

COMENTARIOS SOBRE EL "PROYECTO DE LEY DEL EJERCICIO
DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y
AFINES"

Josué Bonilla García y Gustavo García¹

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Antes de iniciar los comentarios a la Ley de Ejercicio de Relaciones Industriales, nos detendremos a realizar una breve reseña sobre algunos aspectos claves que deben ser tomados como referencia fundamental para la consolidación de cualquier instrumento legal, que resalte la importancia de la disciplina de Relaciones Industriales y de los responsables de su ejercicio profesional, tanto a macro como a micro nivel.

Desde el punto de vista académico no podemos desvincular las variables que durante los últimos años impactaron las Relaciones Industriales y los procesos de Recursos Humanos en la sociedad. Sin duda, estos cambios afectan los diferentes enfoques definidos en los contenidos programáticos (pensa) de las instituciones que se dedican a la formación del profesional del área y que permiten esbozar su perfil ideal y su rol en la sociedad. Trataremos tres aspectos muy relacionados entre sí y que necesariamente debemos considerar si pretendemos hacer un análisis serio. Se incluye, entonces, una breve reseña sobre la disciplina de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, se puntualizan algunos períodos claves de cambio en las carreras de pre y post grado y adicionalmente se agregan algunos comentarios sobre el papel de los Colegios de Relaciones Industriales y los antecedentes a la aprobación en primera discusión del Proyecto de Ley de la disciplina.

LA DISCIPLINA DE RELACIONES INDUSTRIALES

La especialidad de Relaciones Industriales ha atravesado una serie de etapas y/o momentos históricos que le han permitido consolidarse como una disciplina profesional que engloba una matriz de conocimientos que le es propia, lo que hace pensar en la necesidad de su consolidación definitiva, la cual viene dada por la evolución en su conceptualización y la elaboración de algunas herramientas que incluyan y aclaren el perfil u orientación de los profesionales del área, como lo

¹.Los autores son Profesores Investigadores del Departamento de Estudios Laborales (IIES-UCAB). La elaboración de este documento fue una decisión de la Directiva de la Escuela de Ciencias Sociales (UCAB), del Programa de Post-Grado en Gerencia en Recursos Humanos y Relaciones Industriales y del propio Departamento de Estudios Laborales. Revisión Técnica: Juan Carlos Varela. Revisión General: Ingrid Ochoa de Pérez (Directora de la Escuela de Ciencias Sociales), Aurora Brito Querales (Directora del Post-Grado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales) y Pedro Vicente Navarro (Coordinador de la Especialidad de Relaciones Industriales).

podría ser una Ley de Ejercicio Profesional, donde se reconozca, a través de los mecanismos legales necesarios, su objetivo en la sociedad venezolana.

ARGUMENTOS QUE NOS HACEN PENSAR SOBRE LA CONSOLIDACIÓN DE LA PROFESIÓN DE RRII.²

Las diversas configuraciones que adoptan las relaciones de trabajo en la sociedad moderna, de acuerdo a sus formas o modos de producción y la complejidad de las relaciones derivadas de la creciente estructuración formal de los actores y de la enmarañada trama normativa que surge de sus acuerdos e interacciones, han dejado en claro la necesidad de formar profesionales de Relaciones Industriales, los cuales reúnen una serie de competencias que le son propias. Se trata de un nuevo tipo de expertos con conocimientos interdisciplinarios. De acuerdo a algunos entendidos, en las últimas décadas la función de Relaciones Industriales ha alcanzado una sólida posición dentro de la actividad empresarial, equiparándose en nivel y rango a las cinco funciones tradicionales de las tareas gerenciales (Finanzas, Producción, Mercadeo Contabilidad y Administración). Lo que comenzó por ser una restringida actividad administrativa de la empresa, referida a la contratación, empleo y remuneración, fue creciendo gradualmente hasta constituir una compleja función que habría de merecer no sólo la categoría de una función gerencial sino más aún, de una profesión académica.³

Aún más convincente es el argumento que esgrimen algunos autores de la corriente industrialista, que ven a la conformación de la disciplina como el último paso de un largo proceso de desarrollo de la “ciencia del trabajo” o, si se quiere, de la “administración científica del trabajo”. Consideran que este proceso se inicia con la escuela taylorista de principios del siglo XX, dominada por los ingenieros industriales extendiéndose a través de varias etapas con las investigaciones y aportes de los psicólogos industriales de diversas escuelas, criticados y superados después por los sociólogos del trabajo en sus diversas corrientes, hasta llegar a una actual sistematización de todos estos conocimientos, en el marco de una visión socio-política de la empresa, con un sentido marcadamente interdisciplinar y bajo la casi común denominación de Relaciones Industriales.⁴

².No pretendemos ser demasiados exhaustivos en este aparte, sólo presentar algunos rasgos generales sobre la disciplina; recomendamos al lector que para mayores detalles consulte a: José I. Urquijo; “Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI”; UCAB, 2001

³.IBID, pp.21-24.

⁴.IBID, p.31

SU CARÁCTER INTERDISCIPLINAR NO IMPIDE SU CONSOLIDACIÓN COMO DISCIPLINA

Para algunos, los profesionales del área no han confirmado con su desempeño, la madurez de la disciplina y aunque esto no pasa de ser una percepción, no hay duda que debe considerarse en el análisis. Su argumento de fondo se centra en las competencias de algunos profesionales que pertenecen a disciplinas de las cuales se nutre la carrera de RRII como lo son la sociología, la psicología, la economía, el derecho... y que tradicionalmente se han desempeñado en algunas actividades a nivel de las organizaciones (micro-nivel) comúnmente denominadas “Recursos Humanos”. Los que tienen esta opinión se basan en un mal entendido “carácter interdisciplinar”.

Como bien lo plantean algunos autores, los aportes de las distintas disciplinas de las que se nutre las Relaciones Industriales se ajustan a una axiomática común, a una matriz que las articula y les da coherencia en un todo, en función de un fin u objetivo común (el estudio y resolución de los problemas de las relaciones sociales de trabajo en los distintos modos de producción). El enfoque interdisciplinario se muestra más fecundo y enriquecedor que la concentración por separado en aquellas disciplinas que constituyen un área o dominio de aportación a las Relaciones Industriales.⁵

Mediante este enfoque interdisciplinario surge una matriz nueva de conocimientos cuyas fronteras no son las mismas que aquellas de toda disciplina o combinación de disciplinas de las cuales se nutre. “Las relaciones industriales no son resultado de una mera sumatoria de conocimientos disciplinares o un ensamblaje heteróclito de piezas o partes tomadas de ciertas disciplinas. Su objeto formal le da su sentido especial y único, su identidad como disciplina académica autónoma, al permitirle articular conocimientos de otras disciplinas en función de una nueva finalidad, conformando una nueva totalidad.”⁶

Entonces, la pregunta que se nos plantea es: ¿los profesionales formados en las distintas disciplinas que nutren a las Relaciones Industriales, cuentan con las competencias para liderizar actividades propias de recursos humanos en la organización?. La respuesta es sin duda afirmativa desde una visión restringida, pero no puede negarse la necesidad de contar con una visión o enfoque holístico de todos los procesos, si se pretende obtener resultados excelentes. Esta visión o enfoque sólo se encuentra en los egresados de la carrera en Relaciones Industriales y en algunos profesionales que a través de la experiencia o de algunos programas de “certificación” han logrado reunir este cuerpo de conocimientos.

⁵.IBID, pp. 51-52

⁶.IDEM

DE LA INTERDISCIPLINARIEDAD A LA TRANSDISCIPLINARIEDAD

De acuerdo a esto, si vamos más allá en el enfoque y margen de acción de la disciplina, cabe hablar también de la transdisciplinariedad, entendida como la coordinación de todas las disciplinas sobre la base de axiomas generalizados. Entonces, podría definirse a la disciplina de Relaciones Industriales como “el conocimiento de la trama compleja de relaciones que ligan a los sujetos activos del conflicto industrial (sindicatos, empleadores, estado), globalmente analizados en una visión interdisciplinar que utilice las diversas ópticas suministradas por nuestro actual tipo de conocimiento científico (el derecho, la economía, la sociología, etc.)”.⁷

LA CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES (PREGRADO Y POSTGRADO)

No debe dejar de formar parte de este análisis una breve visión del desarrollo académico de las Relaciones Industriales, tanto a nivel de pregrado como de postgrado. Esto, dado que uno de los requisitos fundamentales para su consolidación como disciplina profesional, es que existan instituciones (universidades) que ofrezcan esta carrera a nivel de pregrado, con un pensum definido y plenamente justificado.

En Venezuela, el origen, desarrollo y consolidación de la carrera ha recaído en gran parte en dos instituciones académicas: la Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad de Carabobo. La primera, al abrir, dentro de su Escuela de Ciencias Sociales, en el año 1959, una Especialidad de Relaciones Industriales; y la segunda, al fundar la División Docente de Relaciones Industriales y posteriormente la Escuela de Relaciones Industriales en el año 1964. Desde entonces, ambas Universidades vienen otorgando a sus egresados, el Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Paralelamente, la Universidad Central de Venezuela apartándose un poco de esta corriente, optaba por abrir la especialidad de Psicología Industrial en la Escuela de Psicología, con un pensum similar al de la Carrera de Relaciones Industriales, aún cuando en él se diera menos énfasis a las materias de derecho laboral y de economía⁸.

LA CARRERA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Pre-Grado

Para efectos del presente documento nos centraremos en el desarrollo de la carrera de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, la cual recibió gran parte de su inspiración, desde los años de su fundación, de la corriente sociológica, un tanto ecléctica⁹, representada por las Universidades de Laval (Canadá) y de Lovaina

⁷.IDEM

⁸.IBID, p.27.

⁹Eclécticismo: Escuela filosófica que procura conciliar las doctrinas que parecen mejores o más verosímiles de diversos sistemas.

(Bélgica)¹⁰. Luego de algunos ligeros cambios llevados a cabo en la década de los 70', se elaboró la primera "reforma global e integral" durante el año 1993, la cual respetó la fundamentación sociológica inicial, pero añadió una nueva dimensión o enfoque, en función de la filosofía tripartita y participativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹. Posteriormente, en el período académico 1997-1998, con la cooperación de un equipo formado por los profesores más jóvenes de la especialidad, se llevó a cabo una nueva "reforma parcial" del pensum, donde se incluyeron tres opciones de especialización o énfasis para los dos últimos años de la carrera (relaciones laborales, compensación y beneficios, y recursos humanos), aunque manteniendo la posibilidad de seguir los estudios por una opción general¹².

