

Arancel del Profesional de las Relaciones Laborales y/o Gestión Humana



Índice

1. Introducción.....página 3
2. Capítulo I (Alcance y Ámbito de aplicación).....página 4
3. Capítulo II (Arancel Profesional).....página 4
4. Capítulo III (Áreas de desempeño y funciones específicas del Profesional en Relaciones Laborales y/o Gestión Humana).....página 5
5. Anexo I (Matriz de Competencias).....página 9

Introducción

La Asociación de Licenciados en Relaciones Laborales del Uruguay nuclea en sus estatutos a los Licenciados en Relaciones Laborales, Técnicos Asesores en Relaciones Laborales egresados de la UDELAR y aquellos egresados de análoga naturaleza egresados de Universidades Privadas¹.

Su ámbito de competencia abarca a todos los actores del mundo del trabajo (Estado, Trabajadores o Empleadores), con independencia si se trata de actores individuales o colectivos, así como a todos los aspectos concernientes a la relación que de su interacción se produce.

El Profesional tiene las capacidades, habilidades, actitudes y técnicas para desempeñarse en diferentes áreas, las cuales están en relación directa con las competencias necesarias para el cumplimiento de dichas funciones.

Desde el egreso de los primeros profesionales definidos ut supra la Asociación realizó varias acciones, desde sus diferentes directivas, inherentes al relevamiento de información y trabajo en comisiones que estuvieron orientadas al diseño de una matriz de competencias, áreas de desempeño y encuestas al colectivo que sirven como insumo fundamental al diseño del arancel profesional.

Se entiende por Arancel al conjunto de normas generales y concretas que regulan los honorarios en las intervenciones profesionales, con el fin de evitar la competencia desleal, asegurar una retribución equitativa y defender a los clientes de cobros abusivos, entre otros.

Según la definición de honorarios podemos aseverar que serán personalidades destacadas a nivel de formación intelectual las que cobran por sus servicios un honorario, es decir los profesionales.

Pero existen dos formas de actuación por parte de un profesional, actuando en relación de dependencia o ejerciendo su profesión de manera liberal.

Es el profesional independiente quien recibe como retribución de su trabajo honorarios profesionales. La actuación del profesional como dependiente e independiente no es excluyente, se puede poseer ambas cualidades.

Conceptos como los que acabamos de definir nos van introduciendo a comprender que los honorarios son la retribución que percibe un profesional independiente por la prestación de sus servicios como tal, y que los aranceles son la opción para regular dicho honorario.

¹ Títulos otorgados en la Universidad Católica del Uruguay “Licenciado en Gestión Humana y Relaciones Laborales y Analista en Gestión Humana y Relaciones Laborales” o Título otorgado por la Universidad de la Empresa “Licenciado en Recursos Humanos”.

Capítulo I

Alcance y Ámbito de aplicación

Artículo 1 (Sujetos alcanzados)

La Asociación de Relaciones Laborales del Uruguay, establece el presente arancel que regirá para quienes posean título de Técnico Asesor en Relaciones Laborales, Analista en Gestión Humana y Relaciones Laborales, Licenciados en Relaciones Laborales, Licenciados en Gestión Humana y Relaciones Laborales, Licenciado en Recursos Humanos o aquellos títulos equivalentes reconocidos para ejercer en todo el territorio nacional, y que actúen en forma independiente en una empresa u organización Estatal.

Artículo 2 (Ámbito de aplicación)

Todos los profesionales mencionados en el artículo primero, siendo su ámbito de competencia todos los actores del mundo del trabajo (Estado, Trabajadores o Empleadores), con independencia si se trata de actores individuales o colectivos.

Artículo 3 (Deber de aplicación)

El honorario aquí establecido es orientativo, pudiendo el profesional pactar libremente por arriba del mínimo, de acuerdo a la naturaleza e importancia de la tarea realizada.

Artículo 4 (Presunción)

Se presume en forma onerosa toda relación de asesoramiento dentro del campo de la actuación profesional en las tareas vinculadas a las Relaciones Laborales y/o Gestión Humana.

Capítulo II

Arancel Profesional

Artículo 5: (Establecimiento mínimo de Arancel):

El Arancel mínimo por actuación profesional base es de 1,5 Unidades Reajustables por hora.

Capítulo III

Áreas de desempeño y funciones específicas del Profesional en Relaciones Laborales y/o Gestión Humana

Artículo 6 (Áreas de Desempeño)

La enunciación de las Áreas de Desempeño se realiza con independencia de la relevancia de cada una de ellas para la práctica competitiva del profesional universitario y dependiendo del título obtenido y el plan de estudio de la Universidad, la preparación para afrontar las distintas áreas mencionadas. Se establece que las mismas son a título enunciativo, ya que pueden incorporarse otras funciones al ejercicio de la profesión.

