

Dra. Mabel Macías Ramírez

Medicina ocupacional · Seguridad y salud en el trabajo · Capital humano

Lo que el inspector sí va a pedir

Dossier de consultoría en seguridad y salud laboral para
empresas del oriente venezolano



Salud y Capital Humano, C.A.

El Tigre, Anzoátegui · RIF J-501794774

Edición 2026

mabelmacias.com

Casi todas las empresas que visito creen que están en regla.

Y casi ninguna lo está. No por mala fe: porque contrataron a alguien que les entregó una carpeta con el nombre de la empresa cambiado, y esa carpeta cumple con el archivador pero no con la ley. El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se elabora *con la participación de los trabajadores*. El comité se registra y sesiona. La formación se dicta y se firma. Ninguna de esas tres cosas se resuelve con un documento comprado.

Llevo más de treinta años en la industria del oriente venezolano, y he estado en los dos lados de la mesa. Como médico ocupacional en PDVSA, CVG Sidor y CVG Carbonorca, evaluando trabajadores en ambientes de riesgo real. Y como Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en una contratista de compresión de gas durante siete años, respondiendo por la nómina, el contrato colectivo y la inspección. Sé lo que significa una restricción médica para el cronograma de una parada de planta, y sé lo que significa una no conformidad para el flujo de caja.

Este dossier no vende tranquilidad. Hace lo contrario: pone números sobre la mesa. En el primer capítulo verá por qué la multa administrativa dejó de ser el riesgo relevante —hoy son unos pocos dólares por trabajador— y cuál es la exposición que sí puede cerrar una operación o llevar a un gerente ante un tribunal penal. En el segundo verá las tres líneas en que trabajo y bajo qué figura legal lo hago. En el tercero, cómo se ejecuta.

Si al terminar de leerlo usted concluye que su empresa está cubierta, habrá ganado la lectura. Si concluye lo contrario, hablemos.

Dra. Mabel del Carmen Macías Ramírez

Médico Cirujano (UCV) · Magíster en Salud Ocupacional, mención Medicina del Trabajo (UNEG)
Presidente y cofundadora, Salud y Capital Humano, C.A.

Contenido

01

El riesgo que las empresas están calculando mal

Por qué la misma multa vale veintidós veces más o menos según el criterio que apliquen, y por qué aun así no es lo que más cuesta.

02

Tres líneas de práctica

Asesoría a empresas, defensa técnica del trabajador y consultoría de capital humano. Qué figura legal ampara cada una.

03

Cómo trabajo

Cuatro fases, del diagnóstico gratuito al sostenimiento trimestral. Qué entrego y en qué plazo.

04

Credenciales y trayectoria

Registro ante el INPSASEL, formación, y treinta y cuatro años de industria pesada venezolana.



Un expediente de seguridad y salud no protege a nadie por existir. Protege por estar vivo.

Sobre las cifras de este documento. Todos los montos legales provienen del texto vigente de la LOPCYMAT (Gaceta Oficial N.º 38.236 del 26 de julio de 2005), de su Reglamento Parcial y de la Norma Técnica NT-04-2023. Las conversiones usan la Unidad Tributaria de Bs. 43,00 (Providencia SNAT/2025/000048, G.O. N.º 43.140 del 02/06/2025) y las tasas oficiales del BCV al 7 de septiembre de 2026: Bs. 813,74 por dólar y Bs. 945,65 por euro. Se recalculan en cada edición.

CAPÍTULO UNO

El riesgo que las empresas están calculando mal

La pregunta que casi todos los gerentes hacen primero es «¿cuánto me pueden multar?». Es la pregunta equivocada, y responderla con honestidad cambia toda la conversación.

La multa depende de un criterio que casi nadie verifica

La LOPCYMAT expresa sus sanciones en unidades tributarias por trabajador expuesto: hasta 25 U.T. para las leves, de 26 a 75 para las graves y de 76 a 100 para las muy graves (Arts. 118 a 120 y 124). Leído literalmente, y con la U.T. en Bs. 43,00, el tope de una infracción muy grave son unos cinco dólares por trabajador: una cifra que no disuade a nadie.

Pero ese no es el criterio que se está aplicando. La reforma del Código Orgánico Tributario de 2020 sustituyó la unidad tributaria por *el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor publicado por el Banco Central de Venezuela* como mecanismo de indexación de las sanciones pecuniarias (Arts. 91 y 92). Esa moneda es hoy el euro. En la práctica administrativa, el INPSASEL viene calculando sus multas sobre esa base.

Cuadro 1

La misma infracción cuesta veintidós veces más según cuál de los dos criterios de indexación aplique el funcionario.

