

BREVE ANALISIS

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE PROFESIONALES DEL INPSASEL (*)

(*) Luis Eduardo Mendoza Pérez

Abogado con Especializaciones en Derecho Penal, Tributario, Laboral y Administrativo, Magister en Gerencia de Empresas. Ex Presidente Fundador de SOVESO Capítulo Táchira. Ex Jefe de Sanción Diresat Táchira, Mérida, Barinas, Trujillo y el Alto Apure (INPSASEL). Ex Asesor Legal y Apoderado Judicial (IVSS). Ex Jefe División de Servicios Judiciales (TSJ). Ex Director de RRHH (Gobernación Estado Táchira). Docente universitario. Autor de 12 obras jurídicas. Grupo de Facebook: LOPCYMAT 100 preguntas 100 respuestas.

E-mail: lemendozap@gmail.com

Ha estado circulando una propuesta presentada por el INPSASEL respecto a los lineamientos para la acreditación de los profesionales.

En tal sentido he considerado pertinente hacer un breve análisis sobre el referido tema, enfocado en 7 preguntas con sus respectivas respuestas, para una mejor comprensión.

1) ¿Cuáles son los requisitos básicos para ejercer en materia de SST?

Siendo que está circulando una propuesta de lineamientos en materia de ACREDITACIÓN de los profesionales por parte del INPSASEL, ello amerita hacerle un análisis, el cual lo plasmaré en varias preguntas con sus respuestas, que espero comenten y compartan, pues en el debate de ideas es que podemos crecer como personas y profesionales.

Empecemos por los requisitos básicos para ejercer en materia de seguridad y salud en el trabajo. Toda persona que en Venezuela tenga como campo laboral dicha materia (sea como asalariado, o como independiente), debe cumplir principalmente tres aspectos: **1) Ser PROFESIONAL** (tener un título universitario); **2) Estar REGISTRADO** ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); y **3) Estar ACREDITADO** por ante este mismo instituto.

Los requisitos de ser profesional y el de acreditación los analizaré más adelante.

En cuanto al REGISTRO de profesionales, está regulado entre otras normas, en el artículo 40 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT), el cual señala que los profesionales que realicen actividades de asesoría, capacitación y servicios en materia de seguridad y salud en el

trabajo, ya sea de forma dependiente o en el libre ejercicio de su profesión, deben cumplir una serie de requisitos, entre los que destaca un resumen curricular con sus respectivos soportes, los cuales deben avalar estudios y experiencia en el área en la cual se desea registra; inscripción en el colegio profesional correspondiente; y las actividades a desarrollar en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es decir, básicamente es una verificación de CREDENCIALES que demuestren la aptitud y conocimientos que sobre la materia de SST tiene el profesional. Aun cuando la referida norma reglamentaria no lo estatuye, el INPSASEL verifica en este proceso que el aspirante tenga además del título profesional una capacitación de 200 horas en la materia (incluye Diplomados) y una experiencia mínima comprobable de 6 meses en el área.

El INPSASEL desde el año 2007 activó el mismo con un posterior proceso de renovación llevado a cabo en el año 2016, siendo que una gran mayoría de los que laboramos en esta rama hemos cumplido con tal requisito.

2) ¿Qué es la acreditación para ejercer en materia de SST?

Como decía en la pregunta 1, uno de los requisitos para ejercer la materia de seguridad y salud en el trabajo en Venezuela, es que el profesional debe estar acreditado ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), previo haber cumplido con el trámite del registro ante esta misma institución.

El INPSASEL desde el año 2007 (con la promulgación del RLOPCYMAT) ha mantenido una deuda con los profesionales respecto a su acreditación en materia de la seguridad y salud en el trabajo, al no establecer la metodología e instrumentos para llevarla a cabo.

Ello ha sido tanto, que incluso en la Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016) estableció en su Disposición Transitoria dejar sin efecto temporalmente lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 31 del RLOPCYMAT, el cual establece que para poder acreditar los servicios de seguridad y salud en el trabajo debe disponer de un equipo multidisciplinario cuyos profesionales estarán “debidamente acreditados para realizar actividades en el área de seguridad y salud en el trabajo”.

