

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO  
RECINTO METROPOLITANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE GERENCIA  
PROGRAMA GRADUADO RELACIONES LABORALES**

**PRONTUARIO**

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

<b>Título del Curso</b>	: Mediación, Conciliación y Arbitraje Laboral
<b>Código y Número</b>	: LARE 6440
<b>Créditos</b>	: Tres (3) créditos
<b>Término Académico</b>	:
<b>Profesor</b>	:
<b>Horas de Oficina</b>	:
<b>Teléfono de la Oficina</b>	:
<b>Correo Electrónico</b>	:

<b>II. DESCRIPCIÓN</b>	: Análisis de los diferentes recursos y métodos para la resolución de conflictos como son la mediación, la conciliación y el arbitraje. Examen de las trayectorias históricas, las similitudes y las diferencias de esos recursos su aplicación para la solución de conflictos. Evaluación de la jurisdicción de los foros administrativos tanto estatales y como federales y sus consecuencias para la solución de disputas laborales.
------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**III. OBJETIVOS**

Se espera que al finalizar el curso, el estudiante pueda:

1. Reconocer las razones del por qué surgen los conflictos personales, entre personas, entre grupos y otros, y su efecto en la productividad.
2. Diferenciar entre mediación, conciliación y arbitraje.
3. Comparar las estrategias para neutralizar el conflicto o utilizarlo de manera beneficiosa.
4. Contrastar los medios para resolver los conflictos laborales.
5. Distinguir los procedimientos disponibles administrativos y judiciales para hacer valer los derechos de las partes que lleven a mantener la paz industrial.

## **IV. CONTENIDO TEMÁTICO**

### A. Introducción

1. Trasfondo Histórico
  - a. Definiciones
  - b. Paz Industrial
  - c. Conflictos y su impacto en la productividad

### B. Teoría del Conflicto

1. Escuela Clásica
2. Escuela Conductista

### C. Fases del Conflicto

1. Conflicto latente
2. Iniciación del conflicto
3. Búsqueda de equilibrio de poder
4. Equilibrio de poder
5. Ruptura del equilibrio

### D. Fuentes de conflicto laboral

1. Alcance del trabajo
2. Asignación de recursos
3. Costo de trabajo
4. Prioridades
5. Temas organizacionales
6. Diferencias personales

### E. Manejo de Conflictos

1. Evitarlo o retirarse
2. Competir u obligar
3. Adaptación y conciliación
4. Concesión
5. Colaboración

### F. Leyes y reglamentos que regulan la mediación y arbitraje

1. Procedimientos para la solución de estancamiento, determinación de hechos, arbitraje y quejas y agravios
2. Procedimientos ante Junta Nacional de Relaciones del Trabajo
3. Procedimientos ante la Junta Local de Relaciones del Trabajo

4. Procedimientos ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) ante Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público (CRTSP) y Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH)
5. Negociación de Conciliación y Arbitraje
6. Oficina de Mediación y Adjudicación. Proceso de mediación ante la OMA. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

#### G. Métodos de Resolución de Conflictos

1. Negociación
  - a. Negociación suave
  - b. Negociación dura
  - c. Negociación de principios
    - (1) Proceso de negociación
      - (a) Análisis
      - (b) Planeación
      - (c) Discusión
2. Conciliación y Mediación
  - a. Definición
  - b. Función del Conciliador(a) y del Mediador(a)
  - c. Habilidades
3. Arbitraje
  - a. Definición
  - b. Tipos de arbitraje
  - c. Jurisdicción del Árbitro
  - d. Procedimientos
  - e. Motivo de Nulidad del Laudo
  - f. Ventajas y desventajas del Arbitraje

#### V. ACTIVIDADES

1. Conferencias, trabajo en equipo para propiciar la discusión en la sala de clases, informes para análisis.
2. Análisis de dos casos relacionados con la temática del curso.

3. Examen final: Ejercicio de análisis de una situación de hechos para aplicar conocimientos y destrezas aprendidas en el curso.
4. Conferencias y discusiones en la sala de clases.

