

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

PRONTUARIO

I. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Curso	: Seminario Integrador en Relaciones Laborales
Código y Número	: LARE 6975
Créditos	: Tres (3) Créditos
Término Académico	:
Profesor	:
Horas de Oficina	:
Teléfono de la Oficina	:
Correo Electrónico	:

II. DESCRIPCIÓN

Evaluación de casos complejos, situaciones e investigaciones para la integración de conocimientos que permitan explicar y demostrar las destrezas de liderazgo en el escenario laboral. Requisito: haber aprobado todos los cursos medulares y de especialidad. Calificación: P/NP.

III. OBJETIVOS

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

1. Evaluar situaciones que afectan las relaciones laborales.
2. Demostrar capacidad para aplicar conocimientos en la solución de problemas Complejos y hacer recomendaciones.
3. Analizar el desarrollo del movimiento obrero y sus consecuencias en las reformas sociales y económicas a través de la historia.
4. Diagnosticar las tendencias de las relaciones laborales y su impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores en Puerto Rico.
5. Demostrar las competencias en el área de la investigación laboral en la solución de situaciones laborales.
6. Diseñar opiniones laborales que sean aplicables a la solución de problemas laborales complejos.

7. Desarrollar actitudes para responder a situaciones laborales de complejidad.
8. Definir estrategias para intervenir en la solución de conflictos laborales complejos.

IV. CONTENIDO TEMÁTICO

A. Identificación y solución de problemas

1. Legislación
 - a. Legislación laboral
 - b. Legislación protectora del trabajo
 - c. Jurisprudencia laboral

B. Relaciones laborales en la administración pública

1. Marco conceptual
2. Elementos básicos para la administración pública
3. Legislación que reglamenta las relaciones laborales.

C. Las relaciones laborales comparadas

1. Movimientos laborales y sus respectivos marcos socio-económicos y legales.
 - a. Impacto de organizaciones obreras internacionales sobre el comportamiento de las relaciones laborales en el nivel internacional.

D. Nuevos patrones de trabajo y nuevos valores personales

1. Distintas alternativas a la jornada tradicional de trabajo
2. Técnicas de enriquecimiento del trabajo
3. Participación de los trabajadores
4. Horario flexible de trabajo

E. Resolución de conflictos

1. Conceptos teóricos y empíricos relacionados con el conflicto en las organizaciones.
 - a. El conflicto interno en la organización y la interrelación en la resolución de los mismos
 - b. Procedimientos para la solución de estancamientos, determinación hechos, arbitraje, quejas y agravios.
 - c. Discrimen en el empleo

- F. Fuentes constitucionales y legislativas que prohíben el discrimen en el empleo.
 - 1. Derechos, obligaciones y prácticas.

- G. Administración de compensaciones
 - 1. Aspectos económicos en la determinación de salarios
 - 2. Evaluación de empleos, los sistemas de incentivos y clasificación de actividades relacionadas con la remuneración de empleados.

- H. Negociación colectiva
 - 1. Aspectos sustantivos y de procedimiento de la negociación colectiva.
 - 2. Contenido y administración del convenio
 - 3. Legislación que reglamenta las negociaciones

V. ACTIVIDADES

1. Bibliografía anotada

El estudiante presentará la revisión de literatura de **cinco (5)** fuentes de literatura relacionadas con el proyecto de investigación que interesa realizar en el seminario. **Dos (2)** de estas reseñas deben ser estudios de investigación de fechas recientes, **(2011)**. Las **tres (3)** restantes **serán artículos de Revistas profesionales** recientes, **(2013)**. Los artículos de revistas profesionales tienen que contener diez (10) páginas o más. Estas reseñas tienen que ser presentadas a la profesora **siguiendo el Manual de APA** y en la fecha indicada en el calendario de trabajo del curso para poder acumular **el 10% de la nota**. Además de estas cinco lecturas el estudiante incluirá toda la literatura necesaria para realizar dicha investigación. Estas cinco reseñas de lecturas son para la profesora evaluar si el tema seleccionado es adecuado y para asegurar que dicha investigación está actualizada según la literatura.

2. Proyecto de investigación

El estudiante seleccionará una situación laboral para desarrollar un proyecto de investigación. Este proyecto deberá incluir todos los aspectos necesarios en una propuesta de investigación. Dicho proyecto se podrá trabajar en parejas. **El trabajo escrito deberá seguir las instrucciones que se incluyen con este prontuario y será**

presentado según el Manual de APA. La profesora incluye con el prontuario la rúbrica para la corrección de dicho trabajo de modo que el (la) estudiante conozca los criterios de evaluación de esta actividad.