En la ya citada reforma de pensum del año 1993, planteada con ocasión de la discusión del Plan Trienal de la UCAB, se estableció lo que se denominó "Perfil Ideal" o Deseable del Licenciado en Relaciones Industriales", el cual se mantiene en la actualidad y que hemos decidido incluir aquí:

"un verdadero científico social, preocupado por la problemática laboral y socio-económica del país, capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables con objetividad y realismo, encaminadas a orientar la política social del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores...;

un estudioso del mundo del trabajo, conocedor del proceso de desarrollo económico y social de Venezuela, y capaz de alcanzar una visión total y globalizadora de las complejas relaciones sociales que surgen en los distintos modos de producción desarrollados históricamente por el hombre...;

un posible investigador y docente, que coopere, con otros académicos en la difícil tarea de perfeccionar las bases teóricas de la especialidad, buscando su mayor eficacia con el auxilio de la nueva instrumentación técnica que representan la informática y las recientes innovaciones telemáticas...;

pero, sobre todo, un profesional, dotado de un profundo bagaje teórico e instrumental que lo haga: ...apto para gerenciar los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de la empresa, tanto en el sector público como privado, en lo referente al factor humano, es decir a los hombres y mujeres inmersos en las complejas relaciones sociales planteadas en todo tipo de situaciones laborales;

...capaz de liderizar los procesos de cambio en el mundo del trabajo, previendo y midiendo el alcance de su impacto en la sociedad global y en los individuos;

...preocupado por contribuir al desarrollo y la formación integral de los trabajadores, teniendo en cuenta su potencial intelectual así como sus necesidades socio-económicas;

¹⁰.Op Cit. José I. Urquijo, p. 27.

¹¹.IBID, p. 29.

¹².IBID, p. 30. La explicación y justificación de la Reforma parcial del pensum se encuentra en el documento titulado "Reforma Parcial del Pensum de la Escuela de Ciencias Sociales"; UCAB, Caracas, Junio de 1998.

...especialmente preparado para ser un mediador y conciliador de los intereses de los grupos o sectores implicados en el proceso productivo (el Capital y el Trabajo, los ejecutivos y ejecutores), por medio del diálogo, la negociación colectiva y la concertación;

...y que sepa hacer oír su voz en la formulación y en la gestión de políticas sociolaborales a micro y macro nivel, tanto en las esferas gubernamentales como en los foros de las compañías multinacionales y de las grandes organizaciones sindicales, abordando problemáticas de tanta trascendencia como la remuneración equitativa del trabajo, la seguridad y previsión social, la higiene industrial, la capacitación y el desarrollo de una legislación laboral, flexible pero justa.

...Todo ello, teniendo siempre como orientación central de su conducta profesional la mejora de la calidad de vida para todos los miembros de la sociedad, en función de sólidos principios y de valores éticos fundamentales que hagan posible el logro de este objetivo con equidad y justicia”.¹³

Post-Grado:¹⁴

El crecimiento académico de la carrera a nivel de pre-grado y la relación oferta-demanda abrió las puertas a la creación de un programa de estudios a nivel de post-grado, el cual se inicia durante el período académico 1975-1976. Por iniciativa del decano, P. Gustavo Sucre y del Dr. Chi-Yi-Chen, se desarrollaron tres programas de Maestrías (Administración de Empresas, Ciencias Económicas y Relaciones Industriales). La administración del programa de Maestría de Relaciones Industriales quedó en manos del Pfr. José Ignacio Urquijo quien, al inicio de su gestión, presentó un nuevo plan de estudio, que fue aprobado por el Consejo Universitario en su sesión del 7 de junio de 1983. Dicho pensum estuvo vigente hasta 1997. En este año se efectuó una reforma que comprendía dos puntos principales: el cambio de denominación por el de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales; y el cambio de la estructura del pensum, con el fin de distinguir el ciclo básico de especialización (con dos

¹³.Op Cit. José Ignacio Urquijo. p.29. En cuanto al tipo de egresado que pretende formar la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, recogemos lo planteado por el Pfr. Héctor Lucena. Ante la pregunta sobre el tipo de egresado que está planteado desarrollar responde: “Se busca un profesional que este capacitado para desempeñar un papel activo en el marco de unas políticas laborales que tengan como objetivo: 1) El incremento de la producción con productividad y calidad; 2) La participación de los productores en el proceso de elaboración de las políticas laborales; 3) El mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo; 4) La participación en los beneficios derivados del esfuerzo aportado, que se traduzca en mejoramiento de la calidad de la vida de los diversos actores”. Al efecto puede verse: Hector Lucena; “La Reforma Curricular en Relaciones Industriales” incluido en la Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; Depto. Estudios Laborales, IIES, UCAB, Enero-Diciembre de 1993.

¹⁴.Hasta la fecha la UCAB (Caracas y Guayana) ha Graduado en la Maestría de Relaciones Industriales a cuatrocientos ochenta profesionales (480) y en la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales (posterior a la reforma) a treinta y cinco (35) lo que hace un total de quinientos quince (515). El propósito de incluir estos datos es alertar sobre la necesidad de desarrollar estudios que nos permitan contar con datos más precisos sobre la situación del profesional de la disciplina y su perfil socio-económico y laboral.

menciones: Relaciones Laborales y Gerencia de Recursos Humanos) y el de maestría. El perfil del egresado de esta especialidad y/o maestría en RRHH y RRII se describía en forma idéntica al egresado del pregrado que ya se expuso anteriormente¹⁵.

LA CARRERA EN OTRAS UNIVERSIDADES

Hoy día pueden nombrarse diversas universidades que se han sumado al propósito de formar profesionales en el área, junto a la UCAB (Caracas-Guayana) y la Universidad de Carabobo. Así podemos nombrar, a la Universidad Simón Rodríguez (Licenciado en Recursos Humanos), la Universidad Católica del Táchira (Licenciados en Administración: Mención Recursos Humanos), la Universidad de Oriente (Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos), la Universidad Rafael Beloso Chacín (Licenciados en Relaciones Industriales) y la Universidad José Antonio Páez (Licenciados en Relaciones Industriales).

También debemos hacer referencia a otras universidades que han decidido impartir esta especialidad a niveles de postgrado, tal como la Universidad Metropolitana, La Universidad Santa María, La Universidad Simón Rodríguez, la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) y la Universidad Central de Venezuela.

Un comentario especial merece también una buena cantidad de Institutos Tecnológicos y Colegios Universitarios que gradúan:

Técnicos Superiores en Administración de Personal y Recursos Humanos:

CU de Caracas, CU Francisco de Miranda, CU de Los Teques Cecilio Acosta, IUT Mariscal Sucre, CU Fermín Toro, CU de Administración y Mercadeo, IU Jesús Enrique Lossada, IU de Tecnología José Antonio Anzoategui, CU José Lorenzo Pérez, IUT Juan Pablo Pérez Alfonzo, IU de Educación Especializada, IUT de Administración Industrial, IUT Dr. Federico Rivero Palacios, IU Adventista de Venezuela, IUT Superior de Oriente.

Técnicos Superiores en RRII:

IUT Industrial Rodolfo Loero Arismendi; IUT Antonio José de Sucre; IUT Pedro Emilio Coll; IUT Henry Pittier; IUT Industrial; CU Rafael Beloso Chacín.¹⁶

Con todo esto, se pretende dejar en claro que la carrera ha atravesado efectivamente por todo un proceso de maduración, que ha contribuido al afianzamiento de una

¹⁵ Cfr. URQUIJO, José Ignacio y Aurora Brito. "Reforma de la Maestría de Relaciones Industriales". UCAB, 1997. p 1.

¹⁶ Datos tomados de la Revista del Consejo Nacional de Universidades (CNU) donde se exponen las "Oportunidades de estudio en las Instituciones de Educación Superior de Venezuela"; Caracas 2001.

profesión plenamente reconocida en la sociedad actual. Esto, de alguna manera sienta las bases sobre la posibilidad, perfectamente válida, de pensar en la creación de una Ley de Ejercicio para los Profesionales en Relaciones Industriales. Sin embargo, también pretende convertirse en un llamado de atención sobre la imperiosa necesidad de efectuar estudios a profundidad sobre la situación de las diferentes modalidades antes mencionadas, a las que, para mayor complicación, deben sumarse el conjunto de empíricos que a través de años de experiencia han adquirido conocimientos en el área, algunos demostrando un desempeño excelente.

Se entiende que resulta imposible que la Ley del Ejercicio Profesional sea lo suficientemente amplia para amparar a todo este abanico de profesionales dedicados a los procesos de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, algunos de los cuales se restringen a actividades a nivel de empresa u organización (micro-nivel) dejando de lado el enfoque macro que requiere una visión holística y sistémica que sólo puede ser alcanzada a través de un cuerpo de conocimientos completo. Parte de la discusión radica en la propia denominación de la disciplina que necesariamente involucra una diferencia en su enfoque pasando por el perfil y rol del profesional, su margen de acción y sus competencias, aspectos que serán tratados durante el desarrollo del presente documento.

COLEGIOS DE RELACIONES INDUSTRIALES

En este análisis, debemos hacer referencia a la situación del gremio¹⁷ conformado por el conjunto de profesionales de las Relaciones Industriales y sus intentos por adquirir un papel protagónico en el análisis de la realidad económica, laboral y social del país. Comenzaremos por puntualizar algunos antecedentes de los Colegios de Profesionales, a propósito del papel activo que ha jugado el Colegio de Profesionales de Relaciones Industriales del Estado Carabobo en tiempos recientes, en lo que respecta al Proyecto de Ley del Ejercicio que actualmente se discute en la Asamblea.

Cabe comenzar aclarando que este Colegio, el del Estado Carabobo, no es el único existente y su rol no ha sido muy diferente al de otros, manteniendo siempre bajos niveles de inscripción y poca representatividad. Tanto es así, que hoy día muchos estudiantes o incluso profesionales de las Relaciones Industriales desconocen la existencia histórica de estos Colegios.

Ya para el año 1975 se invitaba a “todos” los Licenciados en Relaciones Industriales al acto de toma de posesión de la Junta Directiva del “Colegio de Relacionistas Industriales del Distrito Federal y Estado Miranda”, que tenía como objeto “brindar a los industriales, entidades gubernamentales y empresas de todo género que mantuvieran en actividad a muchos empleados, los requerimientos técnicos sobre la dinámica de éstos, asimismo el comportamiento moral y social de

¹⁷.Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión o estado social.

los mismos”¹⁸. Para aquel entonces, dicho Colegio preveía ciertas normas para poder formar parte del mismo y se constituía con profesionales universitarios, estableciéndose excepciones para aquellos empíricos con experiencia, que aunque tendrían todo el apoyo del colegio, sin embargo, no formarían, de ningún modo, parte de las listas de egresados universitarios que serían ofrecidas a empresas u organismos que requirieran a estos especialistas¹⁹. Parecía que el rol del Colegio sería muy activo en cuanto a sus vínculos con el sector empresarial, pues previendo sus necesidades o deficiencias en el área de Recursos Humanos y tras hacer recorrer un proceso de inscripción a los profesionales universitarios del área, estaba en capacidad de recomendarlos a las empresas demandantes garantizando su eficiente desempeño, pues reunían la formación adecuada.