La acreditación de los profesionales se encuentra regulada, entre otras normas, en el artículo 43 del RLOPCYMAT, que señala que los profesionales que desarrollen actividades

de asesoría, capacitación y servicios en el área de seguridad y salud en el trabajo, de forma dependiente o en el libre ejercicio de su profesión, deben cumplir entre otros requisitos, con estar inscritos en el Registro Nacional de Profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo (es decir estar registrados); y formación y experiencia profesional en el área específica en la cual desarrolla sus actividades, sea de asesoría, capacitación o servicios en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Hasta ahí pareciera no haber mayores problemas, pero hay dos aspectos que deben revisarse contenido en los requisitos del citado artículo: Aprobar una evaluación realizada por el INPSASEL sobre sus conocimientos; y No haber sido sancionado en los tres (3) años precedentes por incumplir las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Voy a analizar la de la aprobación de la evaluación por ante el INPSASEL, y en más adelante analizaré lo de no haber sido sancionado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En mi comentario de la pregunta 1 indicaba que el registro de profesionales era una evaluación de credenciales, entendiéndose como una verificación de documentos en cuanto a la aptitud y conocimiento por parte del interesado en la citada materia.

Pero la gran diferencia con la acreditación es que más allá de los documentos que denuesten formación en el área ahora el profesional ahora debe demostrar conocimientos, y ello sólo se logra por intermedio de la aplicación de algún tipo de instrumento evaluativo con enfoque andragógico, que garantice objetividad, imparcialidad, igualdad inter-profesional (ajustar el contenido a la profesión del aspirante, o hacerlo de temas generales que pueden ser manejados con independencia del grado de educación superior obtenido), transparencia en los resultados, y posibilidad de ejercer recurso de reconsideración y/o jerárquico en su contra (estableciendo el respectivo procedimiento para garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso), entre otros aspectos relevantes.

La situación que se presenta es que según los lineamientos propuestos por el INPSASEL, en materia de acreditación NO EXISTE LA EVALUACIÓN, es decir, repiten básicamente el procedimiento llevado a cabo para el registro, incurriendo con ello en una flagrante violación del supuesto normativo contenido en el numeral 5 del artículo 43 del RLOPCYMAT que señala textualmente: “Aprobar una evaluación realizada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales sobre sus conocimientos, destrezas y habilidades, requeridos para realizar actividades en el área de su especialidad”.

Es de recordar que dicho Reglamento fue propuesto por el Ministro del Trabajo a consideración del Presidente de la República y su Consejo de Ministros para su promulgación (en el ámbito y procedimiento de la potestad reglamentaria), y siendo el INPSASEL un órgano adscrito a dicho Ministerio, no sólo estaría vulnerando una norma sino una emanada de su propio órgano rector.

En CONCLUSIÓN, esa acreditación otorgada por el INPSASEL sin cumplir con tan importante y expreso requisito, sería NULA DE NULIDAD ABSOLUTA, entre otros posibles supuestos, de conformidad con lo previsto en el numeral 4 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos: “Los actos de la administración serán absolutamente nulos en los siguientes casos: (...) Cuando hubieren sido dictados (...) con prescindencia total y absoluta del procedimiento legalmente establecido”; o de no proceder esta nulidad pudiera estar entonces afectada de NULIDAD RELATIVA según lo previsto en el artículo 20 eiusdem.

3) ¿Cómo se aplicaría la exclusión de acreditación de un profesional con carácter de funcionario público, por haber sido sancionado al incumplir normas en materia de seguridad y salud en el trabajo?

El artículo 43 del RLOPCYMAT, señala que los profesionales que desarrollen actividades de asesoría, capacitación y servicios en el área de seguridad y salud en el trabajo, de forma dependiente o en el libre ejercicio de su profesión, para ser acreditados por el INPSASEL deben cumplir entre otros requisitos, con no haber sido sancionados en los tres (3) años precedentes por incumplir las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el caso de funcionarios al servicio del sector público, la Ley del Estatuto de la Función Pública establece toda una estructura jurídica referida tanto a la parte sustantiva como adjetiva en materia de responsabilidad disciplinaria, a ser aplicada por el organismo público respectivo en contra del funcionario público, materia regulada en el Título VI, Responsabilidades y Régimen Disciplinario, artículo 79 y siguientes eiusdem.

