

Reglamento de la LOPCYMAT 2005 (G.O. N° 38.596 del 3 de Enero de 2007)

Aspectos a destacar:

1) Art. 2. Ámbito de aplicación: reconoce la aplicación del Reglamento además de los trabajadores dependientes, conserjes, trabajadores a domicilio y domésticos, a los trabajadores no dependientes cuando resulte compatible con la naturaleza de sus labores, mientras que la LOPCYMAT los considera protegidos sin ningún tipo de excepción.

2) Art. 8. Normas Técnicas: deja claro que las normas técnicas que se dicten en el desarrollo de la LOPCYMAT deberán ser publicadas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Lo anterior significa que, el listado de enfermedades ocupacionales no podrá continuar siendo el que aparece publicado en el web site del INPSASEL, sino que se debe publicar en Gaceta. (así como las referidas en los arts. 68 y 70 LOPCYMAT'2005, que regularan los niveles técnicos de referencia de exposición y listado de enfermedades ocupacionales)

El artículo 14 de este Reglamento prevé que se *dictarán normas técnicas con el objeto de asegurar la efectividad del derecho de la mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija.*

El artículo 20 de este Reglamento dispone que *el registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.*

El artículo 22 de este Reglamento dispone que *las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios o mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Así mismo, deberán establecer diferencias en la organización de los Sist. En función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de trabajos, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas.*

Por su parte el artículo 23 dice que *la creación, conformación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSyST) Mancomunados se regirá por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.*

Así mismo, el Reglamento de la LOPCYMAT dispone que se dictarán normas técnicas para regular lo referente a la creación, constitución, organización de los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSySL).

La Disposición Transitoria Octava del Reglamento dispone que *hasta tanto no se dicten las normas técnicas que desarrollen la LOPCYMAT y su Reglamento, son aplicables las disposiciones legales, reglamentarias y técnicas, siempre y cuando no las contravengan* (imaginamos que se refiere a los manuales publicados por el INPSASEL)

3) Art.9. De la Transacción Laboral en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente del trabajo: establece las condiciones y requisitos bajo los cuales resultarán válidas y homologables dichas transacciones, manteniendo los requisitos por todos conocidos previstos en la Constitución la LOT y el RLOT.

Lo relevante es que:

- (i) parece que el único competente para homologar este tipo de transacciones es el Inspector del trabajo, incluso cuando se trate de derechos litigiosos o discutidos (numeral 2);
 - (ii) se requiere siempre el informe pericial del INPSASEL que evalúe la enfermedad y/o el accidente y que estipule el monto de la indemnización correspondiente, indemnización que debe estar acorde a los parámetros previstos en la LOPCYMAT conforme al tipo de discapacidad de que se trate o por muerte;
 - (iii) el Inspector homologará dentro de los 3 días hábiles siguientes al recibo del informe pericial, por lo que ahora la tarea más ardua será estar detrás de dicho informe, no vemos por ninguna parte que al INPSASEL se le indique plazo para levantar el informe pericial sobre el accidente y/o enfermedad y sus consecuencias para el trabajador y el patrono, creemos que ello se rige por la LOPA en cuanto a los plazos que tiene la administración para responder a los particulares, pues la propia LOPCYMAT ya prevé en su art. 76 que el *INPSASEL mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público...* y luego el artículo 77 ejusdem dice *Podrán ejercer los recursos administrativos y judiciales contra las decisiones del INPSASEL: 1. El trabajador o la trabajadora afectado, 2. El empleador o empleadora del trabajador o trabajadora afiliado, 4. Los familiares calificados del trabajador o de la trabajadora establecidos en el artículo 86 de la presente ley, 4: La Tesorería de la Seguridad Social.* Por lo anterior estamos convencidos que si hubiere silencio administrativo se podrá recurrir por las vías legales correspondientes, y
 - (iv) sólo las transacciones que llenen los requisitos exigidos por este artículo tendrán validez y surtirán sus efectos de cosa juzgada, de lo contrario no.
- 4) En sus artículos 10, 11 y 12 el Reglamento define ***Medio Ambiente de Trabajo, Condiciones de Trabajo y Condiciones inseguras e insalubres***, términos estos mencionados en la LOPCYMAT pero no definidos.

