

UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA GRADUADO

PRONTUARIO

TÍTULO DEL CURSO	: NEGOCIACIÓN COLECTIVA
CODIFICACIÓN	: ARH 740
HORAS/CRÉDITOS	: TRES CRÉDITOS (3), TRES (3) HORAS SEMANALES, UN SEMESTRE
PRERREQUISITOS	: ARH 650 Y ARH 670

DESCRIPCIÓN:

Estudio de las teorías, manejo de conflictos obrero patronales y técnicas de la negociación como instrumento de armonía industrial. Énfasis en el trasfondo histórico y el marco legal de la negociación. Se destacan las estrategias fundamentales para lograr una negociación efectiva y la administración del convenio colectivo. Discusión y análisis de los mecanismos para resolver problemas en las organizaciones, tales como: mediación, conciliación y arbitraje.

JUSTIFICACIÓN:

La Constitución del E. L. A. de Puerto Rico garantiza a los obreros el derecho a negociar colectivamente con sus respectivos patronos. El conocimiento de la mediación, conciliación y arbitraje es el mecanismo que tienen las empresas para lidiar con el manejo de los conflictos obrero patronales. Por ello es necesario que el estudiante conozca los fundamentos y el proceso de negociar colectivamente y lo que ello representa para el buen funcionamiento de la empresa.

OBJETIVOS:

Al completar el curso el estudiante estará capacitado para:

1. Aplicar las leyes obrero patronales
2. Conceptualizar y distinguir estrategias en la mesa de negociación
3. Estimar las cláusulas principales de un convenio colectivo
4. Diferenciar las principales estrategias de presión en el proceso, tales como: piquetes, huelgas y cierre patronal
5. Distinguir el marco legal que afecta la negociación colectiva

6. Analizar y aplicar los conceptos de la legislación, conciliación, mediación y arbitraje
7. Ejercer en casos reales y simulados la solución de problemas al igual que el manejo de conflictos

CONTENIDO:

- I. Introducción
 - A. Trasfondo histórico
 - B. Definición
 - C. Marco legal
 - D. Firmas del convenio
 - E. Administración del convenio
 - F. Interés público
 - G. Política pública
- II. Obligación legal de la negociación
 - A. Patrono Individual
 1. Surgimiento y duración
 - a. Certificación de respuestas
 - b. Reconocimiento voluntario
 - c. Orden de junta
 - d. Vencimiento de contrato
 2. Suspensión y/o extinción
 - a. Retiro del reconocimiento
 1. Pérdida de mayoría
 2. Radicación petición de elecciones (RC, RD, RM)
 - B. Patronos múltiples (asociaciones de patronos)
 1. Reglas de aplicación especial
- III. Naturaleza y límite de la obligación de negociar
- IV. Estructura y alcances de la negociación
 - A. Importancia
 - B. Factores determinantes
 - C. Tipos diversos
 1. Patrono individual
 2. Asociaciones patronales
 3. Negociación en coalición o coordinada
 - D. Unidad de Negociación a diferencia de la unidad apropiada

- V. Poder de negociación o regateo (Bargaining Power)
 - A. Correlación de fuerzas entre las partes
 - B. Factores determinantes
 - C. Importancia
- VI. Percepción recíproca y actitudes de las partes
 - A. Condicionantes de la conducta
 - B. Modificación a través de la negociación y administración del convenio colectivo
 - C. Relaciones constructivas
- VII. Planificación adecuada de los componentes en la negociación
 - 1. Análisis y estudios preliminares o iniciales
 - 2. Recopilación de información y datos pertinentes
 - 3. Designación integrantes comité negociador
 - 4. Anticipación y formulación de propuestas
 - 5. Fijación de metas u objetivos
 - 6. Desarrollo de posiciones y de estrategia general
 - 7. Modificaciones
- VIII. Procedimientos acordados por las partes para regir las negociaciones
 - A. Sitio o lugar de reuniones
 - B. Autoridad de las partes
 - C. Calendario
 - D. Reglas del juego
 - 1. Procedimiento o reglas a seguirse
 - 2. Récor ds
 - 3. Cáucus
 - 4. Formas o maneras de proceder en la aprobación de cláusulas
 - E. Ratificación de acuerdos
- IX. Áreas de negociación
 - A. Horas, salarios y demás condiciones de empleo
 - B. Áreas mandatorias de negociación: permitidas y prohibidas
 - C. Surgimiento de impases y cambios unilaterales
- X. Uso y aplicación de presión económica durante la negociación
 - A. Recurso disponibles para las partes
- XI. El derecho a información pertinente.

- A. Límites y confidencialidad de la información
- XII. Cambios unilaterales en condiciones de empleo
- XII. Subcontratación, cierre y traslado de operaciones
 - A. Sucesores
- XIV. Cumplimiento y administración del convenio colectivo
 - A. Procedimiento de quejas y agravios
 - B. Arbitraje
 - C. Recursos judiciales
 - D. Acción disciplinaria
 - E. Daños y perjuicios
 - F. Resolución del contrato

**ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS/
ACTIVIDADES:**

El curso se desarrolla mediante conferencias del profesor e invitados del área laboral, simulaciones, talleres y trabajo en equipo. Discusión y dinámica entre profesor y estudiante, debates.

EVALUACIÓN:

Análisis y presentación oral y escrita de un trabajo (grupal)	30%
Exámenes	40%
Proyecto de Investigación	<u>30%</u>
Total	100%

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS:

Internet: National Labor Relations Board, <http://www.nerb.gov/>.

Labor Law Updates. <http://www.pene-net/Law.htm>

EEOC Homepage, <http://www.eeoc.gov>

Ballot, M. (1995). Labor-Management Relations in a Changing Environment: John Wiley and Sons.

Bittel, L. (1997). What Every Supervisor Should Know: McGraw-Hill.

Brett, J. (1999). Why Employees Want Unions. Businees Publications.

Chamot, D. (1997). Unions Need to Confront the Results of New Technology:
Prentice Hall

Edward, H.E., Schwarz, J.L. and Kuhn, A. (1996). Collective Bargaining and Labor
Relations: Prentice-Hall, Inc.

Sloane, A.A. and Witney, F. (1998). Labor Relations. Prentice Hall.

NOVIEMBRE 2000