Por lo tanto, aquel funcionario público que entre en desacato en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, puede estar incurso de acuerdo a la gravedad de su actuación o inacción:

a) Causal de amonestación escrita de conformidad con lo preceptuado en el artículo 83 numeral 1 eiusdem por negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo; o

b) Causales de destitución del artículo 86 numeral 2 como el incumplimiento reiterado de los deberes inherentes al cargo o funciones encomendadas, y numeral 4 eiusdem respecto a la desobediencia a las órdenes e instrucciones del supervisor inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a tareas del funcionario público, salvo que constituyan una infracción manifiesta, clara y terminante de un precepto constitucional o legal.

Por tanto, para este caso, el INPSASEL debiera tener el acto administrativo de efectos particulares emanado del respectivo órgano público donde conste no sólo la sanción, sino que la misma esté directamente relacionada con violaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y se haya aplicado dentro de los 3 años anteriores a la fecha de solicitud de su acreditación como profesional en la materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es de resaltar que debido a los principios de ejecutividad y ejecutoriedad que invisten a los actos administrativos en razón de la presunción de la legalidad de los mismos, no podría el profesional afectado alegar ante el INPSASEL que el acto administrativo sancionatorio en su contra no se encuentra firme por estar en trámite recursos en vía administrativa o vía judicial, salvo que haya una suspensión de efectos en vía jurisdiccional por intermedio de un amparo cautelar, de conformidad con lo establecido en el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en concordancia con la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, y con lo preceptuado en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, o conjuntamente con medida cautelar innominada de conformidad con lo establecido en los artículos 585 y 588 del Código de Procedimiento Civil, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

4) ¿Cómo se aplicaría la exclusión de acreditación de un profesional del sector privado, por haber sido sancionado al incumplir normas en materia de seguridad y salud en el trabajo?

El artículo 43 del RLOPCYMAT, señala que los profesionales que desarrollen actividades de asesoría, capacitación y servicios en el área de seguridad y salud en el

trabajo, de forma dependiente o en el libre ejercicio de su profesión, para ser acreditados por el INPSASEL deben cumplir entre otros requisitos, con no haber sido sancionados en los tres (3) años precedentes por incumplir las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el caso de profesionales que laboren en el sector privado debe revisarse como sería el procedimiento sancionatorio por vulneración de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Como antecedente debe mencionarse el derogado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1999, el cual establecía un supuesto de sanción disciplinaria de suspensión de la relación de trabajo (es decir, no se le pagaba el salario al trabajador) en su artículo 39 literal b), que debía cumplir con: I) No excediere de quince (15) días continuos. II) Estuviere prevista en la convención, acuerdo colectivo o reglamento interno que rijan en la empresa. III) Se fundamentare en conducta imputable al trabajador de las previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo. IV) Fuere debidamente notificada por escrito, antes de que hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para aplicar la medida disciplinaria; y V) Se garantice al trabajador el derecho a la defensa.

Pero en la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo llevada a cabo en el año 2006 esta disposición sancionatoria fue suprimida de su texto, por lo que actualmente no puede aplicarse la misma en contra de los trabajadores.

Se debe entonces revisar cuales otras normas jurídicas establecen alternativas sancionatorias a lo interno de las entidades de trabajo en el sector privado. En el caso específico que atañe a la LOPCYMAT, establece en dos de sus disposiciones la posibilidad de esta tipología, a saber:

“Artículo 55. Los empleadores y empleadoras tienen derecho a: (...) 11. Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente Ley”.

“Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras (...) 5. (...) evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor”.

Aunado a ello es práctica habitual que las organizaciones cuando el trabajador incurre en alguna falta, le establezcan una sanción que generalmente se le indica por escrito en el mal denominado memorando, amonestación, llamados de atención, o circulares, entre otros.