En cuanto al Medio Ambiente de Trabajo la novedad es que comprende también las situaciones de orden socio-cultural, organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer – trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las de sus familias (imaginamos que incluye estos aspectos por las regulaciones la LOPCYMAT para evitar hostigamiento sexual, hostigamiento laboral o stress laboral o Mobbing), y a los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa (imaginamos que la referencia tiene que ver con lo regulado en la LOPCYMAT sobre los Accidentes in itinere).

Respeto de las Condiciones inseguras e insalubres hace una enumeración no taxativa de las que podrían considerarse tales a saber: no garantizar servicios de saneamiento básico, no asegurar protección de riesgos y procesos peligrosos a los trabajadores, no asegurar protección a la maternidad, a los adolescentes que trabajan o aprendices y a las personas discapacitadas, no asegurar atención medica inmediata a un trabajador que lo requiera, no respete la normas sobre jornada, descansos y vacaciones, no capacite e informe a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, no cumpla alguna disposición establecida en el Reglamento de las normas técnicas en materia de 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 y las trabajadoras.

Estas definiciones son bien importantes porque la LOPCYMAT establece una serie de sanciones a los empleadores cuando contraríen sus disposiciones en relación con el medio ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo y en condiciones inseguras e insalubres, sanciones que pueden ser leves, graves o muy graves según el caso (art. 118 ord.1º; art. 119 ords. 8, 9, 10, 14, 16 y 22 y art. 120 ords. 2, 3, 4, 9, 15 y 18 de la LOPCYMAT)

5) Art. 14. Protección a la maternidad y la salud y la seguridad en el trabajo.

La innovación a destacar es que no sólo se garantiza protección durante el embarazo a la mujer trabajadora, sino que también se garantiza protección dentro del año siguiente al parto de no someter a riesgo la salud, vida o seguridad de la trabajadora y el hijo o hija (lo cual resulta cónsono con los permisos para acudir a las consultas médicas 1 vez al mes y permisos para amamantar, previstos en el art. 15 del Reglamento)

6) Capítulo II artículos 20 al 36 desarrolla todo lo atienente a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSyST.)

En especial cabe destacar:

- (i) los define;
- (ii) amplía las funciones establecidas en el art. 40 de la LOPCYMAT; (iii) fija la obligatoriedad de su constitución en empresas a partir de 50 trabajadores;
- (iii) establece la gratuidad en sus funciones para los trabajadores de la empresa o mancomunidad de que se trate;
- (iv) establece los requisitos para su inscripción en el Registro que al efecto llevará el INPSASEL, la cual tendrá una vigencia de 3 año; La Disposición Transitoria Sexta del Reglamento, los SSyST deberán inscribirse en el Registro del INPSASEL, transcurridos 90 días siguientes a la vigencia del Reglamento, es decir a partir del 3 de Abril de 2007;
- (v) Los SSyST deben recibir también una acreditación por parte del INPSASEL, la cual tendrá una vigencia de 1 año; Según la Disposición Transitoria Séptima del Reglamento, los SSyST deberán solicitar la acreditación correspondiente ante el INPSASEL, transcurridos 90 días siguientes a la vigencia del Reglamento, es decir a partir del 3 de Abril de 2007;

