un Servizo de Prevención Propio o Alleo e xestionarlo.	CB3 CG1
Xestionar as relacións laborais transfronteirizas e transnacionais, tan frecuentes no sur de Galicia.	CG8 CE12 CE13
Que os estudantes sepan aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en entornos novos ou pouco coñecidos dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo.	CB2 CB3 CB4
Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrentarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre responsabilidades sociais e éticas vinculadas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos.	CB5
Que os estudantes sepan comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüedades.	
Que os estudantes posean as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo.	

## Contidos

Tema	
Tema I. O conflito laboral e as súas medidas de integración.	1.Delimitación no concepto no marco social. 2.Clasificación e características dos conflitos.a)individuais e colectivos.b) Sobre intereses e sobre dereitos laborais. 3.A lexislación europea, estatal e autonómica na materia de conflitos. 4.As competencias e os órganos ante o conflito laboral: previsións constitucionais. 5.A dimensión autonómica na solución do conflito.
Tema II. O desenvolvemento do conflito e a prevención do mesmo.	1.Conflitos potenciais e conflitos reais. 2.Conflitos internos e conflitos exteriorizados. 3.A autocomposición do conflito. a) A negociación colectivo como solución natural ó conflito.b) A intervención dos representantes dos traballadores: representacións unitarias e representacións sindicais. c) Os medios establecidos ó abeiro da negociación colectiva: a comisión consultiva nacional de convenios colectivos, as comisións paritarias e as comisións de conflitos ou similares. d) outros medios: os códigos de boas prácticas e a responsabilidade social corporativa. 4.A función mediadora da ITSS: o seu papel na prevención do conflito. 5.Os conflitos individuais. Os servizos de mediación, arbitraje e conciliación. O futuro na intermediación no conflito individual.
Tema III. O procedemento xudicial de conflito colectivo.	O capítulo VIII do título II da Lei Reguladora da Xurisdición Social. Estudo e análise do procedemento.

Tema IV. Os conflitos exteriorizados.	<p>1.A folga e os medios de solución do conflito.a) Os comités de folga como instancia de resolución.b) A intervención regrada da autoridade laboral e o intento de avinza.</p> <p>2.Os servizos esenciais para a comunidade: a arbitrase obrigatoria.</p> <p>3.A arbitrase obrigatoria na fixación dos servizos mínimos nas empresas.</p> <p>4.O peche patronal como conflito colectivo. A finalización por requirimento da reapertura efectuado pola autoridade laboral.</p>
Tema V. Medios de solución extraxudicial dos conflitos colectivos.	<p>1.A Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.</p> <p>2.Os Acordos Interconfederais na solución extraxudicial dos conflitos.a) O V Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC).b) Os Acordos Interconfederais autonómicos.</p>
Tema VI. O Acordo Galego para a Solución Extraxudicial dos Conflitos Colectivos de Traballo (AGA).	<p>1.O Consello Galego de Relacións Laborais: o Servizo de Solución de Conflitos.</p> <p>2.O Rexistro de Mediadores e Árbitros.</p> <p>3.O procedemento de conciliación e mediación.</p> <p>4.O procedemento de arbitrase. O laudo: natureza, contido, efectos e medios de impugnación.</p> <p>5.Análise práctico dos procedementos aplicables: a acta de acordo en mediación e o laudo arbitral.</p>

### Planificación docente

	Horas na aula	Horas fóra da aula	Horas totais
Lección maxistral	15	19	34
Estudo de casos	4	16	20
Exame de preguntas obxectivas	1	20	21

\*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientador, considerando a heteroxeneidade do alumnado.

### Metodoloxía docente

	Descrición
Lección maxistral	Exposición por parte do profesor dos contidos sobre a materia obxecto de estudo, bases teóricas e/ou directrices dun traballo, exercicio ou proxecto a desenvolver polo estudante.
Estudo de casos	Entrevistas, conversacións e aclaracións de dúbidas que o docente mantén co seu alumnado para asesoramento e desenvolvemento das distintas actividades nas que se estrutura a materia e o proceso de aprendizaxe.

### Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Estudo de casos	
Lección maxistral	

### Avaliación

	Descrición	Cualificación	Competencias Avaliadas
Estudo de casos	A o largo do período docente o alumno realizará dous exercicios prácticos relativos ós contidos da materia, representando cada un, un 25% da nota final.	25	
Lección maxistral	Valorarase a asistencia do alumno, así como, de maneira especial, a participación activa nas sesións, materializada no plantexamento de dúbidas ou cuestións relacionadas coa temática obxecto de estudo.	25	
Exame de preguntas obxectivas	O alumno realizará unha proba tipo test na que serán avaliados os seus coñecementos teóricos e prácticos da materia.	50	

### Outros comentarios sobre a Avaliación

Os exames de cada convocatoria terán lugar nas datas e horas indicadas no calendario oficial, debidamente publicado, aprobado pola Comisión Académica do Máster en Xestión e Dirección Laboral para o curso correspondente.

#### 1ª CONVOCATORIA (maio-xuño):

Os/as alumnos poderán optar por un dos seguintes sistemas de avaliación:

a) **Avaliación continua.** Para someterse ao sistema de avaliación continua, o/a alumno/a deberá acreditar a asistencia a un 80% das sesións presenciais.

A efectos de avaliación continua, consideraranse os aspectos seguintes:

- Asistencia e participación activa do alumno nas sesións: 25%
- Exercicios prácticos: 25%
- Proba tipo test: 50%

As tarefas e proba de avaliación serán realizadas ao longo do correspondente período de docencia. **A suxestión ao sistema de avaliación continua, mediante a realización de tarefas e proba escrita sinaladas, EXCLÚE A POSIBILIDADE DE SOMETERSE AO SISTEMA DE AVALIACIÓN FINAL**

b) **Avaliación final.** Aqueles alumnos que non se acollan ao sistema de avaliación continua, serán avaliados mediante un exame final consistente nunha proba escrita, relativa a tódolos contidos, teóricos e prácticos, da materia. Dito exame representará o 100% da nota final.

### **2ª CONVOCATORIA (xullo):**

Acudirán a convocatoria de xullo, aqueles alumnos que téndose sometido ao sistema de avaliación continua ou ao sistema de avaliación final, non superaran a materia en primeira convocatoria.

De ter optado polo Sistema de avaliación continua, as notas acadadas na mesma conservaránse para a convocatoria de xullo. Agora ben, se o alumno non supera a materia nesta última convocatoria, as citadas notas de avaliación continua non se conservarán, debendo pois, ben someterse a un novo proceso de avaliación continua, ben optar polo sistema de avaliación final.

---

### **Bibliografía. Fontes de información**

#### **Bibliografía Básica**

#### **Bibliografía Complementaria**

---

### **Recomendacións**

#### **Materias que continúan o temario**

Prácticas Externas/V08M104V01219

Traballo de Fin de Máster/V08M104V01220

---

#### **Materias que se recomenda cursar simultaneamente**

Administración Laboral e Dereito Sancionador do Traballo/V08M104V01218

---

#### **Materias que se recomenda ter cursado previamente**

Dereito do Traballo e Crise da Empresa/V08M104V01102

---