Analizando los supuestos sancionatorios de la LOPCYMAT ya indicados, en primer lugar la relación de trabajo se establece entre el trabajador y su patrono o empleador, por lo que mal podría un tercero (comité de seguridad y salud laboral) aplicar sanciones de amonestación, pues se llegaría al absurdo que los propios trabajadores en su carácter de delegados de prevención –que conforman dicho comité- tendrían poder sancionatorio sobre sus demás compañeros; y en segundo lugar, no existe un procedimiento para la tramitación de la supuesta amonestación por parte del comité, lo que crearía una vulneración flagrante del derecho a la defensa y al debido proceso contenido en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

No podría alegarse que dicho procedimiento estuviera contenido en el acuerdo formal de constitución y estatutos internos del comité de seguridad y salud laboral (artículo 73 literales c y d del RLOPCYMAT), pues la materia procedimental, y más la de carácter sancionatoria, está regulada por el principio de reserva legal preceptuado en los artículos 156 ordinal 32º y 187 ordinal 1º de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pues sólo por ley puede regularse dicha materia.

Y respecto a las sanciones a priori que la empresa les impone a los trabajadores (llamadas amonestaciones, llamados de atención o similares), estas no tienen ningún tipo de validez ni eficacia jurídica ni ante un eventual procedimiento en vía administrativa (Inspectoría del Trabajo) o vía judicial (juicio ante un Tribunal Laboral), y menos ante el INPSASEL, por la misma razón ya esgrimida de violentarle al trabajador sancionado el derecho a la defensa y al debido proceso contenido en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no teniendo efecto probatorio alguno.

En tal sentido el tipo de sanción que podría tomar en cuenta el INPSASEL para negarle la acreditación a un profesional que se desempeña o se ha desempeñado en el sector privado, sería por una sanción determinada por un ente administrativo como la Inspectoría del Trabajo en la Providencia Administrativa donde determine como procedente la calificación de falta en su contra, y en vía jurisdiccional la decisión firme de un Tribunal con competencia en materia del Trabajo o de un Tribunal con competencia en materia

penal, siempre que los hechos se hayan referido a infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y cuya fecha de decisión sea dentro de los 3 últimos años a la de la solicitud de la acreditación.

Podría traerse como ejemplo la sentencia de primera instancia del juzgado de juicio penal de fecha 12-08-2011 por el caso PROVEGRAN, donde los dueños principales de la empresa fueron condenados a siete años de prisión por muerte de trabajadores en accidente laboral, con base al artículo 33 de la LOPCYMAT de 1986, (vigente para la fecha), mientras que los gerentes de producción fueron condenados a tres años de prisión por facilitadores de homicidio de trabajadores.

5) ¿Las personas sin titulación universitaria, van a clasificarse como profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo?

El artículo 44 del RLOPCYMAT establece los tres tipos de acreditación por actividades que expresamente va a desarrollar el profesional, a saber: 1) Capacitación; 2) Asesoría, y/o 3) Servicios.

Ello implica que, según su formación profesional, capacitación y experiencia, puede aspirar a todas, o algunas de las tres actividades, y será el INPSASEL bajo el escrutinio de sus credenciales y los resultados de la evaluación para la acreditación, la que determinará la procedencia.

Los lineamientos empiezan a ser deficientes cuando establece las acreditaciones no por esta clasificación, sino por una que sin sustento normativo han establecido:

- “1. **Acreditación Profesional Básico:** Comprende aquellas personas que no tienen un título en Educación Media Diversificada y Superior.
2. **Acreditación Profesional Universitario:** Comprende a todas aquellas personas que hayan obtenido un título en Educación Superior.
3. **Acreditación Profesional Especialista:** Comprende aquellas personas hayan obtenido una especialidad en materia de Seguridad y Salud en el trabajo”.

De esto se presentan dos situaciones a evaluar. La primera como se indicó, esta clasificación no está establecida en el RLOPCYMAT por lo que al no tener sustrato normativo es inaplicable y sus efectos nulos.