- (vi) La acreditación puede ser reducida o revocada conforme lo previsto por el artículo 32;
- (vii) los SSyST serán objeto de Supervisión por parte del INPSASEL;
- (viii) los SSyST deben desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales y deben presentar informes trimestrales al respecto al INPSASEL;
- (ix) Los SSyST deben llevar una historia médica, ocupacional y clínica bio-psico-social de cada trabajador desde el inicio de la relación de trabajo, y deben custodiar dicha historia durante 10 años después de terminada la relación de trabajo, vencido el referido lapso deberán remitir la historia al INPSASEL, y
- (x) los SSyST deben desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, llevando los registros de jornadas, descansos, horas extraordinarias, vacaciones y otros establecidos en normas técnicas, y deben presentar informes trimestrales al respecto al INPSASEL;
- (xi) Según la Disposición transitoria Cuarta del Reglamento, el patrono que antes de la entrada en vigencia de este Reglamento, haya conformado Servicios Médicos, deberá organizar y mantener un SSyST, adaptado a los requisitos establecidos en la LOPCYMAT y del presente Reglamento en un período no mayor a 120 días continuos (es decir antes del 3 de Mayo de 2007).

7) El Capítulo III, artículos 37 al 48, regula lo referente al Registro y Acreditación de Empresas, Instituciones y Profesionales en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo. No lo desarrollamos por no considerarlo de mayor utilidad, solo advertimos que quienes pretendan actuar como tales deben estar debidamente acreditados para ello conforme al Reglamento.

8) Título III, sobre la Participación y el Control Social, Capítulo I, De los Delegados y Delegadas de Prevención: desarrolla todo lo referente a los Delegados de Prevención

Vale destacar los siguientes:

- (i) Los define como los representantes de los trabajadores en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo;
- (ii) Establece que podrán ser elegidos como tales personas con 14 o más años de edad lo cual resulta cónsono con la Ley Orgánica de Protección al Niño y el Adolescente la cual reconoce derechos laborales y sindicales a los adolescentes trabajadores;
- (iii) establece 3 atribuciones adicionales a las ya previstas en el art. 42 de la LOPCYMAT;
- (iv) en virtud de su condición de sujeto colectivo, el Delegado de Prevención puede solicitar información sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo tanto a los patronos como a las personas u órganos responsables de ellos en la empresa, y éstos están obligados a suministrarle dentro de los 15 días hábiles siguientes la información requerida, salvo que se trate de una situación que amenace o viole de forma grave los derechos humanos, la integridad personal, o la vida de los trabajadores o de un accidente o enfermedad, caso en el cual deberá entregarse la información de

forma inmediata, pero siempre deberán los Delegados de prevención resguardar la confidencialidad o sigilo profesional, sin que ello le impida denunciar al CSySL y a las autoridades competentes las condiciones inseguras o peligrosas que conocieren;

- (v) en el artículo 52 se establece la información que deberá contener el informe que los Delegados de Prevención presentarán a las unidades técnico-administrativas del INPSASEL mensualmente, con copia al CSySL, cabe destacar que los Delegados de Prevención en dicho informe deben indicar entre otros aspectos: - las enfermedades ocupacionales diagnosticadas y accidentes de trabajos ocurridos, - demandas y solicitudes de medidas preventivas, correctivas y mejoras en materia de SyST realizadas al patrono, indicando si las mismas fueron aceptadas o no, - las denuncias de obstaculización, impedimento, dificultad, desmejora, acoso laboral o cualquier acción u omisión que dificulte el cumplimiento de sus funciones, recuérdese que impedir a los Delegados de Prevención ejercer sus funciones puede acarrear sanciones a la empresa;
- (vi) el artículo 53 al referirse al sigilo profesional de los Delegados de Prevención, define expresamente que *se entiende por secretos de manufactura, fabricación o procedimiento aquella información que sólo es conocida personalmente por el patrono o la patrona, sus representantes, empleados y empleadas de dirección. En consecuencia, cualquier otra información se presume que no constituye secreto de manufactura, fabricación o procedimiento;*
- (vii) el artículo 54 desarrolla lo referente a las actividades desarrolladas por el Delegado de Prevención dentro o fuera de la jornada, y se agrega la siguiente novedad: **2. Si las actividades son realizadas fuera de la jornada de trabajo se otorgará al Delegado o Delegada de Prevención, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en las mismas;** No sabemos si interpretarlo como actividades desarrolladas los sábados y domingos, o si como actividades desarrolladas fuera de las horas hábiles de trabajo en los días de semana, habrá que estar pendiente de los Dictámenes del Ministerio del Trabajo al respecto y de la jurisprudencia, además habrá que establecer un mecanismo para poder verificar cuándo el Delegado realiza actividades acordes con su cargo fuera de la jornada de trabajo y cuánto tiempo involucró en ello.
- (viii) el artículo 55 que desarrolla la inamovilidad de los Delegados de Prevención creemos se interpreta en el sentido de que si se realiza un despido, traslado o desmejora de un Delegado de Prevención, la sanción de que sea objeto el patrono no se medirá sólo por el Delegado al que se le vulneraron sus derechos, sino en consideración a los trabajadores y trabajadoras expuestos del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación;
- (ix) sorprendentemente el Reglamento no establece el N° de Delegados de Prevención de cada centro de trabajo como lo dice la LOPCYMAT (que establece un mínimo según el N° de trabajadores del centro de trabajo, art. 41), por el contrario el artículo 56 del Reglamento deja esta tarea al INPSASEL, también deja claro este artículo que para determinar el N° de Delegados se deberá incluir a todos los trabajadores y trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo

- determinado, a tiempo indeterminado o para una obra determinada. Lo anterior despeja las dudas que se planteaban con la LOPCYMAT sobre si comprendía o no la nómina total del centro de trabajo;
- (x) el artículo 57 establece también con absoluta claridad quienes no pueden ser elegidos y quienes no pueden elegir Delegados de Prevención, a saber: - los representantes del patrono, -los empleados de dirección, - los trabajadores de confianza, - las personas que tengan vínculos por consaguinidad o afinidad hasta el cuarto grado , ascendente o colateral, con el patrono, - la persona que mantenga unión estable con el patrono, - el amigo íntimo del patrono y – la persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono, si se trata de empresas familiares, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias, no se aplicarán las 4 últimas causas;
 - (xi) la inamovilidad de los trabajadores durante la elección de los delegados comprenderá los 30 días que dure y su prórroga si la hubiere;
 - (xii) el artículo 62 establece las normas mínimas del proceso de elección de los Delegados de Prevención.

9) Título III, Capítulo II, Del Comité de Seguridad y Salud Laboral, arts. 67 al 79, regula todo lo relativo a la creación, constitución, registro, organización, reuniones, informes que deben rendir, supervisión y revocatoria de inscripción de los Comité de SySL. Entre dichas normas consideramos relevante destacar que:

- (i) se fija el N° de integrantes que conformarán cada CSySL, lo cual dependerá del N° de trabajadores del centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obrero o, el tipo de contrato celebrado con éstos. Se fija así: Hasta 10 trabajadores, 1 Delegado de Prevención (DP) y 1 Representante del Patrono (RP); De 11 hasta 50 trabajadores, 2 DP y 2 RP; De 50 hasta 250 trabajadores, 3 DP y 3 RP; De 250 a 500 trabajadores, 4 DP y RP y, De 501 trabajadores en adelante, 5 DP y 5 RP. **Nota: siempre hemos entendido que los Comité de SySL se constituirían en cada centro de trabajo, pero ahora, no nos queda tan claro pues el parágrafo tercero del artículo 67 dice que *La constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las sucursales del patrono, así como en los buques, embarcaciones de navegación marítima, fluvial y lacustre, y aeronaves será regulado mediante normas técnicas que se dicten al efecto, previa consulta con los órganos competentes en la materia, por lo pronto pensamos que sólo la práctica nos dirá qué es lo adecuado;*** Otro aspecto a destacar es que el Reglamento deja claro que no necesariamente el N° de Delegados de prevención electos en la empresa, debe coincidir con el N° de Delegados en el CSySL, pues el art. 67 Parágrafo Primero del Reglamento dice que *cuando se elijan los Delegados de Prevención, deberán elegirse simultáneamente cuáles de ellos o ellas integrarán el CSySL.*
- (ii) Pueden ser Representantes del patrono en el CSySL: empleados de dirección, trabajadores de confianza, siempre que participen en la administración del negocio o en la supervisión de otros trabajadores y cualquier otra persona ajena a la empresa que represente al patrono, la designación de cualquiera de ellos como representante del patrono deberá hacerse por escrito y debe ser aceptada por escrito por la persona que fungirá como tal.