El mismo año se conformaba el Colegio de Profesionales de Relaciones Industriales del Estado Bolívar, trazándose como objetivo “la aprobación por parte del Congreso de una ley de colegiación de los profesionales, así como el de fomentar un mayor conocimiento de la naturaleza, función e importancia de la profesión”²⁰. Sus intenciones también parecían buenas, pero sus resultados eran pobres.

Incluso si nos referimos al Colegio del Estado Carabobo, el único que ha perdurado en el tiempo, al evaluar los resultados alcanzados podríamos calificarlos de insuficientes, aunque sin pretender restar el mérito de su trayectoria y su constante participación y presión para la aprobación de la Ley del Profesional de Relaciones Industriales objeto de este análisis.

Por otro lado, no cabe duda de la importancia, que en su momento, cobraban estos Colegios, que incluso se pronunciaban a la opinión pública en materia referida a leyes del trabajo, aumentos salariales, etc. Esto obliga a una reflexión acerca de las diferentes causas que han llevado a estos resultados, donde quizás deba incluirse el error de vincular los gremios a los partidos políticos y la baja credibilidad en ellos resultante²¹; en todo caso esta es tarea de los encargados de su dirección.

Para quien se pregunte acerca del propósito de estas aclaratorias, es que verdaderamente pueden verse desligados, por un lado la creación de un “Colegio” con objetivos definidos y por otro, la creación de una “Ley de Ejercicio” que contribuya a normar, fortalecer, proteger y afianzar el ejercicio de la profesión. Lo que nunca debe admitirse es la creación de una “Ley de Ejercicio” como un medio para lograr la legitimación de toda una infraestructura cuyo propósito y funcionamiento no sea completamente justificable.

¹⁸.El Nacional, 19-10-1975, Ramírez Guzmán, Información.

¹⁹.IDEM

²⁰.El Nacional, 16-11-1975, Especial, Información.

²¹.En una nota de prensa donde se invita a la toma de posesión de la Junta Directiva del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales del Distrito Federal y Estado Miranda, se incluye en el encabezado el escudo de Acción Democrática; Véase; El Nacional; 19-10-1975.

LEY DE EJERCICIO DE PROFESIONALES EN RELACIONES INDUSTRIALES

Los intentos por lograr la aprobación de una “Ley del Ejercicio del Profesional de las Relaciones Industriales” datan de hace más de veinte años; al momento de recolectar las diferentes versiones del proyecto a lo largo del tiempo, hurgando en los archivos de J. Ignacio Urquijo s.j., incluso encontramos un anteproyecto que ya circulaba para el año 1980.

Ahora bien, si damos un gran salto y nos ubicamos en los acontecimientos más recientes, el 15 de diciembre del año 2000 fue aprobado un “Proyecto de Ley del Profesional de Relaciones Industriales” en primera discusión por la Asamblea Nacional. Cabe mencionar que este proyecto no era una nueva versión, sino simplemente el mismo que reposaba en el extinto Congreso Nacional desde hace más de veinte años²², lo cual resulta preocupante, en virtud de los cambios sufridos por la profesión en este tiempo, lo que posiblemente debía traducirse en una reforma de aquel “viejo proyecto”. Se observa que los promotores no se preocuparon por la actualización del contenido, más bien se centraron en cumplir con los requisitos derivados del proceso de formación de las leyes, específicamente por lo que a la discusión de proyectos se refiere, la cual debe iniciarse a más tardar en el período de sesiones ordinarias siguiente al que se haya presentado, puesto que de no suceder así, el proyecto debe ser sometido a referendo aprobatorio de conformidad con la Constitución Nacional. Esto ocasiona que generalmente los proyectos sean aprobados en primera discusión para luego comenzar verdaderamente un proceso de análisis, discusiones y debates que deben traducirse en los cambios y mejoras necesarias para su aprobación final.²³

El punto que pretendemos dejar claro es que la aprobación de este primer proyecto se debe a un aspecto meramente político y procedimental, existiendo todavía la oportunidad de participación de todos los sectores involucrados. Para algunos, este acontecimiento constituye un sacudón que exige una reacción equivalente, para otros es simplemente una sorpresa y otro grupo lo percibe como un gran logro. Aunque muchos opinan que un hecho como este debe ser el resultado de todo un proceso de discusiones que no se ha producido, otros consideran tener todo el derecho por la falta de interés e iniciativa de algunos. Sea cual fuere la verdad, en ningún caso puede perderse la perspectiva del asunto, es decir, aquellos que habían tenido la iniciativa no podían esperar que su opinión fuera la única a tomar en cuenta, rechazando las ideas de otros afectados que tenían

²².El 30 de Octubre del año 1992 se introdujo ante la Secretaría de la Cámara de Diputados la “Exposición de Motivos y Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales”

²³. Véase art. 205 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

algo que decir. En conclusión, no debe existir duda sobre la necesidad del diálogo y la concertación para llegar a las mejores soluciones.²⁴

Dejando un poco de lado esos elementos relacionados a las posibilidades y derecho de opinar de todos los afectados, en este análisis debe efectuarse obligatoria referencia al modo como este proyecto fue “vendido” a la Asamblea Nacional, así se evidencia en tres comunicaciones intercambiadas entre los miembros del Colegio de Licenciados de Relaciones Industriales de Carabobo y miembros de la Asamblea Nacional y la Fiscalía.

En una primera carta de fecha 30 de octubre de 2000, escrita por Magally García Malpica, Directora de Protección de los Derechos Fundamentales de la Fiscalía General de la República, y dirigida al Lic. Andrés Méndez, Presidente del Colegio de Profesionales de Relaciones Industriales de Carabobo, le informa que ya se había remitido la comunicación de este último al Lic. Wladimir Villegas, Sub-Secretario de la Asamblea Nacional, señalando la importancia que revestía la aprobación de dicha ley, la cual se constituiría en “un instrumento jurídico que regularía el ejercicio de esta profesión y concretaría la aplicación de métodos científicos para evaluar el desempeño de los trabajadores de la Administración Pública”.

En una segunda carta, de fecha 7 de noviembre de 2000, enviada por el Lic. Andrés Méndez a Wladimir Villegas, se hace de nuevo referencia a que Javier Elechiguerra, Fiscal General de la República, reconocía el “método científico de evaluación de personal que debía ser practicado por un profesional en Relaciones Industriales, para ponerle fin al desorden de la Administración Pública”.

En la tercera comunicación, de fecha 8 de noviembre de 2000, enviada a William Lara por algunos diputados de la Asamblea Nacional, éstos últimos justifican la discusión y aprobación del “Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales” basados en el artículo 146, párrafo último de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Muchas son las críticas que pueden efectuarse ante estos acontecimientos; primero que parecía haberse perdido el verdadero significado y propósito de una ley de ejercicio

²⁴ Muchas fueron las muestras de intolerancia que mostraron el presidente y vicepresidente del Colegio de Licenciados de RRII del Edo. Carabobo, Andrés Méndez y Raúl Nuñez, que tras figurar como los grandes protagonistas en cuanto al logro de la aprobación del “Proyecto” en primera discusión por la Asamblea Nacional, parecían olvidarse que todos los Licenciados en el área tendrían algo que decir, pues también serían afectados por ello. El día 7 de junio de 2001, en el VIII Congreso Nacional de RRII, el Prof. Raúl Nuñez, quien participó como uno de los conferencistas en un panel de discusión sobre el proyecto, pretendía con su discurso dividir a los profesionales del área en dos bandos, “aquellos que amaban su profesión y estaban de acuerdo con la aprobación del proyecto” y “aquellos traidores que tan solo se dedicaban a criticarlo”. También el día 26 de julio de 2001, en la consulta pública efectuada por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, llamaba la atención que el Lic. Andrés Méndez acusaba a la Asociación Nacional de RRII (ANRI) de ser “los traidores de la Relaciones Industriales”, mientras que el Lic. Raúl Nuñez, de forma curiosa, se dedicaba a dirigir al estilo de los mejores directores de orquesta, a un grupo numeroso de estudiantes de la carrera de la Universidad de Carabobo, que aplaudían o lanzaban abucheos dependiendo de los comentarios de los participantes.

profesional, cuyo objetivo fundamental es muy diferente de “convertirse en una herramienta para garantizar la aplicación de un método científico en la evaluación de personal de la Administración Pública”; segundo, no puede reducirse el campo de esta disciplina a la mera evaluación de desempeño del personal, lo que constituye tan solo una actividad específica de uno de los subprocesos a micro-nivel que conforman esta disciplina; posiblemente puedan asociarse estas intenciones, nada ciertas, al actual estado de la administración pública, que adolece de adecuadas políticas en materia de recursos humanos; pero incluso se es osado al decir que la evaluación de desempeño sería aquella que acabaría con el caos en este sector, pues es tan solo uno de los aspectos en que se podría mejorar.²⁵ Queremos pensar que este modo de actuar obedece sólo a una buena intención de los promotores, dirigida a acelerar el proceso de aprobación de la Ley.

ANÁLISIS DE LA “ÚLTIMA VERSIÓN” DEL PROYECTO DE LEY DEL PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y AFINES

Luego de presentar los argumentos que sirven de base, justifican y describen la consolidación de la disciplina, el desarrollo de la carrera y algunos antecedentes de los colegios profesionales y de la propia Ley de ejercicio, procederemos al análisis de la “última versión”²⁶ de la Ley del Ejercicio del Profesional de Relaciones Industriales y Afines, Aprobada en primera discusión en la Asamblea Nacional el 15 de Diciembre del

²⁵.El Departamento de Estudios Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello, ha participado en una serie de proyectos de investigación aplicada en varios organismos adscritos a la Administración Pública. En su papel de asesor se han efectuado diagnósticos exhaustivos que nos permiten hablar con cierta propiedad de las debilidades de los procesos de Recursos Humanos (Ministerio de Finanzas –2001-; Ministerio de la Secretaría de la Presidencia –2001-; Superintendencia de Seguros –2000-; Fondo de Inversión Social de Venezuela –1998-); esto sin incluir su labor formativa dirigida a algunos miembros de la Administración Pública, específicamente de la Oficina Central de Personal e incluso las cohortes de egresados del Post-Grado en Gerencia del Sector Público: Mención Recursos Humanos.