Y segundo, pero no menos importante, que califica como “profesionales” a personas sin titulación universitaria, colocándolas en un nivel que llamaron “Acreditación Profesional Básico” y que no tienen un título en Educación Media Diversificada y Superior (es decir que no sólo carecen de título profesional, sino que ni siquiera han obtenido el título de Bachiller).

Ello va en contra de todo el ordenamiento jurídico venezolano que regula la materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual es preciso en requerir una titulación universitaria para poder ejercer la materia. Ejemplos hay múltiples, como en literal d) del artículo 40 del RLOPCYMAT “Inscripción en el colegio profesional correspondiente, de ser el caso”; artículo 43 numeral 4 eiusdem “Formación y experiencia profesional en el área específica en la cual desarrolla sus actividades”; artículo 7 de la Norma Técnica de los SST: “Artículo 7. Los profesionales que conformen los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deben gozar de plena independencia profesional...”; entre otros.

Puede hacerse un proceso de acreditación de un título universitario por experiencia, pero para ello debe cumplirse un proceso ante una institución de educación superior que, con el reconocimiento de aprendizajes formales o no formales complementados con un pensum de materias, puede otorgarle finalmente su titulación. Pero hasta tanto ello no se complete, no puede ser considerado como un profesional (sea de carrera corta o larga).

En años anteriores el INPSASEL estableció un registro en materia de SST para personas no profesionales pero que pudieran demostrar experiencia en el área, lo que debiera retomarse, pero no intentar darles una calificación distinta.

La situación no es simplemente una clara situación de intromisión profesional, sino las posibles consecuencias nefastas que ello puede traer al seno de las entidades de trabajo en claro perjuicio de la vida y la salud de los trabajadores, pues al no tener una suficiente preparación formal la actividad de capacitación, asesoría o servicio no cumpliría con los estándares requeridos.

6) ¿Los delegados de prevención por el ejercicio de dicha actividad, deben ser considerados profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo?

El delegado de prevención es una figura que tuvo como novedad la reforma de la LOPCYMAT en el año 2005, siendo que en resumen son los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, elegidos democráticamente

entre estos, y además forman parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (salvo lo establecido en las normas en cuanto al número máximo de integrantes del mismo).

En tal sentido para ser delegado de prevención no existe mayor requisito sino ser trabajador de la entidad de trabajo en donde se postule, no importando su edad (puede ser desde los 14 años en adelante), tipo de contrato (a tiempo determinado, indeterminado, a domicilio, etc.) formación educativa, antigüedad en la empresa, etc.

Pero se observa en el citado lineamiento del INPSASEL, que los Delegados de Prevención que deseen acreditarse deberán registrarse como profesionales y cumplir con los requisitos exigidos en el Reglamento y los lineamientos emitidos en este documento para la acreditación, además deberán contar con dos (02) periodos como Delegado de Prevención debidamente demostrados.

Tal como lo indiqué en el anterior comentario de la pregunta 5, no puede ser catalogado como profesional y menos en la materia de seguridad y salud en el trabajo, aquel que no haya obtenido una titulación universitaria (sea carrera corta o larga).

Por tanto, adquirir casi automáticamente los delegados de prevención la "Acreditación Profesional Básico" sólo por haberlo ejercido por dos periodos y con ello por se poder ejercer funciones de capacitación, asesoría o servicio en las entidades de trabajo en materia de SST, no cumpliría con los rigurosos estándares requeridos.

Además, esto podría devenir en la práctica en dos situaciones para reflexionar:

La primera, crearles a los delegados de prevención no universitarios una falsa expectativa laboral, pues habría que ver cuántos Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, sean propios o mancomunados, sean tipo I o tipo II, van a contratar a una persona sin titulación universitaria en el área para formar parte del equipo multidisciplinario, sabiendo la responsabilidad solidaria que existe entre dicho servicio en conjunto con el patrono en materia de la vida y la salud de los trabajadores, solidaridad establecida entre otras normas, en el primer aparte del artículo 23 del RLOPCYMAT, o en el artículo 3° letra o de la Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y en segundo lugar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral ya no sólo alegrarían su condición de delegados de prevención, sino expondrán una credencial de acreditación como profesionales en el área, lo que si no es manejado de la mejor manera

augura un aumento de la conflictividad con los miembros del equipo multidisciplinario que conforman los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7) ¿Cómo deben ser establecidos los lineamientos para la acreditación de los profesionales?