- (iii) Respecto de los trabajadores de las intermediarias y contratistas, el reglamento dispone en su art. 68 que los Delegados y Delegadas de prevención de los intermediarios y contratistas decidirán, si crean un CSySL o si se incorporan al existente en la empresa beneficiaria, para ellos los DP deberán consultar previamente a los trabajadores mediante asamblea celebrada al efecto;
- (iv) Para que el CSySL quede válidamente constituido se requerirá la celebración de un acuerdo formal de todos los integrantes del Comité, levantado en formato del INPSASEL
- (v) La Disposición Transitoria Tercera del Reglamento dispone que las empresas que a la fecha en que se dictó este Reglamento (Enero de 2007) ya hubieran constituido Comité de Higiene y Seguridad, deberán constituir el CSySL adaptado a los requisitos establecidos en la LOPCYMAT y a su Reglamento en un período no mayor a 120 días continuos (es decir antes del 3 de mayo de 2007);
- (vi) el CSySL deberá Registrarse en el INPSASEL dentro de los 10 días hábiles siguientes a su constitución, la cual tendrá una vigencia de 2 años, salvo los CSySL de los intermediarios y contratistas cuya vigencia dependerá del tiempo que dure la obra, siempre que no exceda de 2 años, El procedimiento para Registro se establecerá también en normas técnicas;
- (vii) Si durante los 2 años de vigencia de la inscripción del CSySL ocurriere algún cambio en los requisitos exigidos para la Constitución del CSySL, el artículo 74 establece la obligación en cabeza de los patronos de presentar ante el Registro Nacional de CSySL del INPSASEL cualquier cambio producido, dentro de los 10 días hábiles siguientes a los mismos, so pena de ser revocada la inscripción (art. 79 ord.4);
- (viii) Cada CSySL debe levantar sus propios estatutos, para lo cual requiere la aprobación de las 2/3 partes de sus integrantes. Todo lo referente a la organización del CSySL se regirá por las leyes, reglamentos y normas técnicas que se dicten al efecto y sus estatutos internos;
- (ix) Las Reuniones del CSySL podrán ser ordinarias o extraordinarias (art. 76). La Convocatoria para las reuniones deberá ser personal y por escrito, con 3 días de antelación. El quórum necesario será de 2/3 partes para instalarse y para aprobar sus decisiones. Se debe levantar acta de cada reunión, la cual debe estar firmada por las personas presentes, y luego se debe transcribir en el libro de actas del Comité, el cual no debe contener tachaduras o enmendaduras, y para que éstas tengan validez deberá colocarse “VALE LO ENMENDADO” y luego firmarse por los miembros del CSySL presentes. Si el Comité no realiza por lo menos 3 reuniones ordinarias consecutivas, puede ser objeto de revocatoria de su inscripción por el INPSASEL (ver art. 79 ord.1)
- (x) Obligación del CSySL de presentar un informe mensual (dentro de los 5 primeros días hábiles de cada mes) sobre las actividades desarrolladas por éste ante el INPSASEL (art.77). Si el CSySL no presenta 3 informes de actividades ante el INPSASEL puede ser objeto de revocatoria de su inscripción por el INPSASEL (art.79)

10) Título IV, De la Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

El art. 56 de la LOPCYMAT de los Deberes de los empleadores, dispuso en su ord. 7º la obligación en cabeza de los patronos de elaborar, *con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.*

Ahora el Reglamento de la LOPCYMAT en su artículo 81 dispone que dicho Programa debe ser elaborado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa, con la participación y consulta previa al CSySL, y una vez aprobado, debe ser presentado a consideración del INPSASEL para su aprobación o negativa, en caso de negativa, la misma debe ser motivada, indicando los aspectos que deben ser modificados.