## VI. EVALUACIÓN

	Puntuación	% de la Nota Final
Análisis de dos casos relacionados con la resolución de conflictos (Mid-term)	100	30
Trabajo grupal a presentar en la clase	100	35
Examen final	100	35
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

## VII. NOTAS ESPECIALES

### A. Servicios Auxiliares o Necesidades Especiales

Todo estudiante que requiera servicios auxiliares o asistencia especial, deberá solicitar los mismos al inicio del curso o tan pronto como adquiera conocimiento de que los necesita, a través del registro correspondiente en la Oficina del Coordinador de Servicios a los Estudiantes con Impedimentos, ubicada en el Programa de Orientación Universitaria.

### B. Honradez, Fraude y Plagio

La falta de honradez, fraude, plagio y cualquier otro comportamiento inadecuado con relación a la labor académica constituyen infracciones mayores sancionadas por el Reglamento General de Estudiantes. Las infracciones mayores, según dispone el Reglamento General de Estudiantes, pueden tener como consecuencia la suspensión de la Universidad por un tiempo definido mayor de un año o la expulsión permanente de la Universidad, entre otras sanciones.

### C. Uso de dispositivos electrónicos

Se desactivarán los teléfonos celulares y cualquier otro dispositivo electrónico que pudiese interrumpir los procesos de enseñanza y aprendizaje o alterar el ambiente conducente a la excelencia académica. Las situaciones apremiantes serán atendidas, según corresponda. Se

prohíbe el manejo de dispositivos electrónicos que permitan acceder, almacenar o enviar datos durante evaluaciones o exámenes.

## **VIII. RECURSOS EDUCATIVOS**

### **Libro de texto**

No se recomienda libro de texto. Se proveen referencias sobre los diferentes tópicos a cubrir en el curso.

### **Lecturas suplementarias**

Sloane, Arthur A. and Witney, Fred (2010). Labor Relations. Thirteenth Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey. Cap. 5,6,7,8,9 y 10 de la Parte III

### **Leyes**

Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA 61

Ley 45 de 26 de enero de 1998, según enmendada

Ley Taft-Hartley de 1947, según enmendada

Ley 11 de 22 de mayo de 1965, según enmendada, (Ley de Emergencias surgidas de huelgas o amenazas de éstas)

Ley 17 de abril de 1917 (Ley de deberes de los patronos en casos de huelgas), 29 LEPRÁ sec. 43.

Ley 50 de 4 de agosto de 1959, según enmendada (Ley para expedir injunction) 29 LEPRÁ sec. 101 et. Seq.

### **Mecanismos de Reclamaciones Laborales**

Reglamento para el Orden Interno Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado.

Tribunal Supremo de Puerto Rico (1998). Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, Puerto Rico. Tribunal Supremo.

Oficina de Mediación y Adjudicación (2004). Proceso de mediación ante OMA. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

**Recursos Audiovisuales** (A discreción de la profesora)

## **Recursos Electrónicos**

CAI.INTER.EDU

LexJuris de Puerto Rico <http://www.lexjuris.com>

National Labor Relation Board <http://www.nlr.gov/>

La Red Obrera <http://www.labournet.Org.uk/Spanish/>

Publicaciones JTS [www.pub-jts.com](http://www.pub-jts.com)

## **IX. BIBLIOGRAFÍA**

### **Libros**

F. Elkouri y E. Elkouri (2012) How Arbitration Works Seventh ed. Washington D.C.

### **Jurisprudencia**

Confederación de Organizadores de Puerto Rico v Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico 2011 TSPR 047

United Steelworkers v Enterprise Wheel & Car Corp. 363 U.S. 593, 596 (1960).

H.I.E. Telefónica v Celulares Telefónica 169 DPR 1 (2006).

Condado Plaza Hotel & Casino v. Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico 99 JTS 153

Corp. de Puerto Rico para la Difusión Pública v Unión General de Trabajadores 2002 JTS 60 (Arbitrabilidad de querella por Agravio Continuo)

P.R.T.C. v Unión Independiente Empleados Telefónicos 131 DPR 171 (1992)

### **Recursos Audiovisuales (A discreción del Profesor)**

### **Recursos Eletrónicos**

Publicaciones JTS [www.pub-jts.com](http://www.pub-jts.com)

LexJuris de Puerto Rico <http://www.lexjuris.com>