

Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de Bachillerato en Administración de Empresas

PRONTUARIO

Cert. 125, 2023-2024, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Relaciones Obrero-Patronales
CODIFICACIÓN	:	REHU 4406
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	REHU 4405
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Análisis desde sus orígenes hasta el presente de la dinámica de las relaciones entre uniones y los patronos en las organizaciones tanto en P.R. como en los E.U. Énfasis en las estructuras de las partes involucradas en las relaciones obrero-patronales, así como las estrategias utilizadas por cada una de éstas en el cumplimiento de sus funciones. Introducción a los procesos básicos relacionados con la negociación colectiva, la administración de convenios colectivos y su relación con el sector no unionado. Curso presencial, híbrido y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al concluir el curso, el estudiante podrá: 1. Identificar las partes involucradas en las relaciones obrero-patronales y sus funciones. 2. Discutir los orígenes del movimiento obrero en Puerto Rico y su relación con el movimiento obrero de los Estados Unidos. 3. Explicar el efecto del ambiente externo en las relaciones obrero-patronales. 4. Aplicar las leyes federales y locales que regulan las relaciones obrero-patronales en el sector privado en Puerto Rico. 5. Explicar la estructura de los patronos y las uniones para propósitos de la negociación colectiva. 6. Implantar las estrategias básicas que utilizan los patronos y las uniones durante la formación de una unión, la negociación colectiva y la administración de un convenio colectivo. 7. Reflexionar sobre la dinámica que se genera entre patronos y empleados durante la formación de una unión, la negociación colectiva y la administración de un convenio colectivo. 8. Identificar las fuentes de conflictos en las relaciones obrero-patronales y los medios utilizados para la solución de los mismos.		

Commented [CCL1]: Verbo no recomendado Podría ser discutir o explicar

9. Identificar las diferencias entre las relaciones obrero-patronales en el sector privado y el sector público.
10. Comparar el sistema de relaciones obrero-patronales de Puerto Rico con el de otros países.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Budd, John W. (2020). Labor Relations: Striking a Balance. (6th Ed.). New York: Mc Graw Hill Education. ISBN-13: 978-1260571332

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del tiempo		
	Presenciales	Híbrida	En línea
Introducción • Sistema de relaciones obrero-patronales • Partes involucradas en las relaciones obrero-patronales • Uniones, patronos y el gobierno • Supuestos en el contexto obrero-patronal • Metas de las partes involucradas en las relaciones obrero-patronales • Niveles de actividad en las relaciones obrero-patronales • Estratégico • Negociación Colectiva • Centro de trabajo	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Evolución de las uniones en Puerto Rico y los Estados Unidos • Filosofías del movimiento obrero y los tipos de uniones • Orígenes de las uniones • Evolución de las uniones y el movimiento obrero a principios de siglo • Desarrollo del movimiento obrero durante el periodo de la industrialización • El papel de las uniones obreras en el contexto social • Características del sector unionado en Puerto Rico	5.0 horas	1.5 horas (Presenciales) 3.5 horas (En línea)	5.0 horas
Leyes laborales y agencias gubernamentales	5.0 horas	3.0 horas (Presenciales)	6.0 horas

• Leyes Federales ○ Ley Obrera de Ferrocarriles de 1926 ○ Ley Norris LaGuardia de 1932 ○ Ley Wagner de 1935 (Ley Nacional de Relaciones del Trabajo) ○ Ley Taft-Hartley de 1947 (Ley de Relaciones Obrero- Patronales) ○ Ley Lardrum Griffin de 1959 (Ley de Reportes Obrero-Patronales) ○ Ley de Organizaciones Corruptas de 1970 • Agencias del Gobierno Federal ○ Junta Nacional de Relaciones del Trabajo- JNRT (NLRB) ○ Junta Nacional de Mediación (NMB) ○ Departamento del Trabajo de los E.U. ○ Oficina de Reportes Obrero-Patronales (OLMS) ○ Servicio de Mediación y Conciliación Federal (FMCS) • Leyes Locales ○ Ley 130 de 8 de mayo de 1945, enmendada ○ Ley 50 de 4 de agosto de 1947 ○ Constitución del E.L.A. de 1952 ○ Ley 11 de 22 de mayo de 1965 • Agencias del Gobierno de Puerto Rico ○ Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRT) ○ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ○ Servicios a Uniones Obreras ○ Negociado de Conciliación y Arbitraje ○ Negociado de Estadísticas		2.0 horas (En línea)	
Examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Papel del ambiente externo en las relaciones obrero-patronales • Contexto económico ○ Influencias micro y macro económicas ○ Poder de negociación • Contexto legal y la política pública • Contexto demográfico	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas

• Contexto social • Contexto tecnológico • Competencia			
Estructura, estrategias y prácticas de los Patronos • Filosofías gerenciales • Asociaciones de Patronos • Uniones de supervisores • Resistencia de los patronos hacia las uniones • Consultores gerenciales • Programas para evitar uniones • Tácticas de los patronos en las campañas de elecciones de representación • Decertificaciones	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Organización de Trabajadores y Estructura de las Uniones • Filosofía de las uniones • Estructura de las uniones ○ Unión local ○ Unión nacional ○ Federación del Trabajo (AFL-CIO) ○ Unión Independiente ○ Centrales • Razones por las cuales los empleados se interesan en uniones • Proceso de organizar trabajadores en uniones • Aspectos legales de la organización de trabajadores • Petición de elección de representación Campaña de organización de trabajadores en uniones Determinación de la unidad apropiada para la negociación colectiva Elecciones de representación Estructura de las uniones en Puerto Rico Administración de las uniones Finanzas de las uniones	5.0 horas	1.5 horas (Presenciales) 3.5 horas (En línea)	5.0 horas

Negociación colectiva • Estructura de negociación ○ Distributiva ○ Integrativa ○ Intra organizacional • Comité negociador • Etapas de la negociación colectiva • Preparación de la propuesta de la unión y del patrono • Prioridades, argumentos y compromisos • Tácticas de Negociación ○ Confrontación – Distribución – Uno gana y el otro pierde ○ Cooperación – Intereses - Ganancias mutuas ○ Materias Económicas (Salarios y Beneficios) en la Negociación Colectiva • Componentes de las demandas ○ Salarios ○ Beneficios • Efectos de las uniones en la compensación • Otros aspectos de la negociación ligados a la compensación • Materias No- Económicas en la Negociación Colectiva ○ Diseño del trabajo ○ Horas de trabajo ○ Duración del convenio ○ Derechos de las uniones y la gerencia ○ Disciplina y despidos ○ Procedimientos de quejas y arbitraje ○ Huelgas y cierres patronales ○ Seguridad de la unión ○ Condiciones de trabajo y salud y seguridad ocupacional ○ Antigüedad y seguridad de empleo • Efectos de las uniones en otros aspectos del empleo	8.0 horas	4.5 horas (Presenciales) 3.5 horas (En línea)	8.0 horas
Examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Administración del Convenio	3.0 horas	1.5 horas (Presenciales) 1.5 horas	3.0 horas

• Disciplina • Incentivos • Asignación de trabajo • Horas de trabajo • Supervisores • Estándares de producción • Condiciones de trabajo • Subcontratación • Prácticas pasadas o "uso y costumbre" • Reglas • Procedimientos de Quejas y Agravios • Debido proceso ○ Paz laboral ○ Continuidad ○ Consistencia • Deber de la justa representación • Arbitraje de Derecho, quejas u obrero-patronal • Estapas del arbitraje obrero-patronal • Arbitraje en casos de disciplina ○ Justa causa ○ Disciplina progresiva • Prácticas pasadas		(En línea)	
Conflictos obrero-patronales y procedimientos para su solución • Política pública sobre conflictos o impases obreo-patronales • Boicots, cierres patronales y huelgas • Procedimientos para la solución de conflictos ○ Mediación ○ Hallazgo de hechos ○ Arbitraje de intereses • Huelgas en Puerto Rico • Violencia en el sector unionado	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
Participación de las uniones en la toma de decisiones • Comités de calidad de vida • Programas de cooperación en el lugar de trabajo • Aspectos legales de los programas de cooperación	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas

Relaciones obrero-patronales en el sector público • Características del sector público • Estructura de las uniones, negociación colectiva y aspectos legales en los tres niveles de gobierno ○ Empleados del gobierno federal ○ Título VII de la Ley de Reforma del servicio Civil de 1978 ○ Ley del Servicio Postal de 1970 ○ Autoridad Federal de Relaciones Laborales ○ Empleados del gobierno central de P.R. ○ Ley 134 de 1960 ○ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ○ Ley 45 de 1998 (Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de PR) ○ Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público ○ Empleados de las corporaciones públicas de P.R. ○ Ley 130 de 1945, enmendada ○ Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ○ Empleados municipales de P.R. ○ Ley 139 de 1961 ○ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos • Procedimientos para la solución de conflictos ○ Mediación ○ Arbitraje de intereses • Huelgas en el sector público • Tendencias de las uniones en el sector público	5.5 horas	1.5 horas (Presenciales) 4.0 horas (En línea)	5 horas
Relaciones obrero-patronales a nivel internacional • Uniones en Latino América, Europa y Asia • Co-determinación en Alemania y Suecia • Uniones Empresariales en Japón	1.5 horas	1.5 horas (En línea)	1.5 horas
Futuro de las Relaciones Obrero-patronales	1.5 horas	1.5 horas (En línea)	1.5 horas
Evaluación final			

(No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)			
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (24 horas presenciales = 53% y 21 horas en línea = 47%)	45 horas
TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:			
Presenciales	Híbrido	En línea	
• Conferencias del profesor • Lecturas • Discusión • Estudio de casos • Demostraciones • Proyectos	• Módulos instruccionales En línea • Foros de discusión • Estudio de casos multimedia • Viajes de campo: Presenciales, virtuales o simulados • Videos instruccionales • Debates virtuales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	• Módulos instruccionales En línea • Foros de discusión • Viajes de campo: virtuales o simulados • Videos instruccionales • Debates virtuales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	
RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:			
Recurso	Presenciales	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:			
Presenciales	Híbrida	En línea	

Exámenes o pruebas cortas.....50%	Exámenes o pruebas cortas.....50%	Exámenes o pruebas cortas.....50%
Ejercicios o proyectos individuales.....20%	Ejercicios o proyectos individuales.....20%	Ejercicios o proyectos individuales.....20%
Ejercicios o proyectos grupales..... 20%	Ejercicios o proyectos grupales..... 20%	Ejercicios o proyectos grupales..... 20%
Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación en reuniones sincrónicas..... 10%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

POLITICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXAMENES

En esta sección se requiere que el profesor seleccione el nivel de uso aceptado de inteligencia artificial según establecido en la CIRCULAR 008, 2024- Lineamientos y guías para la integración y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en los proyectos académicos y de investigación del Recinto de Río Piedras.
<https://academicos.uprrp.edu/blog/2025/01/15/circular-8-2024-2025-lineamientos-y-guias-para-la-integracion-y-uso-de-la-inteligencia-artificial-ia-en-los-proyectos-academicos-y-de-investigacion-del-recinto-de-rio-piedras/>

ACOMODO RAZONABLE:

La Universidad de Puerto Rico (UPR) reconoce el derecho que tienen los estudiantes con impedimentos a una educación post secundaria inclusiva, equitativa y comparable. Conforme a su política hacia los estudiantes con impedimentos, fundamentada en la legislación federal y estatal, todo estudiante cualificado con impedimentos, tiene derecho a la igual participación de aquellos servicios, programas y actividades que están disponibles de naturaleza física, mental o sensorial y que por ello se ha afectado, sustancialmente, una o más actividades principales de la vida como lo es su área de estudios post secundarios, tiene derecho a recibir acomodos o modificaciones razonables. De usted requerir acomodo o modificación razonable en este curso, debe notificarlo al profesor sobre el mismo, sin necesidad de divulgar su condición o diagnóstico. De manera simultánea, debe solicitar a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) de la unidad o Recinto, en forma expedita, su necesidad de modificación o acomodo razonable.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la**

integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido, a distancia y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger y no compartir su contraseña con otras personas.