²⁶.Es necesario aclarar que si bien existe una versión aprobada en primera discusión, posteriormente se ha venido desarrollando todo un proceso que da origen a reformas parciales del proyecto. Hasta la fecha en que se realiza este documento el proceso se ha desarrollado de la siguiente manera: A partir del 15 de diciembre del año 2000 se han originado nuevas versiones; una de ellas dada a conocer por el mismo Raúl Nuñez, Vicepresidente del Colegio de Relaciones Industriales de Carabobo, durante un panel de discusión del proyecto de ley, efectuado en el VIII Congreso de Relaciones Industriales en fecha 7 de Junio de 2001. Un mes más tarde, se distribuyó otra versión entre los presentes en el “Foro Consulta Pública” efectuado por la Sub-Comisión Especial de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral conformada por los diputados Salomón Centeno (Presidente), Luis Franceschi y Ezequiel Vivas Terán. Pero esto no queda allí, días más tarde, el 26 de Julio de 2001, otra versión con ligeros cambios podría encontrarse en el sitio web de la asamblea nacional (www.asambleanacional.gov.ve). Luego de ser realizado el Foro Consulta Pública a la que hemos hecho referencia, la Sub-Comisión se dedicó a enviar algunas cartas de solicitud de opiniones, donde se anexaba una versión del proyecto de Ley, a diferentes sectores involucrados, una de las cuales fue dirigida a la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, el 10 de Septiembre de 2001. Este análisis considera esta versión como la “última”, sin embargo y así nos lo han explicado algunos expertos del derecho, es difícil saber cuando una versión es la última, puesto que los miembros de la sub-comisión efectúan modificaciones constantemente de acuerdo a las opiniones emitidas por los interesados que en ocasiones sólo está reflejada en la versión que utilizan como papel de trabajo.

año 2000. Este análisis se realizará tomando en cuenta todas las secciones que la integran.

SOBRE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo a la Constitución Nacional la razón por la cual se exige acompañar a todo proyecto de Ley de una exposición de motivos es que esta permite determinar la pertinencia de dicha Ley, sus objetivos, alcance y viabilidad, convirtiéndose en el punto de partida de las discusiones que lleva a cabo la Asamblea Nacional para aprobarlo en primera discusión²⁷. El objeto de este comentario es llamar la atención sobre este aparte incluido en la primera versión de la Ley del Ejercicio. Curiosamente los argumentos presentados en la primera versión y que teóricamente deben ser lo más sólidos y consistentes como sea posible, han sufrido modificaciones a las cuales haremos referencia a continuación.

Hasta la fecha, existen dos versiones de la exposición de motivos del Proyecto de Ley del Ejercicio, la primera incluida en el Proyecto de Ley aprobado en primera discusión y la segunda, muy diferente, difundida en la denominada “ultima versión” del proyecto recibida oficialmente por la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB el 10 de Septiembre de 2001.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: PRIMERA VERSIÓN (DA ORIGEN A SU APROBACIÓN EN PRIMERA DISCUSIÓN)

La primera versión de la exposición de motivos data del año 1992. Su estructura, hilo conductor y, en general, los argumentos presentados en dicha exposición, han sido centro de diversas críticas por parte de los actores que han participado en el proceso de discusión tras la aprobación en primera discusión del proyecto. Este aparte de la Ley estaba integrado por tres secciones, una introductoria, otra sobre el concepto de Relaciones Industriales y una última referida al Campo de la Disciplina. Luego de una lectura exhaustiva podemos concluir que no faltan motivos a sus detractores para su crítica. Consideramos que los argumentos que justifican la creación así como el propósito de la Ley no se encuentran lo suficientemente claros, creemos además que su elaboración carece de profundidad y en ciertas partes, incluso, de sentido. Es posible que ello se deba al momento histórico en el que se llevó a cabo, el cual dista mucho de la situación actual de la disciplina, que como hemos explicado ampliamente en la introducción de este documento, cuenta con motivos específicos que justifican su razón de ser y resaltan la necesidad de contar con un profesional que reúna un perfil de competencias hoy definidas en los pensa de estudio de la carrera, los cuales dibujan su papel y ámbito de acción social tanto a micro como a macro nivel. Podríamos detenernos

²⁷.Cfr. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; arts. 205 al 211, especialmente el 208

a analizar párrafo a párrafo su contenido, pero creemos que en este momento no existe razón para ello por cuanto ya existe una nueva versión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: SEGUNDA VERSIÓN

Esta parte del análisis debe ser mucho más profunda, así que nos detendremos en algunos detalles o puntos que se incluyen en esta segunda versión. A diferencia de la primera no se divide la exposición en secciones, más bien se trata de resumir y en algunos casos reafirmar ciertos planteamientos ya incluidos en la primera. El primer párrafo se refiere a tres aspectos que sirven como antecedentes para justificar la creación de la Ley del Ejercicio. La exposición se inicia resaltando los 34 años del Colegio, sin querer desestimar y tomando en consideración algunos aspectos puntuales ya incluidos en la primera parte de este documento, no podemos perder de vista el rol que ha jugado el Colegio y la percepción sobre su legitimidad para los profesionales de la disciplina. En segundo lugar se hace referencia al papel de las universidades, especialmente de la UC y de la UCAB en la formación de profesionales del área, no obstante consideramos que esta información puede ser enriquecida con datos más precisos, al igual que el tercer aspecto que se refiere al desempeño de los profesionales en el campo de las Relaciones Industriales al cual califican de exitoso.

El segundo párrafo se refiere al propósito de este instrumento legal, mediante el cual se regulan y delimitan las áreas de acción del profesional. Creemos que la necesidad de un instrumento de estas características va mucho más allá.

En los siguientes dos párrafos se hace énfasis en la justificación de la Ley, argumentando un mandato de la Constitución en materia de Recursos Humanos y la necesidad que genera el marco legal vigente y sus diversos instrumentos (LOPCIMAT, Ley Penal del Ambiente...), en todo caso incompletos y desarticulados de los argumentos iniciales. Finaliza resaltando algunos rasgos del profesional que nos parecen acertados.

Seguidamente se presenta otro argumento, a nuestro juicio muy general, que dice poco sobre el aporte del profesional al proceso de cambio, supeditándolo a una especie de capacidad jurídica que permitiría “institucionalizar normas de carácter ético en el marco de la responsabilidad profesional”... lo cual no nos queda lo suficientemente claro. Tampoco queda claro el término profesiones afines, aspecto que comentaremos un poco más adelante.

Posteriormente salta a otro argumento legal, contenido en la Constitución (art.144 y 145), el cual hace referencia al concepto de ciencia y método de las Relaciones Industriales. Este nos parece un argumento sólido que está alineado a la visión de algunos autores que consideran que el desarrollo de la ciencia del trabajo ha permitido la consolidación de la disciplina de Relaciones Industriales, a nuestro juicio debería ser la base de la exposición de motivos.²⁸ No obstante, al leer cuidadosamente ambos artículos creemos que estos, por si mismos, no son suficientes para justificar este argumento, hace

²⁸.Así lo consideramos al momento de elaborar la primera parte de este documento.

falta indagar sobre algunos aspectos históricos y de conceptualización que dan origen a la disciplina y a los cuales ya hemos hecho referencia anteriormente, por cuanto dichos artículos cubren aspectos de micro-nivel específicamente en el sector público.

Antes de finalizar la exposición, haciendo hincapié nuevamente en el papel decisivo del profesional del área y en la necesidad de hacer realidad este instrumento legal, se incluye un párrafo muy general sobre el potencial de los egresados en la disciplina para participar en la problemática del mercado laboral utilizando sus conocimientos específicos.

Sin duda que la lectura nos hace pensar sobre la posibilidad de construir una nueva versión, que verdaderamente refleje en forma consistente y con un hilo conductor claro, la pertinencia, objetivos, alcance y viabilidad de este instrumento legal, según lo demanda la Constitución Nacional, para lo cual debe contarse con la opinión de los diversos sectores involucrados.

SOBRE EL TÍTULO DE LA LEY

Luego de comentar la Exposición de Motivos, nos centraremos en el cuerpo de la Ley, comenzando por el “título”. A estas alturas ya hemos explicado a profundidad el desarrollo del proceso de discusión del Proyecto de Ley y las diferentes versiones resultantes, cuyos títulos también han sufrido variantes en algunas oportunidades.

La versión de más vieja data llevaba por título “Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales”. Versiones posteriores a ésta eran llamadas “Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales” y la más reciente “última versión” titulada “Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Afines”.

Este análisis comenzará por exponer algunos aspectos generales referidos a dos corrientes: 1) La Gerencia de Personal y, 2) La Economía Laboral, para luego efectuar algunos comentarios específicos sobre el título que debe incluirse en el Proyecto de Ley.

¿RELACIONES INDUSTRIALES Ó RECURSOS HUMANOS?

Las Relaciones Industriales, a partir de la década de los 60' sufren un proceso de transformación que da origen a dos corrientes, la de la Gerencia de Personal (micro-nivel) y la de la Economía Laboral (macro-nivel), desarrollándose una línea imperfecta entre las Relaciones Industriales y los Recursos Humanos, que según algunos autores no logra escindir de verdad ambas corrientes disciplinarias *cuyo foco de interés es el mismo*: las relaciones de empleo.²⁹

Mientras que la corriente de Recursos Humanos está compuesta de internalistas que buscan explicaciones a los fenómenos surgidos en las relaciones de empleo, tanto entre los individuos como en el conjunto de la organización (procesos de recursos humanos:

²⁹.Op Cit. José I. Urquijo, p.61

atraer, incorporar, mantener, desarrollar y desincorporar); la corriente de las Relaciones Industriales se compone de externalistas que se enfocan en los factores externos a la organización para explicar los fenómenos que surgen de las relaciones de empleo (condiciones económicas de los mercados laborales, legislación laboral, aspectos demográficos de la fuerza laboral, etc).³⁰

La división de ambos campos tiene algo positivo, puesto que significa que hay dos enfoques diferentes sobre el mismo objeto que pueden llevar a una visión más totalizadora y completa del estudio de los problemas del trabajo.³¹

De cara al futuro resulta importante la convergencia de los dos esfuerzos de la disciplina de Relaciones Industriales: la construcción científica de una teoría que tenga en cuenta las fuerzas ambientales que afectan las organizaciones y a la efectividad en el trabajo, así como las relaciones obrero patronales y la resolución de problemas que lleve al desarrollo de un sistema de trabajo eficientemente gerenciado que contemple tanto los intereses de la empresa como de los trabajadores.³²

EL ALCANCE Y PERTINENCIA DEL TÍTULO DE LA LEY

El título, en su versión inicial, parecía muy amplio al llamarse simplemente “Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales” y el primer cambio, aunque para algunos parezca insignificante, consistió en enfatizar que se trataba de la “Ley de Ejercicio de los Licenciados en Relaciones Industriales”, cuya intención parecía dirigirse a aclarar en forma explícita, que en la misma no tenían cabida los técnicos superiores graduados en el área.

Una vez efectuadas estas aclaratorias, podría pensarse en un título diferente, de carácter totalizador u holístico que agrupe ambas corrientes, proponemos se denomine: “Ley de Ejercicio Profesional del Licenciado en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos”.³³ Sin embargo, no estaría de más efectuar un estudio en profundidad del pensa de la carrera, con sus diferentes denominaciones en diversas universidades, para establecer a ciencia cierta donde se encuentran sus diferencias y semejanzas.

