

Ponencia elaborada por el Prof. Manuel Antonio Cárdenas Minguet, de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, el Jueves: 26 de Julio del año 2001, ante la Asamblea Nacional de Venezuela con motivo del Foro / Consulta sobre el Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y carreras afines.

EXORDIO:

"... nadie cambia a menos que tenga una muy buena razón para hacerlo. ¿Por qué cambiar si ahora estamos bien? ¿Por qué arreglarlo si no se ha roto? Estas son las interrogantes que actúan como freno del cambio y como excusa para mantener el status quo".

....

UNA APOLOGÍA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

Señoras y Señores diputados, señoras y señores invitados, amigos y amigas, colegas de profesión:

La Apología es un discurso que se elabora en defensa o de alabanza de una persona o cosa. Lo que hoy en venido a hacer aquí es una apología de las Relaciones Industriales lo cual implica tomar en consideración sus orígenes, su desarrollo como un estudio formal y en consecuencia

MA 1/20

conocer las razones que justificaron la creación de las Escuelas de Relaciones Industriales en el país y finalmente observar la situación actual de los profesionales egresados de las mismas.

Nuestro origen (las de las relaciones industriales) está lleno de improvisaciones. Todo empezó cuando se empleó el esfuerzo humano para lograr objetivos. Es decir cuando nació el trabajo. Y el trabajo representa la respuesta libre al reto planteado, en el mandato bíblico de: "conquistad la tierra!". Y es que la tierra se conquista y se transforma únicamente que con el trabajo. "Históricamente hablando el trabajo ha permitido al hombre dominar la naturaleza y desentrañar sus potencialidades, creando un mundo materialmente mejor, mas seguro y más confortable" (1). Esto originó la necesidad de elaborar leyes que regularán el empleo de ese esfuerzo, es decir que reglamentarán el trabajo. Con ello se pensaba que, aplicar preceptos o normas para la obtención de buenos resultados eran suficientes. "Las relaciones que se generaron entre las partes involucradas en el proceso de producción comenzaron a requerir estudio, entendimiento y elaboración de una serie de principios para la buena práctica de los mismos, ya que se hablaba de conceptos tales como: salario, sueldos, prestaciones, contrataciones, etc., lo que implicaba algo mas que una mera improvisación para solventar los problemas que se generaban. Taylor y Fayol establecieron las bases de la administración, a través de la coordinación, dirección y por tanto del mejor empleo

de los recursos humanos que intervienen en el trabajo. Taylor creó las "oficinas de selección". "(2) para evitar seguir improvisando en la escogencia del personal más idóneo. Entonces podríamos decir que "las relaciones Industriales surgen como una actividad de trabajo que pretende servir de vehículo de control a los grupos de trabajo dentro de un contexto industrial. Así, el desarrollo de las fuerzas productivas y la división social del trabajo referidas a una determinada Organización de la Producción, necesitaban de dicha actividad en función de la productividad en gran escala."(3)

Al aparecer las organizaciones funcionales, "llegaron los especialistas en mercados, finanzas, producción y comenzaron a aparecer los departamentos de Relaciones Industriales, con el objetivo único de poner en manos de expertos una función tan importante y dejar de improvisar en tal área." Con el pasar del tiempo, se percibió que ésta función no consistía únicamente en la elaboración de las nóminas, realizar los pagos del seguro social, retirar o despedir al personal utilizando la ley como basamento, seleccionar el personal requerido, etc., sino que día a día se hacía más complicado el manejo del hecho social trabajo y que no bastaba con el "jefe de personal". (2)

Como podemos notar toda esta situación típica al trabajo como "...un fenómeno social, el cual está conformado por una compleja maraña de relaciones susceptibles de ser estudiadas, para hacer posible su identificación,

determinación y aun control, de cara a las posibilidades de renovación que ofrece siempre el futuro."(1)

Se dieron cuenta de que hacían falta unir muchísimos conocimientos para poder realizar la función de una manera correcta y no seguir improvisando. De allí el carácter multidisciplinario de nuestra profesión.