El material que está circulando como los lineamientos para la acreditación de los profesionales por parte del INPSASEL no llena los elementos tanto de forma como de fondo para tan importante materia, por las siguientes consideraciones:

Señala expresamente el primer aparte del artículo 41 del RLOPCYMAT: "(...) El procedimiento de acreditación se rige por lo previsto en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto". Es decir, estos lineamientos sólo pueden estar expresamente contenidos en tres tipos de normas: 1) Ley; 2) Reglamento; o 3) Norma Técnica. Ello lleva a analizar cada una de estas opciones.

1) En cuanto a la ley pudiera verificarse la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), pero dicha norma en su reforma del 2012 la vaciaron casi en su totalidad del contenido de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, debe revisarse la norma rectora en esta materia como lo es la LOPCYMAT la cual establece en su articulado que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo estarán conformados de manera multidisciplinaria (encabezamiento del artículo 39), es decir por los profesionales que deben ser acreditados; lo referente a la acreditación de los profesionales lo indica como parte de las competencias del INPSASEL (numeral 18 del artículo 18), y termina indicando que los requisitos para la constitución, funcionamiento, acreditación y control de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (entendiendo inmerso en ello a los profesionales) serán establecidos mediante el reglamento de dicha ley.

2) Respecto al reglamento, pudiera alguien decir que deben revisarse los reglamentos laborales. El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo por ser de fecha previa a estas figuras (1973) no establece nada al respecto; y los reglamentos de la LOTTT (tanto previos como posteriores a su promulgación) tampoco aportan material normativo para el tema de la acreditación (por ejemplo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 2006, o el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo del año 2013).

No queda sino el RLOPCYMAT, el cual efectivamente es el que desarrolla el tema de la acreditación en los artículos 41 al 48 (ambos inclusive).

3) Y respecto a las normas técnicas, las cuatro vigentes actualmente establecen el funcionamiento y funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (y dentro de ellos los profesionales del equipo multidisciplinario), pero sin tener mayor relevancia sobre el proceso de acreditación, salvo contadas excepciones como la Disposición Transitoria Segunda de la Norma Técnica de los SST.

Y si van a verificarse estos lineamientos en una norma técnica propia deben pasar por todo un proceso, que va desde ser propuesta por el INPSASEL (según lo previsto en los artículos 14 numeral 10, y 18 numeral 4 de la LOPCYMAT), por ante el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (artículo 18 numeral 4 eiusdem, en concordancia con el artículo 500 numeral 1 de la LOTT, y artículos 40 y 28 numeral 12 del Decreto sobre Organización General de la Administración Pública Nacional) para su tramitación.

Posteriormente debe llevarse a cabo un proceso de consulta pública a tenor en lo previsto en los artículos 139 y siguientes de la Ley Orgánica de la Administración Pública, a efectos de ser consultados los actores sociales sobre la referida propuesta, so pena de verse afectada de nulidad absoluta por no haber sido consultada según lo previsto en el artículo 141 eiusdem, en concordancia con lo previsto en el artículo 19 numerales 1 y 4 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Ello lleva a indicar que los lineamientos presentados por el INPSASEL de mantener el formato propuesto, tienen un grave vicio de NULIDAD ABSOLUTA (es decir no subsanable) al no estar enmarcados en una ley, reglamento o norma técnica; y no bastando con ello al contrariar expresamente el contenido normativo vigente, pudiéndose colocar como ejemplo tres situaciones concretas ya explicadas en anteriores análisis: a) No establece la evaluación a los profesionales consagrada en el numeral 5 del artículo 43 del RLOPCYMAT; b) Establece tres tipos de acreditaciones distintas a las contenidas en el artículo 44 de dicho reglamento, y c) Considerar como profesionales a aquellos que no han obtenido titulación académica en una institución de educación superior.