3. Solución de situaciones laborales

El estudiante seleccionará una (1) situación o problemática laboral, la evaluará, analizará y la presentará en forma de disertación en la sala de clases. Esta presentación será evaluada por los estudiantes de la sala de clases y la profesora. La profesora proveerá la rúbrica para la evaluación de esta actividad.

4. Discusiones grupales en la Sala de Clases

VI. EVALUACIÓN

A. Cualidades y Características del Seminario

1. El Seminario se constituye de la misma naturaleza y con las mismas aspiraciones de rigurosidad que el examen comprensivo, ya constituye un examen de grado.
2. Como el examen comprensivo, los trabajos vencen en la fecha señalada, sin posibilidad de prórroga.
3. El estudiante está en evaluación en todo momento en la sala de clases.
4. La puntuación mínima para aprobar es 75 puntos (75%).
5. Se requiere asistencia a todas las presentaciones de sala de clases.

B. Durante el trimestre se evalúan en la forma siguiente los trabajos realizados por los estudiantes:

	Puntuación	% de la Nota Final
Bibliografía Anotada (mid-term)	100	10
Proyecto de investigación	100	60
Solución de situaciones laborales	100	20
Discusiones grupales en la Sala de Clases	100	10
Total	400	100

C. La calificación final será de P (Pass) NP (No Pass).

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 texto: No se recomienda libro de texto. Se utilizará material de referencia variada dependiendo del área de la especialidad del estudiante.

Lecturas Suplementarias

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2012). Metodología de la Investigación. México. McGraw-Hill.

American Psychological Association (2010). Publication Manual of American Psychological Association 6th Edition. Washington, D.C.

Recursos Audiovisuales

Todas las presentaciones en la sala de clases se realizan en un salón multimedia para que los estudiantes puedan utilizar la tecnología para hacer sus presentaciones que serán objeto de evaluación para obtener su grado de Maestría en Artes en Relaciones Laborales.

Recursos Electrónicos

Cai.inter.edu

LexJuris de Puerto Rico. [Http://www.lexjuris.com/](http://www.lexjuris.com/)

National Labor Relation Board. [Http://www.nlrb.gov/](http://www.nlrb.gov/)

Organización Internacional del Trabajo. (OIT)

<http://www.ilo.org/public/spanish/text.htm>

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

Universidad de los Trabajadores de América Latina <http://utal.org/>

<http://www.degerencia.com>

<http://www.negotiormagazine.com>

IX. REFERENCIAS

Libros:

Carrell, Michael R. and Heavrin, Christina. (2012). Labor Relations and Collective Bargaining: Cases, Practices and Law. Ninth Edition. Prentice Hall.

Zeno Santiago, Charles, Bénitez Pérez, Victor (2011). Tratado de Derecho del Trabajo. Publicaciones JTS

LexJuris de Puerto Rico (2015). Leyes Laborales de Puerto Rico Tomo I. Publicación de 2011, revisada a 2015. Publicaciones CD, Inc.

Revistas

HR Focus

HR Magazine

Industrial and Labor Relations Review

International Labor Review

Journal of Human Resources

Personnel Journal

Personel Phychology

Revista Juridica

Labor Law Journal

Negotiator Magazine

Leyes y aspectos constitucionales

“Carta de Derechos” Constitución del ELA (1952). Artículo II, Secciones 1, 7,8,15,16,17,18 y 19.

Constitución de Estados Unidos. Enmiendas 1, 5 y 13.

Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

Ley Núm. 45 de 26 de enero de 1998, según enmendada.

Ley Taft-Hartley de 1947, según enmendada.

Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado.

Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del ELA.

Ley Núm. 7 de 17 de 9 de marzo de 2009, Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Establecimiento de un Plan Integral de Estabilidad Fiscal para Salvar el crédito de Puerto Rico.

Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Ley de Indemnización por Despido Injustificado. (29 LPRA 185), según enmendada.

Ley 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada por Ley 260 de 31 diciembre de 2015. Ley de Licencias y Vacaciones para empleados sector privado y corporaciones públicas que funcionan como empresas privadas.

Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.

Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, Ley Contra el Discrimen en el Empleo (29LPRA 146), según enmendada.

Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, Ley contra el Discrimen por Razón de Sexo en el Empleo. (29 LPRA 1321), según enmendada.

Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, Ley para prohibir el discrimen por Orientación Sexual e identidad de género.

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo (29 LPRA 155), según enmendada.

Ley Núm. 61 de 13 de abril 2011, conocida como Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Género.

Titulo VII, Ley Federal de Derechos de 2 de julio de 1994 (42 USCA 2000e).

Ley 88-252, Ley que crea la Comisión para la Igual Protección en el Empleo, Sección 705.

Ley 90- 202, Ley Pública, enmendada, "Age Discrimination in Employment Act" (29 USCA 621).

Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, Ley de Salario Mínimo (Ley que prohíbe discriminar contra el empleado que inicie una reclamación judicial o coopere en investigaciones contra el patrono).

Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1976, según enmendada, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley que prohíbe discriminar contra un empleado que inicie una reclamación, coopere o testifique contra el patrono).

Ley Núm. 47 de abril de 1930 (Ley que prohíbe discriminar contra un empleado con el propósito de inducirle a que vote de acuerdo a los deseos del patrono).

Ley Núm. 114 de 7 de mayo de 1942 (Ley que prohíbe discriminar contra un empleado porque participe en actividades sindicales, huelga o se afilie a determinado partido político).

Ley Núm. 382 de 11 de mayo de 1950 (Ley contra el discrimen en el Empleo por Razón de Ideas Políticas).

Ley Núm. 62 de 23 de julio de 1969, Código Militar de Puerto Rico, (prohíbe discriminar contra un empleado por razón de ausencias cuando el empleado cumple servicio militar).

Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, Ley de Protección de Testigos, (prohíbe discriminar contra un empleado por razón de ofrecer o dar testimonio en un foro administrativo, legislativo o judicial).

Titulo IX, Ley de Educación 1972 enmendada por Ley 92-318 (Ley que prohíbe el discrimen contra personas por razón de sexo en cualquier programa de educación o adiestramiento que reciba ayuda del gobierno federal 20 USCA 1681).

Ley 93-508, Ley sobre Asistencia para Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam (Exige un plan de acción afirmativa) 38 USCA 101.

Orden Ejecutiva 11246 (Requiere un plan de acción afirmativa).

Ley de Protección de Empleados contra el uso del polígrafo 29 USCA 2001.

Ley de Control y Reforma de Inmigración 29 USCA 1101 2001.

Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, Ley para Proteger las Madres Obreras, según Enmendada.

Titulo VII, Ley Federal de Derechos Civiles, "Pregnancy Discrimination Act" de 1978, Sección 708 42 USCA 200 e (K).

Ley Núm. 44 de 2 julio de 1985, Ley contra el Discrimen en el Empleo de Personas con Impedimentos.

Titulo I American With Disability Act, (Ley ADA), según enmendada a 2008, 1999/92 42 USCA 12101.

Ley 93-112 de 26 de septiembre de 1973, según enmendada, Ley de Rehabilitación Vocacional 29 USCA 701.

Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995, Ley de Pago con Cheques, (Enmienda a la Ley 17 de abril de 1931).

Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, Ley de Horario Flexible (Enmienda la Ley 379 de 1948).

Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, Ley de Salario Mínimo y Vacaciones (Enmienda la Ley 96 de 1956.

Ley 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada por Ley 260 de 31 diciembre de 2015.

Ley Federal de 5 de febrero de 1993, Ley de Licencia Familiar y Médica, según enmendada a 2009 29 USCA 2601.

Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de sustancias controladas en empleo público.

Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, Ley Pruebas de Drogas en la Empresa Privada.

Ley 349 de 2 de septiembre de 2000. Carta de Derechos de Pacientes VIH.

Ley 155 agosto de 2002, Ley de Lactancia, según enmendada.

Ley 144 de 8 de agosto de 2000, Incluye la obesidad mórbida como un impedimento.

Ley 538 de 30 de septiembre de 2004, Responsabilidad patronal para solicitar órdenes de protección para empleados víctima de violencia en el empleo.

Ley 217 de 29 de septiembre de 2006, Requerir a los patronos del sector público y privado el establecimiento de protocolos para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo.

Ley 271 de 26 de diciembre de 2006, enmienda a la Ley 100 que prohíbe el discrimen en el empleo para añadir a víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acecho en la enumeración de prohibición de discrimen.

Recursos Electrónicos

<http://proquest.umi.com>

www.LexJuris.com

www.pub-its.com