Especial referencia merece la inclusión del término “afines”³⁴, en el título de la “última versión”, evento que carece de un análisis a profundidad de lo que abarca y las consecuencias que podría generar. Dado el carácter interdisciplinar de la carrera, que se

³⁰.IBID, p.62

³¹.IBID. p.64

³².IDEM

³³.Este debate ha sido suficientemente aclarado en la UCAB. En primer lugar el cambio de pensum de la Maestría en 1998, incluyó la modificación de su título a “Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y/o de Relaciones Industriales”. Al efecto puede verse: José I. Urquijo y Aurora Brito; “Reforma de la Maestría en Relaciones Industriales”; UCAB, 1997. De igual manera se incluye una amplia exposición sobre esta temática en la nueva versión corregida y aumentada del libro del Pfr. José I. Urquijo; “Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI”; UCAB; 2001.

³⁴.Afin: próximo, contiguo. Que tiene afinidad (analogía) con otra cosa. Pariente por afinidad.

ha explicado en forma extensa en la introducción, podría confundirse el término “afines” con el conjunto de disciplinas que la nutren y que por lo tanto guardan alguna afinidad con la misma. Pareciera que el propósito de los promotores de adoptar el término “afines” era no excluir a los Licenciados en Recursos Humanos. El problema del término radica en que su sentido podía ser interpretado de forma incorrecta otorgándole un carácter tan amplio que desbordaría su intención inicial.

Lo recomendable, a nuestro parecer, es efectuar una corrección de dicho título, proponemos: “Proyecto de Ley de Ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos”; de otro modo, si se persiste en la idea de mantener el término afines, debe incluirse un artículo que explique el alcance del término, tal como se ha hecho en la última versión del proyecto, claro que luego de realizar un estudio a profundidad de los pensa de estudio de las universidades que ofrecen la carrera.

A continuación comentaremos los artículos incluidos en la “última versión” del proyecto.

TÍTULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Consolida la creación de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, infraestructura que no se encuentra lo suficientemente justificada.

Artículo 2. En general nos parece acertado, excepto que se incluyen sólo a los profesionales de Relaciones Industriales lo cual se contradice con el tratamiento del término "afines".

TÍTULO II. De los profesionales.

Artículo 3. Está orientado sólo a micro-nivel, es decir a un ámbito específico de la disciplina: “...al estudio científico de las teorías y prácticas implícitas en la gerencia integral de los recursos”. Consideramos que el ámbito de dedicación es incompleto, este debe relacionarse con el perfil del egresado incluido en la primera parte de este documento.

TÍTULO III. Del ejercicio profesional.

Artículo 4. Notamos se ha corregido su orientación, aclarando que la colegiación es voluntaria y no obligatoria, lo cual se ajusta al espíritu de la nueva Constitución de la República.

Artículo 5. Este artículo es uno de los que debemos tratar con mayor cuidado. Entendemos la intención de hacerlo “potestativo”³⁵ y no “taxativo”³⁶, utilizando el

³⁵.Potestativo: que está en la facultad o potestad de uno.

término “serán requeridos”, lo cual no imposibilita “per se” a otros profesionales y resguarda el derecho al trabajo. Estamos de acuerdo con el primer párrafo del artículo, lo que está en discusión son los once ordinales donde se incluyen “todas” aquellas actividades que se consideran del área, expuestas sin un estricto orden lógico, lo cual las hace perfectibles e incluso pueden ser limitativas si consideramos los cambios de las relaciones laborales por la presión del contexto, especialmente de la variable tecnología, lo cual pudiera reducir la vida útil de los servicios profesionales que se enuncian. Otra posibilidad se nos presenta, luego de revisar una serie de leyes del ejercicio profesional en las que se nota un tratamiento distinto de los servicios profesionales, remitiéndose sólo a una referencia general que se centra en la utilización del conocimiento adquirido mediante el estudio de cierta disciplina de nivel universitario.³⁷

Artículo 6. Estamos en total desacuerdo con este artículo ya que viola los derechos gerenciales de las empresas u organizaciones³⁸ y contradice lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, que otorga a las empresas la exclusividad de decidir en materia de estructura organizacional.

Artículo 7. Este artículo debería ser potestativo y no taxativo; la solución puede ser sustituir el término “deberá” por “podrá”. En estos términos, la norma puede ser contra producente ya que se convertiría en un techo para el desarrollo de la carrera de cientos de profesionales que podrían desempeñarse a otros niveles y/o en otras áreas, mucho más si se carece de estudios de oferta-demanda de este tipo de profesionales.

Artículo 8. Nuevamente se es excluyente al incluir que las funciones de asesoría “deberían ser ejercidas” por profesionales del área. Estas funciones pudieran formar parte del artículo donde se exponga el campo de ejercicio de este profesional, descritas, por supuesto, bajo un adecuado criterio de orden. En lo que se refiere al párrafo único de este artículo, que exige el aval a través de la firma de un profesional de la disciplina en un determinado documento, creemos que es correcta su orientación, faltaría incluir a las convenciones colectivas, como un documento clave que requiere de dicho aval. No creemos que tenga que ser un requisito obligatorio sino más bien una especie de “sello de calidad”, máxime si consideramos que ninguna otra Ley del Ejercicio obliga expresamente a contar con

³⁶.Taxativo: que limita o reduce un caso a determinadas circunstancias.

³⁷. Le dan un tratamiento general: La Ley del Ejercicio de la Psicología (1978); la del Ejercicio del Periodismo (1994); la Ley de Abogados; La Ley de Ejercicio del Bioanálisis (1973); Ley de Ejercicio de la Farmacia (1928).Le dan un tratamiento específico: La Ley del Ejercicio de la Contaduría Pública (1973); Ley del Ejercicio de la Profesión del Licenciado en Nutrición y Dietética (1998). Otro caso es el de la Ley de Ejercicio de la Profesión de los Licenciados en Administración (1982), que enumera los servicios de manera general; y el de la Ley de Ejercicio Profesional de la Sociología y la Antropología (1998) que al delimitar el campo de la profesión, lo relacionan a los planes de estudio de las escuelas y universidades, debidamente autorizadas, que imparten la disciplina.

³⁸.Sobre la Doctrina de los Derechos Gerenciales puede verse:: José I. Urquijo; “Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales; UCAB, Caracas; pp. 267-288

el aval o firma de un determinado profesional en la Convención Colectiva. Debe buscarse la forma de alertar a los actores de las Relaciones Laborales que participan en la negociación colectiva sobre la necesidad de contar con un profesional de Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos en los equipos de negociación.

Artículo 9. En este caso nuestro análisis se corresponde con el del artículo 6, creemos que es violatorio de los derechos gerenciales y de la libre organización de la empresa.

Artículo 10. Nos parece que la aclaratoria del Colegio Profesional sobra, es muy general y tiene poca relación con el establecimiento de una firma u organización profesional.

TÍTULO IV. Del uso indebido del título.

Artículo 11. Este artículo, tal cual se redacta, no tiene razón de ser. Deja a una mera discrecionalidad, no muy clara, de quién es la responsabilidad de “juzgar” o “inferir” sobre términos, leyendas, insignias, dibujos y demás expresiones asociadas a la disciplina.

TÍTULO V. Del ejercicio ilegal y TÍTULO VI. De las Sanciones.

Artículo 12. El punto 1 es contradictorio y “taxativo”, recordemos que no se ha definido correctamente el término “servicios reservados” De la forma como está redactado quiere decir que lo que se enumera en el Artículo 5 y en sus ordinales son funciones exclusivas del profesional en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos. Algo similar ocurre con el punto 2 referido a la “exclusiva competencia de la profesión”, lo cual nos hace pensar que se incurre en visos de inconstitucionalidad, afectando el derecho al trabajo.

Artículo 13 al 20. En estos artículos se establecen una serie de sanciones en caso de ejercicio ilegal o incumplimiento con lo establecido en la ley. Aunque no cabe duda que el ejercicio de una profesión debe estar guiado por valores contrarios al delito y la mala praxis, el problema se presenta cuando estas sanciones se establecen sin tener claro a quiénes afecta y su campo de acción.

TÍTULO VII. De la Federación, sus atribuciones y sus órganos de dirección, TÍTULO VIII. De los Colegios y sus órganos y TÍTULO IX. De la Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Afines.

Artículo 21 al 56. Este conjunto de artículos hacen referencia a la infraestructura que se pretende crear y que entraría en funcionamiento tras la aprobación de la Ley. El problema radica en que esta estructura podría no ajustarse a las necesidades generadas de la aprobación del instrumento. Nos parece una estructura

excesivamente burocrática y pesada, que no se corresponde a la naturaleza de las organizaciones actuales caracterizadas por su dinamismo y por la utilización óptima de la tecnología de la información³⁹. En todo caso, la estructura del organismo u organismos deben ser definidas más adelante en función de las nuevas necesidades que se generen y de la tasa de afiliación o colegiación que se logre obtener mediante un llamado a la atención a sus potenciales miembros, sobre los servicios y ventajas que estos obtendrían tras su afiliación. Se trata de un nuevo paradigma que se basa en que la razón de ser de los Colegios, la Federación y los Institutos de Previsión, obedece a una verdadera necesidad y razón de ser para su existencia.

La alternativa es la creación de un Colegio pequeño pero de gran alcance, cuyo crecimiento o expansión dependa de los servicios que presta a sus clientes y del rol que juegue en la sociedad como institución crítica y de avanzada, autónoma, democrática y basada en sólidos principios éticos.

TÍTULO X. De la situación de los técnicos.

Artículo 57 y 58. De encontrarse bien definido el alcance de la Ley, estos artículos no tienen razón de ser ya que automáticamente se excluye de su margen o ámbito de acción al nivel técnico, siendo que se trata de una “Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos”. Sin embargo, una cosa es el que esta ley ampare sólo a los licenciados y otra, muy diferente, es pretender que los graduados a nivel técnico sólo puedan trabajar bajo la supervisión de un Licenciado, cosa que nuevamente atenta contra los derechos gerenciales. En todo caso, de incluirse, el artículo debe ser de tipo “potestativo”, más como una recomendación que como un mandato.

TÍTULO XI. Disposiciones Transitorias.

Esta etapa de transitoriedad de la Ley es lógica y pertinente, el problema radica precisamente en la manera como se instrumenta el mecanismo. ¿Quiénes serán los encargados de avalar esta especie de certificación?. Pareciera que lo más lógico es dejar en manos de las universidades (con el apoyo logístico del Colegio) esta responsabilidad, lo que se tiene que definir de manera más clara y precisa son los requisitos para dicha “certificación”.

TÍTULO XII. Disposiciones Finales.

³⁹.Nótese que la gran mayoría de los artículos que componen el Proyecto (36 de 58) se refieren a la conformación y organización de la Federación, los Colegios y el Instituto de Previsión Social.

Acerca de estas dos últimas disposiciones del Proyecto de Ley, creemos que atentan contra la libertad de asociación; está claro que podría generarse un problema para aquellos profesionales que cuenten con más de una profesión. El caso de los Administradores mención Recursos Humanos es particular y amerita el estudio del pensum, para definir su posibilidad de ser incluidos en la Ley.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Para finalizar comenzaremos por decir que, dejando de lado los intereses de algunos particulares, la intención de aprobar este instrumento es positiva. Todos los actores involucrados deben poner de su parte y participar en el proceso de discusión, dejando de lado las disputas y abriendo un espacio al diálogo.