Artículo 7 (En lo relativo al desarrollo de las organizaciones)

Asesorar y participar en el diseño, implementación, evaluación de programas y planes que favorezcan la comunicación, el desarrollo de las personas y las relaciones sanas en las organizaciones, con especial énfasis en la motivación y la calidad de vida laboral.

Coordinar y conducir proyectos de inversión, ejecución y/o gestión que requieran armonización de distintas disciplinas.

Funciones específicas

- Gerenciar Departamentos de Gestión Humana en todos los subsistemas;
- Conocer, controlar y actualizarse en el cumplimiento de las normas vigentes referidas al derecho del trabajo y la seguridad social, así como las condiciones de medio ambiente de trabajo;
- Asesorar y coordinar programas en materia de prevención, seguridad y salud laboral que protejan la integridad psicofísica y social de las personas en el ámbito laboral;
- Analizar procesos productivos y de servicios para la implementación de programas y planes de desarrollo y optimización de la gestión humana;
- Promover el desarrollo integral y la aplicación de mecanismos de satisfacción y motivación en materia de Relaciones Laborales, tanto de las personas como de las organizaciones;
- Participar en el diseño, implementación y evaluación de estrategias de comunicación interna en las organizaciones;
- Asesorar a la dirección de las organizaciones en los posibles efectos de las decisiones gerenciales en relación al capital humano;
- Asesorar, participar y elaborar metas organizacionales y los respectivos mecanismos para alcanzarlas, tanto a nivel estratégico como de sus áreas funcionales;

Personería Jurídica – MEC 202/2017

- Asesorar, coordinar y ejecutar planes o programas en materia de ingresos, condiciones de trabajo y otras cláusulas no salariales;
- Controlar el cumplimiento y la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral, administración del trabajo y seguridad social, sea a través de contratos de trabajo, convenios colectivos y demás aplicaciones de las normas vigentes;
- Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las Relaciones Laborales producidas como consecuencia de los cambios tecnológicos, económicos y sociales;
- Realizar estudios e investigaciones destinadas a la descripción y explicación de los problemas en materia de relaciones laborales individuales y/o colectivas, para la propuesta de soluciones a la interna de las organizaciones.

Artículo 8 (Negociación y Prevención de Conflictos)

Liderar, asesorar y/o participar en procesos de negociación, mediación, conciliación en materia de Relaciones Laborales.

Funciones específicas

- Representar y asesorar en instancias de negociación colectiva, bipartita, tripartita y Consejos de Salarios a cualquiera de los tres actores;
- Participar en procesos de mediación y/o conciliación entre actores laborales en ámbitos bipartitos o tripartitos;
- Diseño de políticas de prevención de conflictos y formación en procesos de negociación continúa.

Artículo 9 (Capacitación y Formación Profesional)

Coordinar, elaborar, asesorar y/o participar en procesos formación continua y capacitación en ámbitos multidisciplinares.

Funciones específicas

- Analizar los procesos y detectar las necesidades de capacitación y formación en las organizaciones;
- Diseñar, implementar y evaluar planes de capacitación y formación para el mejoramiento de la gestión humana;
- Planifica Planes de Formación continua de los trabajadores;

Artículo 10 (Consultoría y Auditoría en Gestión Humana)

Participar, elaborar, coordinar espacios de consultoría y auditoría de las organizaciones.

Funciones específicas

- Realizar consultoría de gestión humana para instituciones públicas, privadas y/o proyectos de inversión;
- Realizar el seguimiento y evaluación de los diferentes programas de seguridad social administrados por entidades públicas o privadas;
- Asesorar a emprendimientos extranjeros que se radican en el país a los efectos de su adaptación al sistema de relaciones laborales uruguayo y a las modalidades de relacionamiento;
- Auditar la gestión humana de instituciones y proyectos de inversión, tanto públicos como privados.

Artículo 11 (Dirección y asesoramiento en políticas públicas)

Participar en la elaboración de políticas públicas de trabajo y empleo, en relacionamiento entre actores, contratación, seguridad social, formación y capacitación.

Funciones específicas

- Asesorar, planificar y evaluar programas para emprendimientos MYPES y PYMES en materia de relaciones de trabajo, empleo y gestión humana;
- Asesorar, planificar y evaluar programas para Empresas Recuperadas por los Trabajadores en materia de relaciones de trabajo, empleo y gestión humana;
- Asesorar y participar activamente en la elaboración de políticas en organizaciones estatales con cometidos vinculados al mundo del trabajo y la seguridad social.