"La necesidad de hacer de esta actividad un medio eficiente de manejo y control del Recurso Humano al mismo tiempo que facilitara la búsqueda de respuestas a los problemas derivados de las relaciones de Trabajo, trajo como consecuencia, su inclusión en los Pensun de Estudios Universitarios y luego en los Estudios intermedios de carácter técnico (Técnicos Superiores Universitarios) fomentando el trabajo académico y la incorporación de profesionales que contribuyeran con su dedicación al estudio de la fenomenología laboral." (3)

Hoy en día ya no improvisamos. Tenemos un profesional cabal, integro y formalmente preparado en el manejo de los recursos humanos de cualquier organización pública o privada, de producción de bienes o de servicios, militar, eclesiástica, comercial o industrial. Igualmente tenemos una profesión que ya no se concibe solo como administración de personal, sino que se concibe como Disciplina Científica, "...cuyo objeto de estudio comprende las Reglas de las Relaciones de trabajo y los medios por los cuales las reglas son creadas, interpretadas, cambiadas y

administradas. Las reglas deben ser entendidas en la acepción de género que incluye a las normas, leyes, órdenes, disposiciones, ordenanzas, procedimientos, reglamentos, acuerdos, etc., en evidente alusión a todo aquello que modela y condiciona la conducta de los actores: Empresa, Trabajadores y Estado con ocasión del trabajo o de producir bienes y servicios."(3). Esto evidencia que la profesión finalmente centró su razón de ser, su objeto de estudio el cual es por una parte, el estudio de las relaciones que se generan con ocasión del trabajo, entre trabajadores, patronos y el estado; y por la otra, el estudio de la conducta y de las motivaciones del ser humano en relación con el trabajo. "Podríamos decir que una evidencia contundente del avance de ésta profesión es el crecimiento experimentado en el número de Instituciones que ofertan éstos estudios, así como el incremento de la población estudiantil en esas carreras."(3)

Con esto señores, muere la improvisación.

Permítame traer a colación las palabras utilizadas por el Prof. Ezequiel Vivas Terán en las cuales justifica la creación de la 1ª Escuela de Relaciones Industriales en Venezuela, en la Universidad de Carabobo, por allá en el año 1965. Él, en su discurso establecía lo siguiente:

" La creación de una Escuela Universitaria de Relaciones Industriales, en un área industrial y una época que requiere la industrialización, no es

un capricho más, ni el fruto de la improvisación irresponsable. Se trata simplemente de la necesidad conscientemente sopesada y medida, de llenar un vacío en el manejo y conocimiento de las relaciones de trabajo, con una disciplina científica nueva, que capacite al individuo técnica y moralmente y lo introduzca específicamente en el complejo industrial moderno." (4)

Esta idea que en principio fue la que se utilizó para solicitar la creación de la 1ª Escuela de Relaciones Industriales en Venezuela, en la Universidad de Carabobo aún sigue vigente luego de 36 años de ese discurso. Y es que el mundo empresarial y tecnológico no ha cesado de cambiar y de influir en el mundo del trabajo hasta modificar las diferentes técnicas y métodos científicos requeridos para ingresar, desarrollar, mantener, calificar, compensar y finiquitar una relación de trabajo, que cada día se hace más compleja.

Para el inicio académico de la escuela de relaciones industriales se hizo necesario utilizar los conocimientos que tenían las diferentes profesiones existentes en el mundo académico -para aplicarlos al estudio científico del trabajo, de sus formas y relaciones de producción y de cooperación humana en una sociedad industrial por construirse- ya que tales profesiones podían coadyuvar a construir y darle razón de ser y sentido al benjamín de las ciencias sociales y económicas, como eran las relaciones

industriales. De allí que se convocaran, entre tantas, para que contribuyeran con sus aportes, a ciencias y disciplinas científicas, tales como:

1. la ingeniería industrial, con la que terminamos haciendo estudios de tiempos y movimientos, estudios de métodos de trabajo, diseño y elaboración de sistemas de incentivos, sistemas de valoración de las tareas; los estudios de los sistemas de compensaciones basados en las competencias, en los conocimientos, etc.
2. la psicología y la educación, con la que terminamos creando métodos y técnicas de reclutamiento, selección e inducción del personal, tomamos elementos para el establecimiento de criterios técnicos y científicos de elaboración de planes de desarrollo y adiestramiento de los recursos humanos existentes en una organización, aprendimos a elaborar métodos científicos para comprender mejor las causas del comportamiento humano, para medir sus habilidades y actitudes, a encontrar causas de motivaciones, conflictos y frustraciones, en fin se logró adaptar e integrar mejor a la persona dentro de la organización y viceversa.
3. la sociología y la administración, que con sus aportes nos dio la capacidad para abordar técnica y científicamente todo lo que se refiere al estudio de los grupos formales e informales dentro de una

- organización, al estudio y análisis de la autoridad, burocracia, movilidad, etc.
4. la antropología, nos dotó con las herramientas necesarias para abordar el mundo de la cultura y la subcultura. Elementos hoy tan vigentes y necesario de conjugarlos con los procesos de cambios que vive el mundo actual.
 5. la economía, nos enriqueció con el manejo de los términos capital humano, escasez, oferta, demanda, mercado de trabajo o salarial. Lo que nos dio las herramientas necesarias para abordar acciones para realizar los estudios de fuerza de trabajo, del salario mínimo, impacto de los salarios en la economía del país, etc.
 6. las matemáticas, a través de los modelos de estadística inferencial lo cual ha sido un gran aporte para la toma de decisiones en el área de los recursos humanos.
 7. el derecho, que con su aporte nos permitió abordar técnicamente las negociaciones colectivas, el trato y manejo de las organizaciones sindicales, etc.
 8. la medicina, que con su aporte nos dotó de los instrumentos básicos para conocer el funcionamiento biológico del ser humano y poder diseñar programas de prevención y seguridad industriales.

Todas estas ciencias y disciplinas científicas y muchas otras más, aportaron lo mejor de sí para conformar una profesión que era solicitada y requerida como una

M
8/20

necesidad nacional, que fuera lo suficientemente amplia, como para desarrollarse en especialidades científicas bien definidas, y lo suficientemente precisa, como para no perder el norte de su objeto de estudio: el hombre en el trabajo y todo lo que se derive de ello.

Así como hemos esbozado el aporte de las diferentes disciplinas científicas en la construcción de la profesión, igualmente queremos extraer algunos artículos de nuestro ordenamiento jurídico vigente que justifican la presencia y acción contundente de nuestra profesión. Con ello, veremos con mayor claridad que el ámbito de nuestras competencias hoy está mas claramente definido, dado que contamos con una Constitución y Ley Orgánica del Trabajo que exigen la aplicación de métodos y técnicas desarrolladas por los profesionales en las Relaciones Industriales que permitirán que puedan materializarse los mandatos que en tales instrumentos jurídicos se exige.

En primer lugar consideremos solo algunos artículos de la Constitución Bolivariana de Venezuela y luego los de la Ley Orgánica del Trabajo y veremos como de su análisis se desentraña un mandato que solo a nosotros compete. Así tenemos que, en el Art. N° 87 de la Constitución Bolivariana de Venezuela que habla sobre el derecho y el deber que tiene toda persona al trabajo, se puede colegir, considerando que la administración del trabajo es una función primordial de las Relaciones Industriales, que éste artículo justifica socialmente la existencia de nuestra

MA/20

profesión, ya que es a nosotros, los licenciados en Relaciones Industriales, a quienes nos corresponde activar, implementar y controlar los programas destinados a hacer posible el debido aprovechamiento del trabajo humano y consecuentemente la valoración de los aportes del mismo que conlleva indefectiblemente a la asignación de salarios y beneficios a los trabajadores, de forma tal que los mismos logren con ellos llevar una vida digna y decorosa en compañía de los suyos. Corresponde también a los profesionales de las Relaciones Industriales, dentro del código de ética que les guía, y en el marco de éste artículo, asegurar, por parte de todos, el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, al igual que procurar las debidas condiciones de seguridad e higiene para los mismos.

