

El pasado 3 de enero, el Ejecutivo Nacional publicó en la Gaceta Oficial N° 38.596, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Reglamento), con la finalidad de desarrollar las normas previstas en dicha ley (LOPCYMAT).

Ámbito de Aplicación.

Las disposiciones del Reglamento serán aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un patrono, independientemente de su naturaleza, lugar de ejecución, persigan o no fines de lucro, sean privadas o públicos.

Se encuentra expresamente incluido dentro de su ámbito de aplicación, el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería, las cooperativas y otras formas asociativas o comunitarias y los trabajadores no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Por su parte, quedan excluidos los miembros de la Fuerza Armada Nacional.

Transacción Laboral.

Según lo previsto en el Reglamento, en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, será posible la transacción¹ siempre que se cumpla con los supuestos siguientes:

- La misma cumpla lo previsto en el ordenamiento jurídico.
- Verse sobre las condiciones y oportunidad de pago en los derechos discutidos.
- El monto estipulado para pagar al trabajador sea, como mínimo, el fijado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en un informe pericial realizado al efecto.
- Conste por escrito y
- Contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motive y los derechos en ella comprendidos.

El Inspector del trabajo tendrá un lapso de 3 días hábiles después de recibido el informe pericial, para homologar o rechazar la propuesta de transacción.

Definiciones.

El reglamento consagra una serie de definiciones, tales como Medio Ambiente de Trabajo, Condiciones de Trabajo y Condiciones Inseguras de Trabajo.

¹ Según el artículo 1713 del Código Civil Venezolano, se entiende por transacción, aquel contrato por el cual las partes, mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.

En tal sentido, se incluye dentro de la definición de medio ambiente de trabajo, además de los lugares, locales o sitios donde las personas presten servicio a las empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, aquellas situaciones de orden socio-cultural, de organización e infraestructura que de forma inmediata rodean la relación laboral.

También se consideran como medio ambiente de trabajo, los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento, formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Por su parte, dentro del concepto de Condiciones de Trabajo, se incluyen aquellas condiciones, métodos y procedimientos bajo las cuales se ejecutan las tareas; los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento u otras formas asociativas comunitarias y los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores. Dichas condiciones se considerarán como insalubres, cuando no garanticen elementos de saneamiento básico o el auxilio inmediato o atención médica para el trabajador que padezca lesiones o daños a la salud.

Protección a la maternidad y la paternidad.

También se considerarán condiciones insalubres o inseguras, entre otras, aquellas que no aseguren la protección a la maternidad y sobre este particular el Reglamento establece una disposición que consagra el derecho que tiene la mujer trabajadora, durante el parto y hasta un año después del mismo, a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en trabajo o la de su hijo.

Asimismo, prevé el derecho a obtener licencias o permisos remunerados de un día o dos medios días a la trabajadora gestante, así como de un día de licencia o permiso remunerado cada mes a la madre o el padre para concurrir al centro asistencial pediátrico.

El disfrute de tales permisos requiere la presentación mensual de un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud.

Atribuciones del Presidente del INPSASEL.

Además de las atribuciones del INPSASEL, entre las cuales se encuentra la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisar mensualmente la lista de enfermedades ocupacionales, mantener actualizado el servicio de vigilancia epidemiológica, entre otras; el Reglamento prevé una serie de atribuciones del Presidente de dicho organismo, que comprende desde las actividades inherentes a su cargo, como presidir y coordinar las reuniones del Directorio, hasta decidir el número de delegados de prevención y el número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuando existan dudas acerca de cuantas personas deben elegirse.

Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Reglamento define lo que se entiende por Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (Servicios), como la estructura organizacional patronal, cuyo objetivo es la promoción, prevención y vigilancia en materias de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger el derecho a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores.

Para tal fin, establece que tales servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por personas que por sus conocimientos y experiencia puedan formar parte del equipo multidisciplinario.

Asimismo, prevé, entre las funciones que deberán cumplir, la identificación, evaluación y propuesta de correctivos para controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo, la educación y formación de los trabajadores, el reporte de accidentes y enfermedades ocupacionales o no y la coordinación con el departamento de Recursos Humanos para el cumplimiento de sus funciones.

Organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los Servicios deberán ser organizados y prestados cuando cuenten con más de 250 trabajadores o asociados o cuando tengan entre 50 y 150 trabajadores o asociados y desarrollen alguna de las actividades económicas indicadas en las normas técnicas que se dicten a tal efecto.

Servicios Mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el caso de servicios mancomunados, los mismos se considerarán como servicios propios de los patronos que los integren y por lo tanto, serán responsables solidariamente en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, deberán contar con garantía suficiente que cubra su eventual responsabilidad.

Ubicación y gratuidad de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tales Servicios deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación o en su proximidad y el patrono tendrá la obligación de informar dicha ubicación a los trabajadores, dentro de los 3 días siguientes al inicio de la relación laboral.

Tales servicios y los exámenes de salud en el trabajo serán gratuitos para los trabajadores y deberán realizarse durante la jornada de trabajo ordinaria, salvo cuando sea imposible y esté autorizado por el INPSASEL. En todo caso, el tiempo utilizado por los trabajadores será remunerado como si hubiese laborado efectivamente la jornada.

Exámenes de Salud de los Trabajadores.

El Reglamento considera como exámenes periódicos los siguientes:

- Examen preempleo
- Examen prevacacional
- Examen postvacacional
- Examen de Egreso
- Exámenes pertinentes a la exposición de los factores de riesgo.

Con relación a los exámenes de salud, se establece el derecho de los trabajadores a obtener toda la información sobre su salud que se encuentre a disposición del patrono, así como la confidencialidad de los mismos frente a terceros, salvo en los casos en que sea requeridos por los delegados de prevención, funcionarios del Ministerio del Trabajo y el INPSASEL.

Sistemas de Vigilancia.

Una de las obligaciones que establece el Reglamento en cabeza de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el desarrollo y mantenimiento de un sistema de vigilancia epidemiológico, a través del cual se recolectará información acerca de las enfermedades y accidentes comunes, resultado de los exámenes practicados a los trabajadores, reposos, personas con discapacidad, entre otros datos.

Adicionalmente, deberán llevar una historia médica, ocupacional y clínica bio-psico-social de cada trabajador, desde el momento de inicio de la relación de trabajo, hasta los 10 años siguientes a la terminación de la misma.

Utilización del tiempo libre.

La utilización del tiempo libre también requerirá un servicio de vigilancia y a tal efecto se deberá recolectar información sobre la jornada de trabajo, horas extras laboradas, hora de descanso dentro de la jornada, días de descanso obligatorio, días de descanso convencionales, número de días de vacaciones, beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social, entre otras.

Registro Nacional de Empresas, Establecimientos, Instituciones y Profesionales.

El INPSASEL deberá llevar un Registro Nacional de Empresas, Establecimientos, Instituciones y Profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo. La inscripción en tal registro tendrá una vigencia de 3 años renovables.

Adicionalmente, las empresas, establecimientos, instituciones y profesionales que desarrollen actividades de asesoría, capacitación y servicios en el área de seguridad y salud en el trabajo, deberán solicitar su acreditación ante el INPSASEL, la cual tendrá una vigencia de 1 año renovable.

Para llevar a cabo tal acreditación, las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Cancelar la tasa por concepto de acreditación.
- Estar inscrita en el Registro Nacional de Empresas, Establecimientos, Instituciones y Profesionales.
- Presentar la solicitud en formato elaborado por el INPSASEL.
- Disponer de personal especializado para realizar las actividades.
- Poseer instrumentos, equipos y medios para realizar sus actividades.
- Cumplir la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Presentar informe con la actividad a realizar, organigrama funcional, memoria de las actividades que desarrolla, descripción de las instalaciones y medios para el desarrollo de la actividad, identificación del personal especializado, etc.

Delegados de Prevención.

El Reglamento incluye un capítulo que define y otorga atribuciones, derechos y obligaciones a los delegados de prevención consagrados en la Ley, así como la forma de elección de los mismos mediante votaciones libres, universales, directas y secretas.