GRAVEDAD	RANGO LEGAL	CRITERIO UNIDAD TRIBUTARIA		CRITERIO MONEDA DE MAYOR VALOR	
		BS./TRAB.	USD/TRAB.	BS./TRAB.	USD/TRAB.
LEVE	Hasta 25 — Art. 118	1.075,00	1,32	23.641,27	29,05
GRAVE	Hasta 75 — Art. 119	3.225,00	3,96	70.923,81	87,16
MUY GRAVE	Hasta 100 — Art. 120	4.300,00	5,28	94.565,09	116,21

Criterio U.T.: Bs. 43,00 por Providencia SNAT/2025/000048 (G.O. 43.140 del 02/06/2025). Criterio moneda de mayor valor: euro a Bs. 945,65 según BCV. Conversión a dólares a Bs. 813,74/US\$. Todas las tasas del 07/09/2026; recalculer en cada edición.

La diferencia entre ambas lecturas es de un factor de veintidós. Una empresa de cien trabajadores sancionada por cinco infracciones muy graves pasa de unos USD 2.800 bajo el criterio literal a más de USD 58.000 bajo el que efectivamente se aplica. Para una contratista mediana del oriente, la primera cifra es un renglón menor del presupuesto; la segunda es un problema de caja.

Aquí está el error de cálculo. El gerente que dimensiona su inversión contra una multa de cinco dólares por trabajador usa el número equivocado, y suele haberlo recibido de su propio proveedor de servicios SST.

Precisión necesaria. La LOPCYMAT sigue diciendo «unidades tributarias» y la reforma del COT rige formalmente los tributos del SENIAT. Aplicar el criterio de la moneda de mayor valor a las sanciones del INPSASEL es práctica administrativa, no mandato de la ley especial: es una defensa jurídica posible, y el número exacto debe discutirlo su abogado. Lo que no admite discusión es que hoy le liquidan sobre la columna de la derecha.

La multa no es el riesgo principal. Es lo que le cobran mientras le cierran la planta, le quitan la solvencia y le abren el expediente penal.

Por qué la discusión sobre la multa distrae

Casi toda la conversación entre una empresa y su proveedor de servicios SST gira alrededor de la cuantía de la sanción administrativa. Es comprensible: es la única consecuencia que llega en una planilla, con un número impreso y una fecha de pago. Las otras no tienen formato de factura, y por eso se sienten hipotéticas hasta el día en que dejan de serlo.

Pero la LOPCYMAT no está construida como un régimen recaudatorio. Está construida como un régimen de responsabilidad. La multa es apenas el primero de cinco escalones, y el único que una empresa mediana puede absorber sin alterar su operación. Los cuatro restantes actúan sobre cosas que no se pagan con caja: el tiempo de planta, el patrimonio del empleador, su libertad personal y su capacidad de seguir contratando.

El cuadro de la página siguiente los ordena de menor a mayor impacto sobre el negocio. Vale la pena leerlo de abajo hacia arriba.

Las cuatro exposiciones que sí importan

Cuadro 2

Jerarquía real de consecuencias por incumplimiento, de menor a mayor impacto sobre el negocio.

#	CONSECUENCIA	QUÉ SIGNIFICA EN LA PRÁCTICA	BASE LEGAL
1	Multa administrativa	Hasta 100 unidades por trabajador expuesto. Su cuantía real depende del criterio de indexación: veintidós veces mayor bajo el de la moneda de mayor valor.	Arts. 118-120, 124
2	Cierre del centro de trabajo	Hasta 48 horas, pagando la totalidad de salarios y beneficios como si la jornada se hubiese cumplido. En una parada de planta o un pozo activo, el costo del cierre es de otro orden de magnitud que la multa.	Art. 120, aparte final
3	Indemnización al trabajador	De 1 a 8 años de salario integral continuo según la gravedad de la lesión, pagados directamente por el empleador, con independencia de las prestaciones del IVSS y del daño moral que fije el tribunal civil.	Arts. 129 y 130
4	Responsabilidad penal personal	Prisión de 8 a 10 años para el empleador o sus representantes en caso de muerte del trabajador por violación grave o muy grave de la normativa. Los delitos son de acción pública: el afectado puede accionar sin intervención del Ministerio Público.	Art. 131

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N.º 38.236 del 26/07/2005.