Política de Integridad Académica de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Certificación Núm. 64 Año Académico 2022-2023 del Senado Académico: La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (UPRRP) está comprometido con mantener y promover un ambiente intelectual y ético basado en los principios de integridad y rigor académico, confianza, respeto mutuo y diálogo sereno entre las personas de la comunidad universitaria esenciales para el logro de su misión. La integridad implica la firme adherencia a un conjunto de valores éticos fundamentales, tales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. La integridad académica es parte, no solo de la enseñanza y el aprendizaje, sino de las relaciones e interacciones consustanciales al proceso educativo, investigativo y administrativo. Debe permear todos los ámbitos de la vida y la comunidad universitaria. Esta Política de Integridad Académica (de ahora en adelante Política) se sostiene en el quehacer académico compartido entre los integrantes de la comunidad universitaria al promulgar y afianzar estos valores mediante la educación, el diálogo y la prevención. Se enfoca, principalmente, en el ámbito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la investigación. Sin embargo, la integridad académica atañe a todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente y no docente.
<https://senado.uprrp.edu/wp-content/uploads/2023/01/CSA-64-2022-2023.pdf>

NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL

«La Universidad de Puerto Rico, como institución de educación superior y centro laboral, protege los derechos y ofrece un ambiente seguro a todas las personas que interactúan en ella, ya sea a estudiantes, empleados, contratistas o visitantes. Por tanto, se promulga la política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, **Cert. 107 (2021-2022) JG, Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimin por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico**. Se establece un protocolo para el manejo de situaciones relacionadas con las siguientes conductas prohibidas: discrimin por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho, en adelante, «las conductas prohibidas», en el ambiente de trabajo y estudio.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA:

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso utilizando la modalidad a distancia o en línea, según establecidas en este prontuario oficial. De acuerdo a la información oficial y las directrices institucionales, el profesor realizará esfuerzos para comunicarse con los estudiantes vía correo electrónico institucional u otros medios alternos disponibles para coordinar la continuidad del ofrecimiento.

If an emergency or an interruption of courses occurs, course offerings will take place with the support of distance learning modalities, as established in the official syllabus. In compliance with official communications and institutional guidelines, the professor will make efforts to communicate with students

via institutional email or other available communication outlets to coordinate the continuity of course work.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Acevedo Colom, A. (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. (8^{va} edición). San Juan: Ramayo Printing.
- Acevedo Colom, Al. & Ramos Ruiz, M.C. (2000). Legislación social del trabajo comentada. Juan: Ramayo Printing.
- Aleman, J. A. (2010). Labor Relations in New Democracies: East Asia, Latin America and Europe. New Hampshire: Palgrave McMillan.
- Allan, S. (2020). The Healthcare Manager's Guide to Labor Relations: Learn tips and tricks to managing union employees in hospitals, clinics, and other healthcare settings. USA; Scott B Allan.
- Bennett, J. T. and Kaufman, B. (2002). The Future of Private Sector Unionism in the U.S. New York: M.E. Sharpe.
- Cameron, C., Ray, D. & Corbett, W. (2011). Labor-Management Relations: Strikes, Lockouts and Boycotts. (2nd ed.). New York: Clark Boardman Callaghan.
- Carell, M.R. & Heavrin, C. (2012) Labor Relations and Collective Bargaining: Private and Public Sectors. (10th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Cassel, C.M. (2010). Negotiating a Labor Contract: A Management Handbook. (4th ed.). New Jersey: BNA Books.
- Delgado Zayas, R. N (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. Puerto Rico: Publicaciones Puertorriqueñas Inc.
- DeMitchell, T.A. (2012). Labor Relations in Education: Policies, Politics, and Practices. Maryland: Rowman & Littlefield Education.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de P.R. (2012). Encuesta sobre Unionados en Puerto Rico. San Juan, PR: Negociado de Estadísticas del Trabajo.
- Dunlop, J.T. (1993). Industrial Relations Systems. (Revised Edition). Boston: Harvard Business School Press.
- Euwema, M., Medina, F. J., García, A.B., Pender, E. (2018). Mediation in Collective Labor Conflicts. (Industrial Relations & Conflict Management). New York: Springer Open.
- Freeman, R. B. & Medoff, J.L. (1984). What Do Unions Do? New York: Basic Books.
- Fossum, J.A. (2011). Labor Relations. Development, Structure and Process. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Galvin, M. (1979). The Organized Labor Movement in Puerto Rico. New Jersey: Associated University Presses, Inc.