No debemos olvidar la necesidad de elaborar estudios a profundidad que nos permitan conocer perfectamente el perfil del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, así como sobre el papel que desempeña en la sociedad.

La idea de dinamizar el Colegio de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, renovando su dirigencia y llamando a la conformación de una Junta Directiva elegida por un número representativo de miembros del gremio, los cuales deben ser convocados una vez se apruebe la ley, así como de un Instituto de Previsión Social que preste un servicio valioso al profesional del área resulta un paso más para el logro del reconocimiento que merece la disciplina.

El análisis exhaustivo del proceso de discusión, del desarrollo de la disciplina y de la carrera nos ha permitido ver con claridad la verdadera dimensión de un instrumento de este tipo, no se debe maximizar su alcance ni minimizar su razón de ser, debemos darle su justa dimensión.

La Universidad Católica Andrés Bello, a través de la Escuela de Ciencias Sociales, el Post-Grado de Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales y el Departamento de Estudios Laborales, pone a la disposición del equipo evaluador, todos los recursos con lo cuales cuenta para la mejora de este instrumento legal de manera tal que logre alcanzar su propósito fundamental que no es otro que el de poner punto final al proceso de consolidación de la carrera y centrarse en construir nuevos conocimientos para enriquecer la disciplina

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

CALVANI, Arístides; “El Surgir de una Escuela: Sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales (Licenciaturas en Sociología y Relaciones Industriales); en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; UCAB, Caracas, 1993.

CARBALLO, César y Humberto Villasmil; “Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento: Anotado y concordado”; UCAB-UCAT; 1999.

- CONSEJO NACIONAL DE UNIVERSIDADES; “Oportunidades de Estudio en las Instituciones de Educación Superior de Venezuela”; OPSU; 2001.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. EL NACIONAL; edición del 16-11-1975; del 19-11-1975 y del 19-10-1975.
- LEY DE ABOGADOS, SU REGLAMENTO Y CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL ABOGADO.
- LEY DE EJERCICIO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA Y SU REGLAMENTO. Gaceta Oficial N°30.273 del 5-12-1973 y Gaceta Oficial N°30.617 del 6-2-1975.
- LEY DE EJERCICIO DE LA FARMACIA. Gaceta Oficial N°16.551 del 7-7-1928.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE ECONOMISTA. Gaceta Oficial N°29.687 del 15-12-1971.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. Gaceta Oficial N°3.004 del 26-8.1982.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL LICENCIADO EN NUTRICIÓN Y DIETÉTICA. Gaceta Oficial N°36.526 del 27-8-1998.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PSICOLOGÍA. Gaceta Oficial N°2.306 del 11-9-1978.
- LEY DE EJERCICIO DEL BIONÁLISIS. Gaceta Oficial del 23-7-1973.
- LEY DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LA SOCIOLOGÍA Y LA ANTROPOLOGÍA. Gaceta Oficial N°5.239 del 23-6-1998.
- LEY DEL EJERCICIO DEL PERIODISMO. Gaceta Oficial N°4.819 del 22 –12-1994.
- LUCENA Héctor; “L Reforma Curricular en Relaciones Industriales”; en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; UCAB, Caracas, 1993.
- ULRICH, Dave, Michael R. Losey y Gerry Lake; “El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos”. Editorial EdipeBarcelona, 1998.
- URQUIJO, José Ignacio y Aurora Brito; “Reforma de la Maestría de Relaciones Industriales; UCAB; Caracas, 1997
- URQUIJO, José Ignacio, Adriana Mendoza, Aracelis Tortolero y Aurora Brito; “Escuela de ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales; en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; UCAB, Caracas, 1993.
- URQUIJO, José Ignacio; “Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI”; UCAB, Caracas, 2001
- URQUIJO, José Ignacio; “Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales”; UCAB, Caracas, 2000

ANEXO

LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE

LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES Y AFINES

(Copia fiel y exacta de la versión enviada a la Escuela de Ciencias Sociales el 10 de septiembre de 2001)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2001 se cumplen 34 años de la creación del primer Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales de la república, organismo que nace ante la manifiesta preocupación del estado por los recursos humanos del país, toda vez que por los años sesenta se previó la necesidad de poner a disposición de la nación de un profesional universitario que se ocupase de la debida atención, empleo y desarrollo del recurso humano en el contexto de su desarrollo integral. Es así como en el año 1.963 se le asignó a la Universidad de Carabobo la responsabilidad de formar Licenciados en Relaciones Industriales, responsabilidad asumida por ésta casa de estudios de manera diligente y eficaz, al igual que la Universidad Católica Andrés Bello y otras muchas en el país, formando profesionales en el campo de las relaciones industriales, quienes actualmente se desempeñan de manera exitosa en las diferentes organizaciones del sector público y privado en toda la extensión de la república.

Desde el inicio de las actividades profesionales surge la necesidad de lograr un instrumento legal mediante el cual se regule y delimite las áreas del ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales.

La Constitución Bolivariana de Venezuela, incorpora principios importantes en materia de gerencia de recursos humanos al contemplar en su artículo 146, párrafo último, la necesaria aplicación de métodos científicos en la administración del recurso humano.

Diversos instrumentos de la legislación laboral ratifican la concepción del trabajo como un hecho social, en tal sentido, normas referidas a la seguridad e higiene industrial contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como disposiciones contempladas en la Ley Penal del Ambiente, contribuyen a justificar la necesidad de promulgar una Ley de Ejercicio Profesional de los Licenciados en Relaciones Industriales. La formación profesional del licenciado o licenciada en relaciones industriales le permite manejar diferentes disciplinas que resultan de invalorable utilidad para un adecuado desempeño en las relaciones obrero-patronales, manteniendo el respeto por la dignidad de la persona humana, como motivación imprescindible para la realización del ser humano mediante el trabajo.

Hacer realidad una Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales, que contemple y respete el espacio de profesiones afines, otorgaría la capacidad jurídica indispensable para institucionalizar normas de carácter ético en el marco de la responsabilidad profesional que contribuyan decididamente al proceso de cambio que vive el país.

El cumplimiento de la función pública en el ingreso de personal, prevista en los artículos 144 y 145 de nuestra carta magna se garantiza en éste Proyecto de Ley, pues determina de manera muy clara el concepto de ciencia y método de las relaciones industriales, abriendo caminos a la participación de profesionales egresados de las universidades y centros de educación pública y privada para contribuir a hacer más eficiente la actividad del estado, así como, permitir al sector productivo privado un agente de cambio cultural dentro del complejo hecho social del trabajo, con una visión de equidad y justicia para los trabajadores y patronos que limite y/o reduzca la conflictividad laboral.

Ante la difícil situación que presenta nuestro mercado laboral resulta adecuado emplear nuestros mejores recursos, formados en la especificidad de la materia, y encontrándose a disposición del país gracias a la previsión y considerable inversión efectuada para su formación por el estado venezolano.

Por estas razones, el instrumento que se presenta a consideración del cuerpo legislativo reconoce el ejercicio profesional de los Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, los cuales desde hace varias décadas vienen desempeñando un papel decisivo en el desarrollo económico y social de nuestro país.

Resulta entonces evidente, que ha llegado el momento de hacer realidad la legítima y añeja aspiración de alcanzar el instrumento legal que consagre, las normas y regulaciones inherentes al ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El ejercicio de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines se regirá por la presente Ley, sus reglamentos y el Código de Ética Profesional que dictare la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 2. El licenciado en relaciones industriales es aquel profesional que habiendo obtenido y registrado en las oficinas públicas correspondientes el título de Licenciado en Relaciones Industriales expedido por una universidad nacional, desempeñe las actividades que le son propias a los efectos de la presente Ley. En caso de haber obtenido el título en una universidad extranjera, éste deberá ser revalidado en Venezuela, de acuerdo a lo establecido en las respectivas leyes de la república.

PARÁGRAFO ÚNICO: De la misma manera, se reconoce como profesionales afines, a aquellas personas que hayan obtenido y registrado en las oficinas públicas correspondientes, los títulos de: Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos; Licenciado en Ciencias Gerenciales mención Recursos Humanos y Licenciado en Administración mención Recursos Humanos, siempre que hayan sido expedidos

por universidades e instituciones educativas reconocidas por las autoridades nacionales responsables de la educación superior.

TÍTULO II
DE LOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 3. El ejercicio de la profesión de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines impone dedicación permanente al estudio científico de las teorías y prácticas implícitas en la gerencia integral de los recursos humanos.

TÍTULO III
DEL EJERCICIO PROFESIONAL

ARTÍCULO 4. Todo profesional calificado conforme al artículo 2 de la presente Ley, está en el derecho de inscribirse y ser registrado en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines de su respectiva entidad federal. Las universidades nacionales suministrarán el listado de egresados con la finalidad de facilitar el cumplimiento de éste derecho.

ARTÍCULO 5. Los servicios profesionales de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines serán requeridos en todos los casos en que esté involucrada la aplicación de métodos y técnicas científicas que permitan el desarrollo de la gerencia integral de los recursos humanos del país, con el fin de facilitar el funcionamiento armónico entre el capital y el trabajo, abordando el contexto laboral con una visión integradora orientada a lograr el desarrollo nacional y el bienestar social de toda la población mediante los siguientes servicios:

ORDINAL 1. Administración, actualización y desarrollo de políticas, programas y procedimientos orientados a lograr una estructura administrativa efectiva y eficiente, con personal altamente capacitado, producto de un trato equitativo de oportunidades para el mejoramiento profesional con miras a lograr la satisfacción en el desempeño del trabajo y una adecuada implementación de procesos de: planificación, adiestramiento y desarrollo de recursos humanos; empleo, selección y ubicación; seguridad social integral, administración de sueldos y salarios; negociación colectiva, relaciones laborales y servicio al personal.

ORDINAL 2. Estudio de la fuerza de trabajo y su potencial, a fin de satisfacer las exigencias de la estructura socio - económica del país.

ORDINAL 3. Ejecución del proceso de reclutamiento, selección, inducción, contratación, adiestramiento y evaluación del desempeño de los recursos humanos y la aplicación de los sistemas de méritos en el sector público y privado mediante la utilización del método científico correspondiente.

ORDINAL 4. Ejercicio de la docencia e investigación en las áreas específicas de las relaciones industriales que sean requeridas en la formación profesional del

licenciado en relaciones industriales y profesiones afines, así como en materias de naturaleza similar a las indicadas que se dicten en todos aquellos institutos docentes, de investigación y de formación profesional, científica y técnica, con las excepciones previstas en la Ley Orgánica de Educación, Ley de Universidades y cualquier otra ley de la república y sus respectivos reglamentos.

ORDINAL 5. Elaboración de tabuladores de sueldos y salarios de los trabajadores del sector público y privado.

ORDINAL 6. Auditorias de personal o de recursos humanos en las empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas.

