

Aspectos relevantes de la LOPCYMAT y su reglamento



Ana Teresa León D.
Gerente Desarrollo Gremial - CVC
aleon@cvc.com.ve

El objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento es garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea esta una sociedad civil mercantil o de cualquier otra naturaleza está en la **obligación** de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento, por cuanto lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono.

Cabe destacar que toda empresa del área de la construcción que aspire a negociar con el Estado (ente gubernamental), deberá cumplir con los extremos de todas las normativas vigentes relativas a las condiciones y medio ambiente del trabajo, por esta razón la Cámara Venezolana de la

Construcción ha realizado este instrumento en apoyo a sus afiliados.

Objeto

Garantizar, proteger y promover a los trabajadores el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores, procurando al trabajador un trabajo digno, adecuado a sus actitudes y capacidades.

Ámbito

Todo trabajo efectuado bajo relación de dependencia por cuenta del patrono, se exceptúan los miembros de las Fuerzas Armadas. Las normas establecidas en la LOPCYMAT y su Reglamento son de **estricto orden público, son irrenunciables, indisponibles e intransigibles.**

Del registro, afiliación y cotizacional Régimen Prestacional

Todo patrono está en la obligación de registrarse en la Tesorería de Seguridad Social. Los empleadores que contraten a uno o más trabajadores están obligados a afiliarlos, dentro de los 3 primeros días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral en el sistema de seguridad social y hacer las respectivas cotizaciones.

Los patronos deberán cotizar un porcentaje comprendido entre 0,75 Y el 10% del salario de cada trabajador del ingreso o renta de cada asociado.

Condiciones de trabajo

Se define como las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas: los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centros de trabajo.



Igualmente el legislador incluye en la definición de condiciones de trabajo el aseguramiento de la protección y seguridad la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social (se incluye factores externos al medio ambiente del trabajo que tenga influencia sobre el trabajador).

Condiciones inseguras

- No garantice a los trabajadores los elementos de saneamiento básico (agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación)
- No asegure protección a la maternidad, a los adolescentes y a las personas sujetas a protección especial
- No asegure auxilio inmediato a la atención médica necesaria que padezcan lesiones o daños a la salud
- No cumplan con la jornada de trabajo máxima establecida en las leyes o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones
- No cumpla con la información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo
- No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores

Protección de la maternidad y seguridad social de la trabajadora

La mujer durante el embarazo y hasta un año después tiene derecho a no realizar trabajos que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la salud de su hijo, sin que ello implique menoscabo de sus condiciones de trabajo. Durante el embarazo la trabajadora disfrutará de un día o 2 medios días de licencia o permiso remunerado cada mes para la atención médica; y, durante el primer año de vida del niño se establece el derecho a disfrutar de un día de permiso cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Se deberán constituir de manera obligatoria de la siguiente manera: Empresas con más de 250 trabajadores el servicio debe ser propio; cuando la empresa tenga entre 50 y 250

trabajadores se exigirá un servicio propio, dependiendo de la actividad económica que desarrolle, en el resto de los casos puede contar con un servicio mancomunado. Estos servicios serán responsables solidariamente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estos servicios deben estar registrados ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y deberán contar con garantía suficiente que cubra su eventual responsabilidad. El objetivo de estos servicios es la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente del trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores.

1) Funciones de los servicios de seguridad y salud en el trabajo

- a) Mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- b) Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en el INPSASEL.
- d) Reportar en el Ministerio del Poder Popular para la Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.
- e) Realizar el diagnóstico sobre enfermedades ocupacionales establecidas por los trabajadores, en coordinación con el INPSASEL y el Ministerio de Salud.
- f) Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores sobre éstos.
- g) Elaborar una propuesta sobre el programa de seguridad y salud en el trabajo e implementarlo, con la participación de los trabajadores, someterlo a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral a los fines de ser presentado al INPSASEL para su aprobación y registro.
- h) Coordinar con el departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces el cumplimiento de sus funciones.

2) Servicios mancomunados de seguridad y salud en el trabajo

Estos convenios deberán incluir la identificación de la persona jurídica que presta el servicio y Número de Identificación Laboral (NIL); identificación de los servicios en seguridad y salud en el trabajo a desarrollar, especificando las actuaciones concretas y los medios para llevarlos a cabo. Igualmente deberá identificar los centros de trabajo donde se prestan dichos servicios, solvencia laboral vigente, duración del contrato y condiciones económicas.