En el Art. N° 88, de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en donde se habla de la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, también nuestros profesionales tienen una alta responsabilidad en el cumplimiento de éste artículo, ya que es solo mediante la debida estructuración de sistemas de reclutamiento, selección, inducción y contratación de personal, aunado esto a la debida compensación y motivación al logro de los objetivos de la Institución donde trabajará, funcione ésta de la competencia del ejercicio de las Relaciones Industriales, es que podrá darse cabal cumplimiento a tal mandato constitucional aquí expresado.

AP 10/20

En el Art. N° 89 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en el que se establecen los principios que protegen al trabajo, puede decir lo siguiente, dentro del contexto de la ética que guía las acciones, el profesional de las Relaciones Industriales contribuye decisivamente a la materialización de éste mandato constitucional.

En el Art. N° 90 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en el que se habla sobre la Jornada de Trabajo, puede decir que mediante la activa y significativa actuación de nuestros profesionales, en el diseño de los puestos de trabajo y en la programación de las labores a realizar, es que se puede lograr la materialización de las exigencias de este artículo.

En el Art. N° 91 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en el que se habla sobre el derecho a una salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, podemos decir con orgullo que los profesionales de las relaciones industriales, contribuyen definitivamente a los propósitos de éste artículo, mediante la realización de estudios destinados a la determinación del salario vital e igualmente mediante la estructuración, implementación y debida administración de los sistemas destinados a la evaluación relativa de los cargos y a la evaluación del desempeño de los trabajadores.

AP 11/20

En el Art. N° 92 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en el que se habla sobre el derecho a las prestaciones sociales, los profesionales de las relaciones industriales en conocimiento de las necesidades sociales y económicas de los trabajadores está formado para actuar como fiel guardián de los postulados en este artículo.

En el Art. N° 93 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en el que se habla sobre la estabilidad en el trabajo, podemos decir que todo profesional de las relaciones industriales está convencido, por su formación académica, de las consecuencias tanto sociales como económicas que produce la inestabilidad en el trabajo, por lo que, en uso de su conocimiento, procurará asegurar la permanencia laboral mediante el fortalecimiento de las fuentes de empleo y la guía, atención y motivación de personal de la institución donde labore, contribuyendo así al propósito de este artículo.

En los Art. N° 95, 96 y 97 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en el que se habla sobre la constitución de sindicatos, sobre el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, podemos decir que: el profesional de relaciones industriales tiene entre una de sus funciones la debida utilización del capital humano, en consecuencia reconoce, por formación, a los sindicatos como socios en la materialización de tal función, tomando en consideración que de ello se derivarán recompensas tanto sociales como económicas que todo

AP 12/20

trabajador aspira a cambio de sus significativos aportes; también podemos enunciar dentro de las competencias del profesional de las relaciones industriales: la realización de estudios de salario vital, de encuestas de salarios y beneficios, la realización de estudios de precontratación colectiva y su vital participación en los procesos de negociación colectiva, competencias estas que contribuyen a materializar el propósito del artículo relacionado con la negociación colectiva; pero es que también podemos decir que si bien las relaciones industriales tienen entre sus funciones la de procurar la continuidad de las labores mediante el debido y oportuno cumplimiento por parte de las organizaciones de los convenio colectivos y las leyes de la república, reconocemos y entendemos que las huelgas pueden tener lugar, debido a diferencias de interpretación de los mismos o por insatisfacción de los trabajadores por las condiciones prevalecientes. En cualquier caso, téngase presente que el profesional de las relaciones industriales reconoce y respeta los derechos a la huelga, pero nunca dejará de actuar dentro del marco legal establecido ya que un elemento de su formación tal como procurar en todo caso la conciliación de las partes en conflicto, así se lo impide.