ORDINAL 7. Coordinación y vigilancia de los programas de higiene, salud y seguridad laboral para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en las empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas de manera coordinada con la institución nacional correspondiente.

ORDINAL 8. Orientar y ejecutar los trámites concernientes a la seguridad social de los trabajadores y patronos, de acuerdo a lo establecido en las leyes y reglamentos que rigen la materia.

ORDINAL 9. Orientar los procesos de convención colectiva entre trabajadores y patronos del sector público y privado.

ORDINAL 10. Elaboración de manuales, normas y procedimientos sobre la gerencia de recursos humanos del sector público y privado, a fin de facilitar el cumplimiento de las leyes de la república.

ORDINAL 11. Planificación y dirección de bolsas de empleo.

ARTÍCULO 6. Toda organización de carácter público o privado, con cincuenta o más trabajadores deberá poseer una dirección, división, unidad, departamento u oficina de recursos humanos, de acuerdo a las disposiciones establecidas en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 7. Salvo las excepciones establecidas en esta Ley, toda organización pública o privada en la cual se requiera de una dirección, división, unidad, departamento u oficina que administre recursos humanos, ésta deberá ser dirigida por un profesional en el campo de las Relaciones Industriales o profesiones afines.

ARTÍCULO 8. Las funciones de asesoría y evaluación sobre administración de recursos humanos que contemple: formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de personal; elaboración de proyectos, planes y programas de recursos humanos; convenciones colectivas sobre condiciones de trabajo, reglamentos u otras normativas en materia laboral y en la formulación de políticas idóneas del sector, deberán ser ejercidas por profesionales en el área de las Relaciones Industriales o profesiones afines.

PARÁGRAFO ÚNICO: Todo programa, planes de ejecución y desarrollo de los recursos humanos que deban ser presentados ante organismos públicos y privados, deberán ser avalados a través de la firma de un profesional egresado en el campo de las relaciones industriales o profesiones afines, de acuerdo a lo dispuesto en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 9. Las empresas que se ocupen del asesoramiento de cualquiera de las actividades señaladas en el artículo 8, estarán en la obligación de ser gerenciadas por un profesional en el campo de las relaciones industriales y profesiones afines.

ARTÍCULO 10. Cualquier profesional en el área de las relaciones industriales y profesiones afines podrá establecer una firma u organización profesional, así como, asociarse con otro u otros profesionales del área, para dedicarse al ejercicio de actividades propias de la profesión de conformidad con esta Ley. La asociación así constituida deberá contener los nombres de los socios, tendrá carácter civil y las responsabilidades por sus actuaciones estarán a cargo de sus asociados. El Colegio Profesional de la entidad federal donde esté domiciliada la firma o sociedad tiene el deber de velar por el correcto ejercicio profesional de todos los egresados en el área de las relaciones industriales y afines que están bajo su jurisdicción.

TÍTULO IV DEL USO INDEBIDO DEL TÍTULO

ARTÍCULO 11. De acuerdo a la presente Ley, se considera usurpación del ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales y Profesiones Afines, además de lo previsto en el Código Orgánico Procesal Penal, el empleo por personas no autorizadas, de: términos, leyendas, insignias, dibujos simbólicos y demás expresiones de las cuales pueda inferirse la idea del ejercicio profesional.

TÍTULO V DEL EJERCICIO ILEGAL

ARTÍCULO 12. Infringen el ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines:

1. Las personas que sin cumplir con lo previsto en el Artículo 2 y la disposición transitoria primera de la presente Ley, presten servicios en organismos públicos o privados, reservados a los o las profesionales en el campo de las relaciones industriales y profesiones afines.
2. Quienes presten su concurso profesional u ocuparen con su nombre a personas o empresas que actúen de manera ilegal en asuntos de la exclusiva competencia de la profesión a que se refiere esta Ley.
3. Quienes habiendo sido sancionados con la suspensión del ejercicio profesional, continúen ejerciendo durante el tiempo de la suspensión.
4. Quienes, no obstante, hallarse debidamente colegiados, ejercen la profesión contrariando expresas disposiciones de la presente Ley, su Reglamento, estatutos, acuerdos y decisiones de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, colegios, seccionales y del Instituto de Previsión Social.

5. También incurren en ejercicio ilegal de la profesión y serán sancionados con las penas previstas, quienes patrocinen o encubran a las personas de las cuales trata el Título V de esta Ley.

ARTÍCULO 13. En todos los casos de ejercicio ilegal de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines, el Tribunal Disciplinario del Colegio en cuya jurisdicción se presume cometido el hecho, abrirá la averiguación correspondiente a instancia de parte, levantará el expediente respectivo y pasará copia del mismo a la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, así como al fiscal del Ministerio Público, quien ejercerá las acciones de oficio ante los tribunales competentes, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que hubiere lugar.

ARTÍCULO 14. Todos los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines están en el deber de denunciar ante el colegio o a la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, todo caso relacionado con el ejercicio ilegal de la profesión y cualquier otra infracción de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento, de los cuales tengan conocimiento.

TÍTULO VI DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 15. A los efectos de la presente Ley, se consideran como sanciones de carácter penal:

1. Las aplicables a las personas que hayan incurrido en el delito de usurpación del ejercicio profesional.
2. Las aplicables a las personas, titulares o no, que hayan incurrido en prácticas contempladas dentro del ejercicio ilegal de la profesión.
3. Las aplicables a las personas naturales o jurídicas que incurran en desacato a la presente Ley.

ARTÍCULO 16. Las sanciones disciplinarias consistirán en: advertencia, amonestación privada, sea ésta oral o escrita, censura pública y suspensión proporcional de un mes hasta un año de ejercicio de la profesión, según el grado de la falta y la existencia o no de agravantes, reincidencias o de indisciplina.

ARTÍCULO 17. Los colegios, a través de los tribunales disciplinarios, aplicarán las sanciones a las que se refiere esta Ley y su Reglamento, así como, las que se deriven del incumplimiento de las normas de ética profesional sin perjuicio de las que corresponden a los tribunales de la república.

ARTÍCULO 18. Hacer cumplir las sanciones impuestas por el Tribunal Disciplinario, corresponde a la Junta Directiva. Cuando se trate de casos que deban ser procesados por ante los tribunales de la república, corresponderá al presidente

del Colegio, actuando en nombre y representación del mismo, ejercer la acción legal correspondiente.

ARTÍCULO 19. De las sanciones disciplinarias establecidas en el Artículo 16, no habrá apelación. Sin embargo, cuando se trate de censura pública o de suspensión del ejercicio de la profesión, el interesado podrá solicitar una revisión de su caso dentro del término de quince (15) días hábiles a partir de su notificación por ante el Tribunal Disciplinario de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 20. La aplicación de las sanciones previstas en esta Ley no excluyen el ejercicio de otras acciones legales a que haya lugar.

TÍTULO VII
DE LA FEDERACIÓN, SUS ATRIBUCIONES Y SUS ÓRGANOS DE
DIRECCIÓN

CAPÍTULO I
DE LA FEDERACIÓN

ARTÍCULO 21. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, estará constituida por los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines de las distintas entidades federales y por las seccionales creadas y las que se crearen.

ARTÍCULO 22. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines tiene carácter exclusivamente profesional, personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 23. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, tendrá como sede inaugural la ciudad de Valencia, capital del Estado Carabobo, siendo la propia Asamblea General de Delegados de la Federación el órgano que decidirá el asiento temporal o definitivo de su sede.

ARTÍCULO 24. Son atribuciones de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines:

1. El fomento de la ética profesional y el estímulo al perfeccionamiento científico de sus afiliados.
2. Coordinar y orientar las actividades de los colegios y seccionales de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines que lo integran.
3. Dirimir los conflictos que pudieran surgir entre los colegios y/o seccionales.
4. Exhortar a los colegios a tomar medidas idóneas para defender a sus afiliados.
5. Colaborar con las instituciones que se ocupan de estudiar el campo de las relaciones industriales con el fin de favorecer su desarrollo y contribuir a su difusión.

6. Mantener actualizado un sistema de registro de todos los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines que ejercen o no la profesión en el país.
7. Procurar a sus integrantes un nivel de vida cónsono con su condición profesional.
8. Promover y ejecutar mecanismos de previsión social que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus miembros.
9. Cooperar con los organismos del estado a los fines de velar por el cumplimiento de las normas legales relacionadas con el ejercicio de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines.
10. Mantener intercambio cultural con los organismos profesionales y con las escuelas de relaciones industriales y profesiones afines, tanto nacionales como extranjeras.
11. Promover cursos, seminarios, conferencias, charlas, talleres y todo tipo de eventos que permitan mantener la actualización profesional de los egresados en el campo de las relaciones industriales.
12. Adelantar y gestionar las reformas legales pertinentes que contribuyan al desarrollo y protección del ejercicio de la profesión del licenciado en relaciones industriales y profesiones afines, así como, dictar los reglamentos internos correspondientes.
13. Proponer a la Asamblea General de Delegados los estatutos y reglamentos que rijan los colegios profesionales y a la Federación.
14. Dictar su Reglamento Interno.
15. Velar por el correcto ejercicio profesional de los egresados en el campo de las relaciones industriales y profesiones afines.
16. Cualquier otra función que le sea atribuida en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 25. El patrimonio de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, estará formado por los aportes de los colegios y seccionales, por las contribuciones extraordinarias que acuerde la Asamblea, por los aportes de entidades públicas y privadas y por cualquier otro ingreso que provenga de actos entre vivos o por causa de muerte.

ARTÍCULO 26. Son órganos de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines: La Asamblea, el Directorio y el Tribunal Disciplinario.

CAPÍTULO II DE LA ASAMBLEA

ARTÍCULO 27. La Asamblea General de Delegados de la Federación es su máxima autoridad y está integrada por los representantes que elijan los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines de toda la república. La Asamblea se reunirá cada año, en su primera oportunidad durante el primer

trimestre del año o en la fecha más inmediata posible en el lugar que se haya elegido al efecto en la última reunión, previa convocatoria hecha por el Directorio con treinta (30) días de anticipación por lo menos.

ARTÍCULO 28. La Asamblea podrá sesionar también con carácter extraordinario cuando así lo decida el Directorio, a solicitud de por lo menos cinco (5) Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 29. Los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines designarán para la Asamblea, cinco (5) delegados principales con sus respectivos suplentes, elegidos por votación directa y secreta, de acuerdo al Reglamento Electoral. Estos delegados formarán la representación del colegio en la Asamblea de la Federación.

ARTÍCULO 30. La Asamblea se considerará válidamente constituida, cuando estén presentes la mitad mas uno del número total de sus miembros representantes por estados.

CAPÍTULO III DEL DIRECTORIO

ARTÍCULO 31. El Directorio es el órgano ejecutivo de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines y estará integrado por un presidente, un vicepresidente, un secretario ejecutivo, un tesorero, un secretario de defensa gremial, un secretario de actualización profesional y tres vocales.