- García, G.L. & Quintero Rivera, A.G. (1997). Desafío y solidaridad. Breve historia del movimiento obrero Puertorriqueño. (3ª Ed.). Río Piedras Puerto Rico: Ediciones Huracán.
- González, L.M. y Quintero, A.G. (1984). La otra cara de la historia. (Vol I). Puerto Rico: CEREP.
- Harris, H.J. (1982). The Right to Manage. Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- Hernández Díaz, Arleen (2006). Labor Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century. Gainesville, Florida: University Press of Florida.
- Holley, W.H., Ross W.H., & Wolters, R. S. (2017) The Labor Relations Process. 11th Ed. Boston, MA- Cengage Learning.
- Jani, A., Muduli, A., & Kishore, K. (2022). Human resource transformation in India: examining the role digital human resource technology and human resource role. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 959-972. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2886>
- Kalvakolanu, S., Madhavaiah, C., & Shaik, K. (2023). Exploring the adoption of human resource analytics among human resource professionals. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(4), 425-441. doi:<https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60387>
- Katz, H.C., Kochan, T.A. & Colvin, A.J.S. (2017). An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations. (5th Ed.). NY: Cornell University Press.
- Katz, H.C, Kochan, T.A. & Colvin, A.J.S. (2015) . Labor Relations in a Globalizing World. New York: Cornell University Press.
- Kaufman, B.E. (2004). The Global Evolution of Industrial Relations. Geneva: International Labour Office.
- Kearney, R. C. (2008) Labor Relations in the Public Sector. (4th ed.). Florida: CRC Press.
- Lussier, R. and Hendon, J. (2018). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. (3rd edition). USA: Sage Publishing.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2016). Human Resource Management. Boston: Cengage Learning.
- McAlevy, J. (2020). A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy. Ny: Harper College Publishers.
- Najita, J.M. & Stern, J.L. (2001). Collective Bargaining in the Public Sector. New York: M.E. Sharpe.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2015) Human Resource Management. (9th Edition). New York: McGraw Hill.
- Quintero Rivera, A.G. (1979). Lucha obrera en Puerto Rico. San Juan, Puerto Rico: Centro de Estudios de la Realidad Puertorriqueña.
- Rosado Marzán, C.F. (2007). "Derecho Laboral y organización Sindical en Puerto Rico." *Revista del Colegio de Abogados*. Vol. 68, No. 1, pp. 125-150.
- Santiago Rivera, C. A. (2009). Derecho Laboral: Leyes y su Jurisprudencia. 1900- 2008. San Juan, PR: Ediciones Situm, Inc. 2009.

- Silvestrini de Pacheco, B. (1979). Los trabajadores puertorriqueños y el Partido Socialista (1932-1940). Río Piedras, Puerto Rico: Editorial Universitaria. 1979.
- Simkin, W.E. (1986). Mediation and the Dynamics of Collective Bargaining. Washington, D.C.:BNA Books.
- Taller de Formación Política (1988). No estamos pidiendo el cielo. Huelga portuaria de 1938. Río Piedras, Puerto Rico: Ediciones Huracán.
- Toledo, E. M. (2000). Manual del sindicalismo. Hato Rey: Ediciones Situm.
- Twomey, D. (2012). Labor and Employment Law: Text & Cases. South-Western Legal Studies in Business. : Stamford, CT: Cengage Learning.
- Ury, W. (1993). Getting Past No. Negotiating Your Way from Confrontation to Cooperation. New York: Battam Books.
- Watkins, G.S. and Dodd, P.A. (2013). The Management of Labor Relations. Ohio: McGraw Hill.
- Walton, R.E., Cutcher-Gershenfeld, J.E. & McKersie, R.B.. (1994). Strategic Negotiations: A Theory of Change in Labor Management Relations. Boston: Harvard Business School Press.