Artículo 12 (Intervención y Asesoramiento Individual en materia de Relaciones Laborales)

Participar en la coordinación de acciones y saberes que conduzcan al conocimiento, defensa y promoción de los derechos laborales como derechos fundamentales.

Funciones específicas

- Representar a trabajadores y empleadores en materia de derechos individuales frente a organismos públicos;
- Asesorar a trabajadores y empleadores en lo inherente a derecho individual del trabajo.
- Participar en procesos de mediación y conciliación entre trabajadores individualmente considerados y las instituciones de las que forman parte.

Artículo 13 (Relacionamiento universitario local, regional e internacional)

Desarrollar de forma integral actividades de docencia de grado, posgrado y educación permanente para el fortalecimiento de la educación superior de la disciplina y en relación con las demás ciencias sociales.

Desarrollar proyectos y programas de extensión universitaria en marcos multidisciplinarios e interdisciplinarios que alienten el relacionamiento de la educación superior con la sociedad.

Desarrollar proyectos y programas de investigación universitaria, así como con diferentes organizaciones de investigación e innovación para la profundización del conocimiento en interacción con otras disciplinas sociales.

Funciones específicas

- Diseñar, implementar y evaluar planes de estudio de la carrera Relaciones Laborales, con criterios de exigibilidad, armonización y consonancia con la realidad laboral y la normativa universitaria vigente;
- Organizar, coordinar y efectuar actividades de extensión universitaria para estudiantes y egresados en el marco del desarrollo de la carrera de grado y posgrado de Relaciones Laborales;
- Elaborar, implementar y evaluar planes de investigación para el desarrollo y expansión de doctrina en Relaciones Laborales.

Anexo I

ÁREAS DE DESEMPEÑO DE FUNCIONES	COMPETENCIAS			
	TRANSVERSALES	GENÉRICAS	ESPECÍFICAS	TÉCNICAS
Desarrollo de las organizaciones	<p>Aplicable a todas las áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Ética *Defensa y Promoción de los DDHH *Integridad *Honestidad *Prudencia *Compromiso *Humildad *Dignidad *Trabajo en equipo *Liderazgo *Pensamiento estratégico *Capacidad de adaptación *Orientación a resultados *Iniciativa *Creatividad *Innovación *Calidad *Conciencia Organizacional *Responsabilidad 	Asesorar y participar en el diseño, implementación, evaluación de programas y planes que favorezcan la comunicación, el desarrollo de las personas y las relaciones sanas en las organizaciones, con especial énfasis en la motivación y la calidad de vida laboral.	Gerenciar Departamentos de Gestión Humana en todos los subsistemas	<p>Incluyen el conocimiento de saberes relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo *Organización del Trabajo *Sociología del Trabajo *Economía del Trabajo *Derecho de la Empresa *Psicología Laboral *Salud Laboral *Derecho de la Seguridad Social *Gestión Empresarial *Derecho de la Integración de las Relaciones Laborales *Derecho de las Relaciones Laborales en el Sector Público. *Negociación Colectiva *Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos *Manejo de las TICs
			Conocer, controlar y actualizarse en el cumplimiento de las normas vigentes referidas al derecho del trabajo y la seguridad social, así como las condiciones de medio ambiente de trabajo.	
			Asesorar y coordinar programas en materia de prevención, seguridad y salud laboral que protejan la integridad psicofísica y social de las personas en el ámbito laboral.	
			Analizar procesos productivos y de servicios para la implementación de programas y planes de desarrollo y optimización de la gestión humana	
			Promover el desarrollo integral y la aplicación de mecanismos de satisfacción y motivación en materia de Relaciones Laborales, tanto de las personas como de las organizaciones.	
			Participar en el diseño, implementación y evaluación de estrategias de comunicación interna en las organizaciones.	
			Asesorar a la dirección de las organizaciones en los posibles efectos de las decisiones gerenciales en relación al capital humano	
			Asesorar, participar y elaborar metas organizacionales y los respectivos mecanismos para alcanzarlas, tanto a nivel estratégico como de sus áreas funcionales.	
			Asesorar, coordinar y ejecutar planes o programas en materia de ingresos, condiciones de trabajo y otras cláusulas no salariales	
			Controlar el cumplimiento y la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral, administración del trabajo y seguridad social, sea a través de contratos de trabajo, convenios colectivos y demás aplicaciones de las normas vigentes.	
Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las Relaciones Laborales producidas como consecuencia de los cambios tecnológicos, económicos y sociales.	Se aplican las competencias específicas referidas anteriormente.			
Realizar estudios e investigaciones destinadas a la descripción y explicación de los problemas en materia de relaciones laborales individuales y/o colectivas, para la propuesta de soluciones a la interna de las organizaciones.				
Negociación y Prevención de Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> *Comunicación *Pensamiento conceptual *Desarrollo de redes 	Liderar, asesorar y/o participar en procesos de negociación, mediación, conciliación en materia de Relaciones Laborales.	Representar y asesorar en instancias de negociación colectiva, bipartita, tripartita y Consejos de Salarios a cualquiera de los tres actores.	<p>Incluye el conocimiento de saberes detallados en el ítem anterior</p>
			Participar en procesos de mediación y/o conciliación entre actores laborales en el ámbito bipartito o tripartito.	
			Diseño de políticas de prevención de conflictos y formación en procesos de negociación continua.	
Capacitación y Formación Profesional		Coordinar, elaborar, asesorar y/o participar en procesos formación continua y capacitación en ámbitos multidisciplinares.	Analizar los procesos y detectar las necesidades de capacitación y formación en las organizaciones.	<p>Incluye el conocimiento de saberes relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Enseñanza, Capacitación y Desarrollo *Formación Profesional y Empleo *Manejo de las TICs
			Diseñar, implementar y evaluar planes de capacitación y formación para el mejoramiento de la gestión humana	
			Planificar Planes de Formación continua de los trabajadores.	