De los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, que podemos tomar como ejemplo de mandatos para nuestra profesión, por la formación que tenemos y por las competencias adquiridas, es el título relacionado con la Remuneración.

MP
13/20

Así tenemos que en el Art. N° 130, en el que se establece que "...para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna."; los Licenciados en Relaciones Industriales cuentan, por su formación con las técnicas para el análisis y descripción de los cargos y complementariamente con los sistemas para la evaluación relativa de los cargos; igualmente cuenta con las técnicas y métodos para la determinación del salario vital y consiguientemente del salario mínimo vital.

Igualmente, en el Art. N° 135, en el que se establece el famoso principio "... A trabajo igual, salario igual"; resulta muy importante tener en cuenta que para el cumplimiento de lo establecido en éste artículo, las relaciones industriales están preparadas para aportar: Las técnicas para el diseño, análisis y descripción de los cargos mencionadas en el párrafo precedente, pero también para determinar la capacidad de los trabajadores mediante la elaboración y diseño de sistemas de evaluación del desempeño en el trabajo.

En lo que respecta a los aumentos de productividad y mejoras de la producción, pautada en el artículo 137 de la LOT, y lo relacionado con las clases de salarios establecido en los artículos del 139 al 146 podemos decir que las relaciones industriales cuenta con un caudal de

AP
11/14/20

conocimientos en cuanto a la determinación, análisis y simplificación del trabajo, estudios de tiempos y movimientos, estudios de métodos de trabajo, racionalización de los procesos, establecimiento de estándares de desempeño y compensación, así como con una variedad de instrumentos que permiten medir y determinar la productividad y por lo tanto aplicar las técnicas necesarias para optimizar procesos y reducir costos, todo esto con el objeto de facilitar el alcance de lo propuesto en este artículo

Podríamos extraer muchos artículos de la LOT, y de otras leyes, tales como la del Seguro Social, la de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del INCE, etc. Pero que haría muy largo y extenso ésta apología, sin embargo se ha querido mostrar, solo como punta del iceberg, las competencias que tenemos por formación académica.

Quiero cerrar este punto con nuestra referencia obligada, el Prof. Ezequiel Vivas Terán, el cual expresa finalizando su discurso, lo siguiente:

"Pero no concluye aquí la necesidad nacional de personas expresamente preparadas para la administración del personal, ni es éste el único objetivo de la Escuela de Relaciones Industriales. No se trata solo de crear profesionales destinados a la empresa privada, a la administración de los trabajadores asalariados

MP
15/20

del sector particular o de la producción de bienes o servicios en general, sino que concebimos al egresado como un director de los recursos humanos en la más amplia expresión. En este sentido, los especializados en la disciplina que impartimos, se encargarán de la organización de la energía humana, destinada a cualquier fin, en el cual deban intervenir grupos mas o menos grandes de personas, aunque las actividades a desarrollar no serán puramente económicas o comprendidas entre las que la Ley del Trabajo entiende como laborales para sus efectos específicos. Así, debe comprenderse, que los egresados están capacitados para dirigir cualquier grupo humano, para organizarlo, para motivarlo y para impulsarlo al logro de objetivos de mas variada índole."(4)

Como todos podrán ver, el objetivo de las relaciones industriales es claro y preciso, tanto desde su nacimiento como en los actuales momentos, ya que siempre se tuvo bien claro el norte hacia donde nuestra profesión debía encaminarse, y pienso que no ha perdido el rumbo.