Leyes:

- Ley de Relaciones del Trabajo de P.R. de 1945, enmendada, (Ley Núm. 130 de 1945).
- Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947, enmendada, (Ley Taft-Hartley de 1947).

Referencias electrónicas:

- Batt, R., & Kahn, L. (2020). The Industrial Relations Field 100 Years Later: The "Labor Question" Is More Important Than Ever: Letter from the Editors. *ILR Review*, 73(5), 1033–1035. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1177/0019793920943476>
- Brown, W. (2019). Fieldwork in labour relations research. *Economic & Industrial Democracy*, 40(1), 156–161. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1177/0143831X18786204>
- Callaway, L. R., & Barnard, R. C. (2019). Labor Relations Collaboration from Start to Finish: A Case Study on a First Contract for Westminster Colorado Firefighters. *Illinois Public Employee Relations Report*, 36(2), 2–35. <http://biblioteca.uprrp.edu:2134/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=31&sid=df840dd5-d845-4d20-8345-4311e4ec65e0%40sessionmgr103>
- Campbell, S., & Weststar, J. (2020). Peering Inside the "Black Box": The Impact of Management-Side Representatives on the Industrial Relations Climate of Organizations. *Labor Studies Journal*, 45(3), 250–272. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1177/0160449X19852696>

Gall, G. (2018). The uses, abuses and non-uses of Rethinking Industrial Relations in understanding industrial relations and organised labour. *Economic & Industrial Democracy*, 39(4), 681–700. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1177/0143831X18777618>

Gittell, J. H., Von Nordenflycht, A., & Kochan, T. A. (2004). Mutual Gains or Zero Sum? Labor Relations and Firm Performance in the Airline Industry. *ILR Review*, 57(2), 163–180. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1177/001979390405700201>

Hodges, A. (2016). Imagining U.S. Labor Relations without Union Security. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 28(2), 135–145. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1007/s10672-016-9276-y>

Kochan, T. A. (2019). Shaping the Future of Work: Challenges and Opportunities for U.S. Labor Management Relations and Workplace Dispute Resolution. *Dispute Resolution Journal*, 74(1), 11–31. <http://biblioteca.uprrp.edu:2134/ehost/detail/detail?vid=32&sid=df840dd5-d845-4d20-8345-4311e4ec65e0%40sessionmgr103&bdata=JnNpdGU9ZWVhc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=138639690&db=bsu>

Tobias, R. M. (2015). Future of Federal-Sector Labor-Management Relations. *Conflict Resolution Quarterly*, 33, S101–S105. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/crq.21145>

Twomey, D. P. (2018). Policymaking at the Nlr under the Bush Ii, Obama and Now the Trump Labor Board: Where Do We Go from Here? *Business Law Review* (15337421), 51, 1–17. <http://biblioteca.uprrp.edu:2134/ehost/detail/detail?vid=36&sid=df840dd5-d845-4d20-8345-4311e4ec65e0%40sessionmgr103&bdata=JnNpdGU9ZWVhc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=132376877&db=bsu>

Portales electrónicos:

Generales:

- ❖ Bibliotecas:
<http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>
www.biblioteca.uprrp.edu

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

Leyes Laborales:

- ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
- ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>
- ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

Asociaciones Profesionales:

- ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, www.shrm.org
- ❖ Labor Relations Practitioners www.relacioneslaborales.org

Agencias Gubernamentales:

- ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>
- ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>
- ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>
- ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

Septiembre 2020