Por su parte el artículo 82 del Reglamento en comento, prevé el contenido que debe abarcar dicho programa, a saber: 1) Descripción del proceso de trabajo (producción o de servicios); 2) Identificación y evaluación de riesgos y procesos peligrosos existentes; 3) Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos y 4) la identificación del patrono y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.

11) Título V, De la Declaración de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.

El artículo 56 de la LOPCYMAT en su ord. 11 prevé la obligación de los patronos de *Notificar al INPSASEL, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral y llevar un registro de los mismos*

Y el artículo 120 de la LOPCYMAT en su ord. 6, establece como *sanción muy grave con multas de 76 a 100 U.T. por cada trabajador expuesto, el hecho de que el patrono no declare formalmente dentro de las 24 horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al INPSASEL, al CSySL y al sindicato.*

Ahora el Reglamento de la LOPCYMAT regula los aspectos antes mencionados en sus artículos 83 al 86, resultando relevante destacar:

- (i) La notificación del **accidente de trabajo** deberá hacerla el patrono al INPSASEL dentro de los 60 minutos siguientes a la ocurrencia del accidente, lo cual podrá hacerse por escrito directamente al INPSASEL, o por Fax, por vía telefónica o a través del portal web del INPSASEL (suponemos que se implementará el mecanismo vía web, por ser el más expedito para cumplir con el lapso de 60 minutos). Esta notificación debe contener: identificación y dirección del patrono; identificación, dirección, número de teléfono de quien suministra la información, indicando el carácter con que actúa; identificación del trabajador o trabajadora víctima del accidente; lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo; descripción sucinta de los hechos; y los demás que establezcan las normas técnicas.

Dice el artículo 83 que *se entenderá por no realizada la notificación que no cumpla con los requisitos previstos en dicho artículo.*

- (ii) La notificación del accidente de trabajo que el patrono debe hacer al CSySL y al Sindicato, se hará dentro de las 12 horas siguientes a la ocurrencia del accidente.
- (iii) El INPSASEL puede iniciar de oficio la investigación del accidente.
- (iv) Además del deber de informar la ocurrencia del accidente de trabajo dentro de los 60 minutos siguientes a la ocurrencia del mismo, los patronos deben realizar una *declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por ante el INPSASEL, al CSySL y al Sindicato, dentro de las 24 horas siguientes de la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad* (art. 84). Esta declaración formal deberá hacerse en formatos elaborados por el INPSASEL. Dice finalmente la norma que *se entenderá como no realizada la declaración formal que no cumpla con los requisitos previstos en el formato del INPSASEL.* Según la Disposición Transitoria Primera del Reglamento: *en las entidades donde no existan unidades técnico-administrativas del INPSASEL, las declaraciones formales de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como los demás informes y reportes que deban suministrar los patronos, los DP y los Sist. Deberán ser presentados ante las Unidades de Supervisión de las Inspectorías del Trabajo.*
- (v) El último artículo del Reglamento, el art. 86, introduce una modificación relevante y a nuestro modo de ver inaplicable, por cuanto dispone que *En caso de suspensión de la relación de trabajo a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, el tiempo que dure la discapacidad temporal se computará para el cálculo de la prestación de antigüedad.* Decimos que es relevante porque según la LOT arts. 94 al 97 la discapacidad temporal es una causa de suspensión de la relación de trabajo, y durante la suspensión no se genera salario, pues no hay prestación de servicio, por ende no hay salario devengado para calcular prestación de antigüedad mensual, resultando la prestación de antigüedad igual a Bs.0,00, tampoco se computaba el lapso de suspensión a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador. Creemos que el novísimo art. 86 del Reglamento de la LOPCYMAT lo que quiere es que se compute la antigüedad durante el lapso de suspensión, porque prestación de antigüedad no se puede generar, ya que no hay salario devengado al que se pueda imputar los 5 días mensuales.

Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1988, se mantiene aún vigente, conforme lo dispuesto en la Disposición Derogatoria única del Reglamento de la LOPCYMAT en comento.