3) Obligaciones de los servicios de seguridad y salud en el trabajo

- a) Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.
- b) No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.
- c) Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de las autoridades del Trabajo.
- d) Suministrar dato, información y medios de prueba para que tengan a su disposición.
- e) Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al INPSASEL dentro de los 5 días hábiles siguientes al mismo.
- f) No obstaculizar o impedir la actuación de la inspección o supervisión de los funcionarios del Trabajo o INPSASEL
- g) Presentar informe trimestral sobre sus funciones al INPSASEL, en formatos elaborados al efecto

4) Ubicación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Deben estar ubicados en los centros de trabajo o en su proximidad.

5) Gratuidad de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Estos servicios son gratuitos para los trabajadores.

6) Los exámenes de salud deben ser periódicos.

Pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional, de egreso y



los pertinentes a la exposición de los factores de riesgo. Dichos exámenes son confidenciales y su resultado debe comunicarse dentro de las 24 horas siguientes a su obtención.

Identificación de los riesgos

Podemos definir el “riesgo” como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. El “riesgo” es la posibilidad de ocurrencia de un siniestro, el cual puede ser causado o no, directo o indirecto de una acción, sea este efecto de una imprudencia, impericia o negligencia de quien la realiza.

A los fines legales pertinentes, cuando se trata de una “imprudencia” del trabajador, cumplidos los requisitos de notificación de riesgo y comprobada la acción imprudente, el patrono está exento de responsabilidad. En los casos de “impericia”, si se demuestra que el resultado de la acción fue como consecuencia de la falta de capacitación o adiestramiento del trabajador, el patrono será responsable de los daños ocasionados. Sin embargo, si el trabajador realiza alguna actividad o función distinta a las contratadas y asignadas por el patrono y se demuestra tal situación, el patrono se exime de responsabilidad, siempre y cuando pueda demostrarse lo aquí referido. Cuando el daño es ocasionado por “negligencia” directa del trabajador, éste será el único responsable de su acción.

A los fines de la LOPCYMAT y su Reglamento, es muy importante que exista la descripción de riesgos de cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones.

Tipos de riesgo

a) Físicos: Sordera, mutagénesis, teratogénesis, estrés térmico, disbarismos.

b Químicos: Asfixiantes, irritantes, dermatitis, cáncer, neumoconióticos

c) Biológicos: Infecciones, envenenamiento por mordedura y picaduras, enfermedades respiratorias, enfermedades zoonóticas, dermatitis de contacto, hemorragias, sida, etc.

d) Disergonómicos: Agotamiento o cansancio, desordenes o molestias, músculo esqueléticas, problemas circulatorios.

e) Psicosociales: Apatía, frustración, Estrés laboral, mobbing, tratamiento post-traumático

Registro Nacional de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (RNSST)

El IPSASEL llevará un registro nacional de Servicios de Seguridad, esta inscripción tendrá una vigencia de 3 años renovables. El procedimiento de inscripción aún no se ha desarrollado.

Es importante destacar que todo accidente que tenga el trabajador debe ser reportado por el patrono dentro de las 24 hora siguientes a que ocurra el accidente o a que tenga conocimiento cierto de la ocurrencia del accidente y/o del diagnóstico, deberán efectuar la declaración en los formatos elaborados por el INPSASEL, entendiéndose como no efectuada aquella declaración que no cumpla con los requisitos previstos en el formato. Si el conocimiento del accidente es a través del trabajador o de otra persona, es importante establecer el grado de parentesco o nexo con el trabajador, el nombre de quien hace la notificación y número de cédula. **Cuando el legislador se refiere a accidentes, son aquellos que ocurran dentro o fuera del trabajo, en horario laboral o no.**



Sistema de vigilancia de utilización del tiempo libre

Los servicios de seguridad y salud en el trabajo deberán desarrollar y mantener un sistema de vigilancia de la utilización del tiempo libre. Así mismo, presentarán informes trimestrales de vigilancia

de la utilización del tiempo libre, en los formatos elaborados al efecto (cumplimiento de la jornada laboral, vacaciones, días de descanso obligatorio, días de descanso convencionales y horas extras que no excedan de las establecidas por la Ley).