Consultoría y Auditoría en Gestión Humana	Participar, elaborar, coordinar espacios de consultoría y auditoría de las organizaciones	Realizar consultoría de gestión humana para empresas públicas, privadas y/o proyectos de inversión	Incluye el conocimiento de saberes necesarios para las funciones de: *Desarrollo de las Organizaciones *Negociación y Prevención de Conflictos *Capacitación y Formación Profesional.
		Realizar el seguimiento y evaluación de los diferentes programas de seguridad social administrados por entidades públicas o privadas	
		Asesorar a emprendimientos extranjeros que se radican en el país a los efectos de su adaptación al sistema de relaciones laborales uruguayo y a las modalidades de relacionamiento.	
		Auditar la gestión humana de empresas y proyectos de inversión, tanto públicos como privados	
Dirección y Asesoramiento en políticas públicas	Participar en la elaboración de políticas públicas de trabajo y empleo, en relacionamiento entre actores, contratación, seguridad social, formación y capacitación	Asesorar, planificar y evaluar programas para emprendimientos MYPES y PYMES en materia de relaciones de trabajo, empleo y gestión humana	Incluye el conocimiento de saberes necesarios para las funciones de: *Desarrollo de las Organizaciones *Negociación y Prevención de Conflictos *Capacitación y Formación Profesional.
		Asesorar, planificar y evaluar programas para Empresas Recuperadas por los Trabajadores en materia de relaciones de trabajo, empleo y gestión humana	
		Asesorar y participar activamente en la elaboración de políticas en organizaciones estatales con cometidos vinculados al mundo del trabajo y la seguridad social	
Intervención y Asesoramiento Individual en materia de Relaciones Laborales	Participar en la coordinación de acciones y saberes que conduzcan al conocimiento, defensa y promoción de los derechos laborales como derechos fundamentales	Representar a trabajadores y empresas en materia de derechos individuales frente a organismos públicos	Se incluyen conocimientos de saberes relativos a: *Derecho del Trabajo *Derecho de la Seguridad Social *Salud Laboral *Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos: Mediación, Conciliación
		Asesorar a trabajadores y empresas en lo inherente a derecho individual del trabajo.	
Relacionamiento Universitario Local, Regional e Internacional.	Desarrollar de forma integral actividades de docencia de grado, posgrado y educación permanente para el fortalecimiento de la educación superior de la disciplina y en relación con las demás ciencias sociales.	Diseñar, implementar y evaluar planes de estudio de la carrera Relaciones Laborales, con criterios de flexibilidad, armonización y consonancia con la realidad laboral y la normativa universitaria vigente.	Se incluyen conocimientos de todos los saberes anteriormente descritos y adicionalmente: *Metodología de la Enseñanza *Metodología de la Extensión *Metodología de la Investigación
	Desarrollar proyectos y programas de extensión universitaria en marcos multidisciplinarios e interdisciplinarios que alienten el relacionamiento de la educación superior con la sociedad.	Organizar, coordinar y efectuar actividades de extensión universitaria para estudiantes y egresados en el marco del desarrollo de la carrera de grado y posgrado de Relaciones Laborales.	
	Desarrollar proyectos y programas de investigación universitaria, así como con diferentes organizaciones de investigación e innovación para la profundización del conocimiento en interacción con otras disciplinas sociales.	Elaborar, implementar y evaluar planes de investigación para el desarrollo y expansión de doctrina en Relaciones Laborales.	