ARTÍCULO 32. Para ser miembro principal o suplente del Directorio se requiere:

1. Ser miembro inscrito en un colegio o seccional de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines de cualquier entidad federal.
2. Estar solvente con las cuotas asignadas por el Colegio y la Federación.
3. No estar sometido a procedimiento ante los tribunales disciplinarios del gremio ni haber sido sancionado por dichos tribunales en los cuatro años anteriores a la elección.

ARTÍCULO 33. La elección del Directorio se efectuará cada dos (2) años por votación directa y secreta de los miembros de la Asamblea y de la Federación.

ARTÍCULO 34. Son atribuciones del Directorio de la Federación:

1. Cumplir y hacer cumplir los fines de la Federación, así como, los acuerdos y resoluciones de la Asamblea.
2. Convocar a la Asamblea ordinaria o extraordinaria, según sea el caso.
3. Preparar el presupuesto de gastos de la Federación y determinar las medidas adecuadas para ejecutarlo.
4. Fijar la cuota que deben pagar los colegios y seccionales afiliadas a la Federación.
5. Fijar la cuota de inscripción de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines que ingresen a los colegios y seccionales correspondientes.

6. Elaborar y presentar a la asamblea el Reglamento de Remuneración Mínima, para su respectiva aprobación.
7. Adoptar las medidas necesarias para la ejecución de los acuerdos y resoluciones de las asambleas.
8. Presentar cuenta anual de su gestión a la Asamblea.
9. Las demás que señalen ésta Ley, su Reglamento y los Estatutos Internos.

CAPÍTULO IV DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35. El Tribunal Disciplinario de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, constará de cinco (5) miembros principales y tres (3) suplentes, electos en la forma y oportunidad en que se elija su Directorio, designando de su seno a: un presidente, un vicepresidente, un (1) secretario y dos (2) vocales, los cuales permanecerán por dos años en ejercicio de sus funciones, de conformidad con las disposiciones respectivas.

ARTÍCULO 36. Serán funciones del Tribunal Disciplinario de la Federación:

1. Dictar su Reglamento Interno.
2. Conocer en apelación, de las decisiones de los tribunales disciplinarios de los colegios federados.
3. Decidir sobre cualquier otro asunto que someta a su juicio el Directorio en cumplimiento de sus atribuciones.

TÍTULO VIII DE LOS COLEGIOS Y SUS ÓRGANOS

ARTÍCULO 37. Los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines, tendrán su sede en la capital de la respectiva entidad federal, requiriendo de no menos de diez (10) profesionales, para tramitar la creación de un colegio, siendo la duración de los mismos por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 38. Los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines son corporaciones profesionales con personería jurídica y patrimonio propio, encargados de velar por el cumplimiento de las normas y principios de ética profesional de sus miembros y defender los altos intereses de la profesión. Tienen además, la obligación de procurar que sus asociados se guarden entre sí el debido respeto y consideración; observen conducta intachable en todos los actos públicos y privados, y contribuyan a enaltecer la profesión de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines.

ARTÍCULO 39. En el distrito metropolitano y en cada uno de los estados de la república, existirá un (1) Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, cuya sede estará ubicada en la capital de la entidad federal

respectiva pudiendo crear seccionales en las diferentes ciudades de la misma entidad, si así lo acuerda su Junta Directiva para el mejor cumplimiento de los objetivos señalados en esta Ley.

ARTÍCULO 40. En las entidades federales donde no existan colegios, por cuanto el número de profesionales es inferior al establecido en el artículo 37, éstos deberán tramitar su inscripción ante el colegio o seccional más cercana a su domicilio.

ARTÍCULO 41. Los fines que motivan la creación de un colegio son; entre otros, los siguientes:

1. Mantener y defender, a través del constante perfeccionamiento profesional y la firme actitud gremial de sus miembros, la ética, los principios y la dignidad en el ejercicio de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines.
2. Velar por los derechos e intereses profesionales de sus miembros.
3. Respaldo moral y materialmente a sus miembros, en caso de conflictos en el ejercicio profesional y siempre que las circunstancias así lo requieran.
4. Defender por todos los medios legales posibles, el libre ejercicio profesional de sus miembros.
5. Fomentar y estimular el estudio, la permanente actualización y divulgación de los avances obtenidos en el campo de las relaciones industriales, entre sus miembros y demás personas e instituciones interesadas en el desarrollo de la profesión.
6. Asesorar a las universidades venezolanas y demás instituciones del país, en relación a los programas de estudio, investigación y ampliación del campo de las relaciones industriales.
7. Organizar y promover congresos, simposios, convenciones, jornadas, conferencias, foros, seminarios, talleres y cualquier otro evento vinculado con el ámbito de las relaciones industriales.
8. Procurar que las relaciones entre sus miembros se desenvuelvan en franca armonía y con espíritu de colaboración y continua comunicación.
9. Estudiar exhaustivamente los problemas vinculados, directa o indirectamente con la actividad nacional del colegio.
10. Promover las acciones necesarias para el logro de los objetivos del colegio.

ARTÍCULO 42. De acuerdo con sus fines, el Colegio podrá afiliarse a organismos e instituciones nacionales e internacionales relacionadas con la profesión, previa autorización de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 43. Son órganos del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines: La Asamblea, la Junta Directiva y el Tribunal Disciplinario, los cuales se regirán por ésta Ley y su Reglamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las atribuciones de los miembros de cada uno de los órganos del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, serán establecidas en los reglamentos internos que se dicten al efecto.

ARTÍCULO 44. La Asamblea del Colegio es su máxima autoridad y está integrada por los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines legalmente inscritos, la misma deberá reunirse ordinariamente por lo menos dos veces al año y extraordinariamente, cuando sea convocada por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 45. La Junta Directiva del Colegio estará compuesta por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y tres vocales, quienes serán elegidos en forma directa y secreta de entre y por todos sus miembros, siendo la duración del mandato de dos años y pudiendo ser electos hasta por dos períodos consecutivos. A tales fines, los colegios se regirán por un Reglamento Electoral.

ARTÍCULO 46. El Tribunal Disciplinario del Colegio será electo en la misma forma y oportunidad en que se elija la Junta Directiva. Su estructura organizativa será igual a la del Tribunal Disciplinario de la Federación y sus atribuciones sólo difieren de aquel, en cuanto al ámbito jurisdiccional que delimita su competencia.

TÍTULO IX DE LA PREVISIÓN SOCIAL DEL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y PROFESIONES AFINES

ARTÍCULO 47. La previsión social de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines, se regirá por la presente Ley, su Reglamento y por los reglamentos internos que normarán específicamente su funcionamiento.

ARTÍCULO 48. Se crea el Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 49. El Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, tiene como fin el bienestar socioeconómico de los profesionales en el campo de las relaciones industriales y sus familiares, y en tal sentido deberá procurarles medios idóneos de protección social. En virtud de ello, el Instituto podrá promover la constitución y funcionamiento de otras entidades que coadyuven al mejor logro de sus fines.

ARTÍCULO 50. Los miembros de los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines podrán pertenecer al Instituto de Previsión Social.

ARTÍCULO 51. El patrimonio del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines estará integrado por:

1. Las cuotas de inscripción y los aportes ordinarios y extraordinarios de sus miembros.
2. Por los aportes que hagan las entidades públicas o privadas.

ARTÍCULO 52. Son órganos del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines: La Asamblea General y el Consejo Directivo, los cuales se regirán por la presente Ley, su Reglamento y los reglamentos internos.

ARTÍCULO 53. Es incompatible la condición de miembro del Directorio de la Federación y de los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines, con la condición de miembro del Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social.

ARTÍCULO 54. El Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines queda facultado para reglamentar internamente la estructura y funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 55. El Consejo Directivo deberá presentar anualmente a la Asamblea General, la memoria y cuenta de su actuación en el año inmediato anterior, a los fines de su estudio y aprobación.

ARTÍCULO 56. Los reglamentos del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, determinarán las atribuciones de cada uno de sus órganos y la fecha en que habrá de reunirse la Asamblea General, en la cual la delegación de cada colegio de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines tendrá un voto acordado por mayoría de sus integrantes. El Consejo Directivo, tendrá voto en los asuntos que no versen sobre su gestión.

TÍTULO X DE LA SITUACIÓN DE LOS TÉCNICOS

ARTÍCULO 57. Sin perjuicio de lo establecido en ésta Ley, los egresados de institutos tecnológicos superiores y de educación media que hayan obtenido títulos que los habiliten en alguna de las áreas de las relaciones industriales, deberán cumplir su trabajo de manera coordinada por los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines y en concordancia con las disposiciones contempladas en esta Ley.

ARTÍCULO 58. Por Reglamento Especial se dispondrá todo lo concerniente al régimen al cual se ajustarán los profesionales a los que se refiere el artículo 57 de ésta Ley.

TÍTULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN PRIMERA. Además de los profesionales a que se refiere ésta Ley en su Artículo 2, podrán colegiarse y gozarán de los derechos y tendrán los deberes que confiere la misma, los venezolanos que demuestren para el momento de la entrada en vigencia de la presente Ley, que ejercen o han ejercido durante (10) diez años continuos, a nivel gerencial, funciones correspondientes al área de las relaciones industriales en unidades formalmente establecidas, en empresas u organizaciones que llenen los requisitos previstos en ésta Ley.

DISPOSICIÓN SEGUNDA. La calificación definitiva de los aspirantes a quienes se refiere el artículo anterior, corresponde a la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, oída previamente la

opinión del Colegio Federado en el cual se pretenda la inscripción, si éste fuera el caso, la Federación está obligada a dictaminar en un plazo no mayor de seis (6) meses sobre las solicitudes a las que se refiere éste artículo.

DISPOSICIÓN TERCERA. Los aspirantes comprendidos en las disposiciones primera y segunda de ésta Ley, deberán hacer su solicitud de admisión ante el colegio de la entidad federal correspondiente y presentar los recaudos solicitados dentro de los trescientos sesenta (360) días siguientes a la promulgación de ésta Ley, lapso después del cual no se admitirá ninguna solicitud.

DISPOSICIÓN CUARTA. Mientras el ejecutivo nacional dicta el Reglamento de esta Ley, la Federación, los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesionales Afines y el Instituto de Previsión Social, se regirán por sus respectivos reglamentos internos.

TÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN QUINTA: La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesionales Afines, exigirá como requisito a los profesionales del campo de las relaciones industriales que deseen inscribirse en algunos de sus colegios, la exclusividad de su afiliación, no pudiendo pertenecer a otro colegio profesional a razón de ésta disciplina profesional mientras permanezca en condición de agremiado.

DISPOSICIÓN SEXTA: Las personas egresadas como licenciados en administración mención recursos humanos, que estén inscritos en otro colegio profesional, podrán elegir y gestionar su afiliación en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesionales Afines, después de haber renunciado al otro colegio profesional al que estén afiliados a razón de la profesión referida.