Acreditación en el INPSASEL

Los servicios de seguridad y salud en el trabajo, las empresas, instituciones y profesionales que se desempeñen en el área de seguridad y salud, deberán solicitar acreditación ante el INPSASEL, transcurridos 90 días siguientes a la entrada en vigencia del Reglamento de la LOPCYMAT.

Delegados de prevención

Se eligen de acuerdo al número de trabajadores que laboren en la empresa:

Número de trabajadores	Delegados de prevención	Representantes del patrono
10	1	1
11 hasta 50	2	2
50 hasta 250	3	3
250 hasta 500	4	4
501 en adelante	5	5

Puede ser elegido como delegados de prevención, todo trabajador que no sea representante del patrono, empleado de dirección, trabajador de confianza; las personas que tengan vínculos por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendentes o colateral con el patrono; el amigo (a) íntima del patrono o la persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono.

Los trabajadores o sus organizaciones deberán notificar a la Inspectoría del Trabajo su voluntad de elegir los delegados de prevención, esto da origen a inamovilidad laboral. La designación de los delegados deberá hacerse por escrito, así como la aceptación de la ésta.

Para el registro del Comité se exigen los siguientes requisitos:

1. Presentar la solicitud en formulario elaborado por INPSASEL.
2. Carta con los integrantes del Comité, con anexo, originales y copias.
3. Presentación de los libros de actas del Comité

debidamente foliados para ser sellados por el Instituto y minutas del Comité.

El Comité debe:

1. Reunirse al menos una vez por mes.
2. Las reuniones podrán ser ordinarias y extraordinarias
3. Deben convocarse personalmente y por escrito con 3 días de anticipación
4. El quórum será de 2/3 de cada una de las partes
5. Se levantará un acta suscrita por los asistentes y los libros no tendrán tachaduras o enmendaduras y, para que éstas tengan validez deberá colocarse “vale lo enmendado” y luego firmarse por los miembros del comité.
6. Los primeros 5 días de cada mes, debe presentarse un informe mensual sobre las actividades del Comité ante el INPSASEL, utilizando el formulario elaborado por el Instituto.

Acciones inmediatas que todo patrono debe realizar

- Registro y afiliación y cotización al RNSST.
- Conformar un comité de seguridad y salud laboral.
- Crear un órgano de seguridad y salud laboral en centro trabajo.
- Notificar los accidentes y enfermedades ocupacionales dentro de los 60 minutos de ocurrencia
- Elaborar programa de seguridad y salud laboral con aprobación de los trabajadores y participación del comité
- Practicar exámenes preventivos a cargo exclusivo del empleador
- Elaborar la notificación de riesgos laborales al ingresar en la empresa según el caso y cuando se trasladen de puesto de trabajo
- Efectuar reuniones mensuales con el comité y llevar un libro de actas, con convocatorias anticipadas.
- Llevar un registro detallado de notificación de

accidentes – sistema de vigilancia epidemiológica – sistema de vigilancia del tiempo libre – índice de frecuencia de accidentes.

Responsabilidad y sanciones

El incumplimiento de la Ley o su Reglamento pueden acarrear sanciones, las cuales son identificadas por el legislador de la manera siguiente:

1.- Responsabilidades Administrativas

- a) Leves: hasta 25 Unidades Tributarias.
- b) Graves: hasta 26 Unidades Tributarias.
- c) Muy graves: de 76 a 100 Unidades Tributarias.
- d) Cierre de la empresa por 48 horas con el pago de salario a los trabajadores durante el cierre.

2.- Responsabilidades Penales

En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión.

- a) Por muerte o lesión del trabajador: prisión de 8 a 10 años.
- b) Por discapacidad total permanente: prisión de 5 a 9 años.
- c) Por discapacidad parcial permanente: prisión de 2 a 4 años.
- d) Discapacidad temporal: prisión de 2 a 4 años.

Estos aspectos aquí contenidos, encierran la importancia que tiene el tema laboral para todas las empresas mercantiles o no, asociaciones, cooperativas y cualquier otra modalidad que implique subordinación, por cuanto las normas son de carácter obligatorio y los plazos establecidos para el cumplimiento de los deberes se extinguieron. No obstante la imposición de cumplimiento persiste, aún con las sanciones establecidas en la LOPCYMAT.

Esperamos que este trabajo contribuya a una mejor información y/o consulta de los lectores. ■