Una de las novedades de este instrumento normativo, es la inclusión de delegados de prevención de 14 años de edad en adelante, para la defensa del interés colectivo y los derechos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Entre sus atribuciones, se encuentran, además de conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral (Comité), recibir denuncias sobre dicha materia o sobre la utilización del tiempo libre; fomentar la participación de los trabajadores en la ejecución de una normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo; recibir comunicaciones de los trabajadores que se rehúsen a trabajar, se alejen de una acción insegura o interrumpan su trabajo para proteger su seguridad y salud, presentar informes, etc.

Dicho informe deberá ser remitido mensualmente a las unidades técnico-administrativas del INPSASEL, con copia al Comité, y el mismo deberá tener una relación de las actividades, enfermedades, denuncias y visitas realizadas para la vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El tiempo empleado por los delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como parte de la jornada de trabajo. En tal sentido, si las realiza dentro de su jornada diaria se considerará como si la hubiese laborado y se le pagará la remuneración correspondiente.

Por su parte, cuando realice sus actividades fuera de la jornada de trabajo, se le otorgará, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en el cumplimiento de sus funciones de delegado.

Inamovilidad laboral de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención tendrán inamovilidad y, en consecuencia, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, desde su elección hasta tres meses después de vencido el término para el cual fue electo, considerándose nulo el despido, traslado o desmejora bajo estos términos.

Adicionalmente, serán inamovibles los trabajadores durante la elección de los Delegados de Prevención, la cual deberá realizarse en un lapso que no deberá exceder de 30 días hábiles desde la notificación al Inspector del Trabajo, el Sub-Inspector del Trabajo o quien haga sus veces.

La violación a la inamovilidad comprende no solo al Delegado, sino además al colectivo de los trabajadores que éste representa.

Número de Delegados de Prevención.

El número de Delegados se establecerá tomando en cuenta la peligrosidad de los procesos de trabajo según la actividad económica, para lo cual se tendrá como referencia la Clasificación Internacional de Actividades Económicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estará en manos del INPSASEL la responsabilidad de determinar el número de Delegados que corresponda.

Para determinar dicho número, se deberá incluir a todos los trabajadores que laboren en el centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación.

El Reglamento excluye de la posibilidad de ser Delegados a los representantes del patrono, empleados de dirección, trabajadores de confianza, personas con vínculos de consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendente o colateral, con el patrono y quien mantenga con el patrono unión estable de hecho o amistad.

En caso de sustitución de patrono, el delegado continuará ejerciendo sus funciones, ya que únicamente podrán ser revocados en caso de inasistencia injustificada en tres oportunidades seguidas a actividades del Comité, omisión de tres informes seguidos e incumplimiento de las convocatorias y requerimientos del INPSASEL en tres oportunidades seguidas.

Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral (Comités) se crearán con la finalidad de llevar a cabo las actividades de consulta y deliberación de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dichos Comités estará conformados por los Delegados y el patrono o sus representantes, en número igual al de los Delegados de la siguiente forma:

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas de prevención	Número de representantes del patrono o patrona
Hasta diez (10) trabajadores y trabajadoras	Uno (1)	Uno (1)
De once (11) hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras	Dos (2)	Dos (2)
De cincuenta y un (51) hasta doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras	Tres (3)	Tres (3)
De doscientos cincuenta y un (251) hasta quinientos (500) trabajadores y trabajadoras	cuatro (4)	cuatro (4)
De quinientos y un (501) trabajadores y trabajadoras en adelante	cinco (5)	cinco (5)

Casos Especiales para la creación de Comités de Seguridad y Salud Laboral.

- En el caso de las sucursales, buques y aeronaves: la constitución de los comités será regulada por las normas técnicas dictadas a tal efecto.
- En los polígonos industriales, edificios comerciales o de oficina, centros comerciales y espacios similares, podrá crearse adicionalmente un comité mancomunado que se encargue de los riesgos comunes y coordine las acciones de los distintos comités.
- En los intermediarios y contratistas, los Delegados decidirán en representación de los trabajadores si crean un comité o se incorporan a uno existente en la beneficiaria.

La constitución de los Comités se llevará a cabo por primera y única vez, mediante un acuerdo formal celebrado en la reunión de los Delegados, siendo necesaria la presencia de todas las personas que integran el comité para que celebre dicho acuerdo.

Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité tendrá además la obligación de registrarse en el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral, dentro de los 10 días hábiles

siguientes a su constitución. Dicha inscripción tendrá una vigencia de 2 años renovable, salvo en el caso de intermediarios y contratistas, que será por el tiempo que dure la obra siempre que no exceda de 2 años.

Para llevar a cabo tal registro, el patrono deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Carta suscrita por los integrantes del Comité, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, a la vista los respectivos originales:
 - a. Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono.
 - b. Carta de aceptación de los representantes del patrono para integrar el Comité.
 - c. Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de incorporación al comité de la beneficiaria, de ser el caso.
 - d. Estatutos internos del Comité.
3. Presentación de los libros de actas del Comité, debidamente foliados, para ser sellados por el Instituto.
4. Los demás que establezcan las normas técnicas.

El registro del Comité podrá ser revocado por el INPSASEL cuando no se realicen 3 reuniones ordinarias consecutivas, salvo caso fortuito o fuerza mayor; no presenten 3 informes de actividades, no consigne cualquier cambio en los requisitos para su inscripción, dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia o incumpla de forma grave y reiterada con el ejercicio de sus atribuciones y facultades.

Declaración de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.

Una de las obligaciones que establece el Reglamento en cabeza de los patronos, es la de informar acerca de la ocurrencia de accidentes de trabajo ante el INPSASEL, dentro de los 60 minutos siguientes a la ocurrencia del mismo y ante el Comité y el sindicato dentro de las 12 horas siguientes.

Dicha notificación deberá ser escrita o realizarse a través del portal web, vía telefónica o fax y deberá cumplir con los siguientes requisitos, so pena de considerarse no realizada:

- Identificación y dirección de patrono.
- Identificación, dirección, número telefónico de quien suministra la información, así como el carácter con el que actúa.

- Identificación del trabajador víctima del accidente.
- Lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo.
- Descripción sucinta de los hechos.
- Las demás que establezcan las normas técnicas.

Por su parte, la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales deberán declararse dentro de las 24 horas a la ocurrencia del accidente o el diagnóstico de la enfermedad.

Disposiciones Transitorias.

- En las entidades federales donde no existan unidades técnicas-administrativas del INPSASEL, las declaraciones formales de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás reportes e informes, deberán ser presentadas ante las Unidades de Supervisión de las Inspectorías del Trabajo.
- Los patronos, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio que haya constituido un Comité de Higiene y Seguridad, tendrán 120 días continuos desde la entrada en vigencia del Reglamento, es decir, desde el 1° de enero del presente año, para constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral que se adapte a los requisitos de la LOPCYMAT.
- Igualmente, tendrán 120 días continuos para organizar y mantener Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y para elaborar e implementar Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Por su parte, aquellas empresas, instituciones y profesionales que se desempeñen en el área de seguridad y salud en el trabajo, tendrán 90 días para inscribirse en los registros correspondientes, así como para solicitar la acreditación ante el INPSASEL.

Sanciones.

El Reglamento consagra una serie de sanciones a su incumplimiento, entre las cuales podrían mencionarse las siguientes:

- Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen sus funciones sin inscribirse en el Registro de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo incurrirán en las infracciones previstas en el artículo 120 de la LOPCYMAT, el cual consagra las infracciones muy graves y sanciona con multas que van desde 76 hasta 100 Unidades Tributarias (U.T), por cada trabajador expuesto.
- El mismo artículo y, por lo tanto, la misma sanción será aplicada a quienes no soliciten la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Por su parte, las empresas, establecimientos, instituciones y profesionales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen sus actividades sin inscribirse en el registro Nacional de Empresas, Establecimientos, Instituciones y Profesionales o sin solicitar la acreditación ante el INPSASEL, incurrirán en las infracciones previstas

en el artículo 121 de la LOPCYMAT, el cual prevé multas de 1 a 100 U.T. por cada trabajador expuesto, en los casos allí previstos.

Por último, cabe destacar que las normas contenidas en el Reglamento son de orden público, lo que implica que las mismas son irrenunciables, indisponibles e intransigibles y, por lo tanto, todo acuerdo que menoscabe o implique la renuncia de los derechos y garantías en él establecidos, será nulo.

María Cristina Hernández Acosta.