Sin embargo también es propicia ésta ocasión para preguntarnos y reflexionar sobre: ¿que ha pasado durante el ejercicio de nuestra profesión?. Dada la contribución efectuada por las diversas disciplinas científicas que integran el espectro curricular de la carrera de relaciones

MP
16/20

industriales, las diferentes profesiones que coadyuvaron a la integración de los profesionales en relaciones industriales, generaron un proceso de cambio bastante singular. Paso a rememorar situaciones del pasado para reflejar una situación actual. Es el caso de los llamados empíricos, es decir aquellas personas que, durante el inicio de las relaciones industriales, se ocupaban de realizar las tareas incipientes de la función de personal sin tener una formación técnica, sino solo contar con la experiencia como background o soporte para la realización de las tareas que en el área de personal estaban asignadas. Muchos de ellos dignificaron y fueron maestros de la naciente profesión, y otro tanto (pocos) no aportaron nada. Sin embargo todo ese proceso era producto de la improvisación de la que hablé al principio de esta exposición. Con el pasar del tiempo, y en el proceso de integración y formación de la profesión, comenzaron los profesionales de las distintas disciplinas científicas a ocupar los cargos correspondientes al ejercicio de las relaciones industriales, situación que permitió que Abogados, Ingenieros, Administradores, Contadores Públicos, Economistas, Educadores, Sociólogos, Psicólogos, etc., realizaran las tareas y funciones asignadas al área de recursos humanos, en donde solo se gerenciaba en función de la óptica que sobre los recursos humanos y el trabajo les daba su propia profesión. Visión por demás parcial y totalmente sesgada, ya que nunca lograban tener una visión holística e integradora del problema hombre-trabajo. Por supuesto en ese proceso muchos profesionales, dignificaron la naciente

APK/20

profesión con mas aportes, pero otros contribuyeron a desdibujarla y evitar el nacimiento de la profesión de relaciones industriales como la única profesión capaz de abordar científica y técnicamente con sus propios métodos y técnicas los problemas derivados de las relaciones entre el hombre y el trabajo. El mecanismo utilizado ha sido siempre el abortar cualquier idea que implique la posibilidad de integración de todos los profesionales de las relaciones industriales bajo un ordenamiento jurídico que los ampare, defienda y controle. Sin embargo, el ordenamiento jurídico presentado como proyecto, es lo suficientemente amplio como para aceptar la incorporación de aquellos profesionales de otras disciplinas que han dedicado muchísimos años a nuestra profesión; como la de los empíricos que durante muchísimo tiempo también aportaron con sus ideas y trabajo ético a la profesión, para que tengan un espacio de reconocimiento y cobijo bajo una ley que los ampare.

Finalmente, queremos terminar afirmando, como muchos lo creen, que para la construcción de una Sociedad eficiente, productiva y organizada el único camino sugerido es el del Desarrollo de los Recursos Humanos como variable puntual de esa construcción. Y para ello, se requiere en consecuencia, establecer una íntima conexión entre Conocimiento y Tecnología, pues desde ese punto de vista, "...los nuevos acontecimientos científicos, económicos, políticos y sociales, evidencian la nueva realidad en la que las Relaciones Industriales tienen que trabajar; ya no se

AP 18/20

circunscribe al exclusivo ámbito de las Organizaciones Empresariales, sino que toca y abarca la realidad de la Administración Pública y las políticas y estrategias Nacionales en cuanto constituyen reglas de comportamiento para los actores, en una Multidimensionalidad de los fenómenos derivados del trabajo, que nos coloca a los profesionales de las hoy llamadas Relaciones Industriales en una perspectiva hacia el desarrollo de los Recursos Humanos en su significación más amplia con miras a la productividad y al trabajo gerencial de impulso de los grupos hacia la ejecución de tareas y la determinación de los Planes, Políticas y Estrategias de las Organizaciones y el Progreso Institucional de las comunidades."(3)

Señores diputados, señores invitados, amigos y colegas de profesión ya basta de improvisaciones, es hora de darle el justo valor a una profesión como las RELACIONES INDUSTRIALES, tan importante, por la contribución que da a la realización de los cambios que requiere el país; como válida, por la vigencia que hoy mas que nunca tiene, en la posibilidad de continuar aportando soluciones en el mundo del hombre-trabajo y en todo lo que ese binomio indisoluble implica.

Es justo y necesario por todo lo que hemos expresado, afirmar que somos una profesión totalmente distinta de las profesiones que contribuyeron a conformar la nuestra. Queremos y solicitamos nuestra carta de mayoría de edad.

AP 19/20