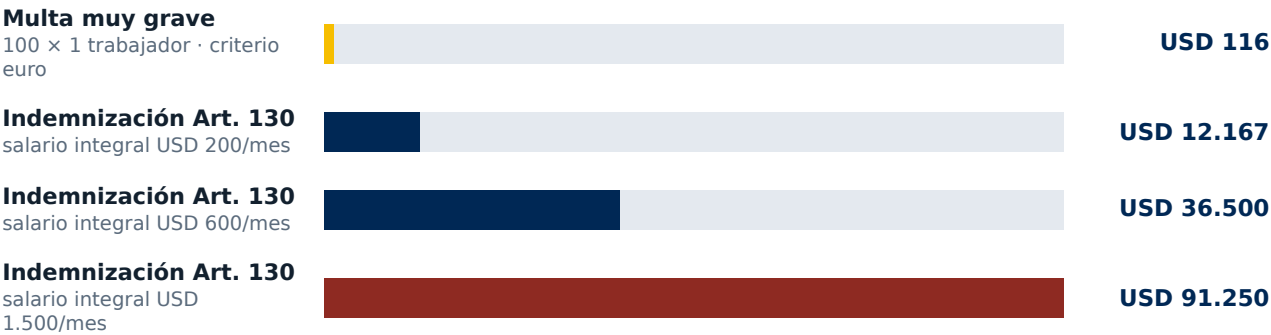
A esas cuatro se suma una quinta que la ley no tipifica como sanción pero que en el oriente venezolano decide contratos: **la solvencia laboral**. Sin ella no se contrata con el Estado ni con la industria petrolera. Un expediente de seguridad y salud incompleto es una vía directa a perderla.

La proporción entre lo que se teme y lo que se arriesga

Incluso corregida al criterio más caro, la multa por la infracción muy grave que precede a un accidente fatal cabe en el efectivo de caja chica. La indemnización que ese mismo accidente activa, no.

Cuadro 3

Frente a la indemnización del artículo 130, la multa sigue siendo la línea menor del expediente.



Escenario de muerte del trabajador, indemnización mínima de 5 años de salario integral contados por días continuos (Art. 130, numeral 1). El máximo legal es de 8 años, lo que eleva cada cifra en un 60 %. No incluye daño moral, que fija el tribunal por separado conforme al Código Civil, ni las prestaciones a cargo del IVSS. Cálculo: salario diario × 365 × 5.

Y esas cifras son el piso, no el techo. El artículo 130 fija un rango de cinco a ocho años de salario en caso de muerte: el máximo eleva cada barra un 60 %. Por encima queda el daño moral, que fija el tribunal civil por separado y que en la jurisprudencia laboral venezolana ha alcanzado montos comparables a la indemnización tarifada.

Ninguna de esas cantidades es asegurable en el sentido tradicional. Son responsabilidad directa del empleador, con independencia de las prestaciones que cubra el IVSS.

Lo que falta cuando llega el inspector

El expediente que revisa un funcionario del INPSASEL tiene once bloques. En las empresas que he visitado por primera vez, los vacíos se repiten con una consistencia notable: no son fallas exóticas, son los mismos cinco renglones.

Cuadro 4

Los cinco incumplimientos más frecuentes y la gravedad que la ley les asigna.

RENGLÓN DEL EXPEDIENTE	GRAVEDAD	BASE LEGAL
Comité de Seguridad y Salud Laboral sin constituir, sin registrar o sin sesionar, con libro de actas desactualizado	MUY GRAVE	Art. 120.10
Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado no organizado, registrado ni acreditado	MUY GRAVE	Art. 120.1
Accidente no declarado formalmente dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia	MUY GRAVE	Art. 120.6
Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado sin la participación de los trabajadores	LEVE	Art. 118.5
Formación preventiva no impartida de forma periódica, suficiente y documentada al ingreso y ante cada cambio de funciones	LEVE	Art. 118.6

Clasificación conforme al texto vigente de la LOPCYMAT. La Norma Técnica NT-04-2023 fija en dieciséis horas trimestrales por trabajador el mínimo del cronograma de educación e información preventiva del Programa de SST.

Los dos últimos renglones están tipificados como leves, y ahí está la trampa. Son baratos como infracción y devastadores como prueba: cuando ocurre el accidente, el Programa hecho sin participación de los trabajadores y las constancias de formación inexistentes son precisamente lo que convierte el hecho en «violación grave o muy grave de la normativa» y activa los artículos 130 y 131.

El error de cálculo, en una frase. Las empresas dimensionan su inversión en prevención contra el monto de la multa, cuando la variable que realmente están gestionando es la probabilidad de que un accidente futuro califique como violación grave de la normativa. Ese es el número que hay que mover.

Cinco preguntas que responden solas el diagnóstico

Si usted puede contestar las cinco con evidencia documental a la mano, su empresa está en el grupo minoritario que resistiría una fiscalización completa. Si duda en alguna, ya sabe dónde está el vacío.

PREGUNTAS CLAVE PARA EL GERENTE DE PLANTA O EL DUEÑO

Antes de firmar el próximo contrato de servicios SST

1. Si un funcionario del INPSASEL pide hoy el libro de actas del Comité, ¿cuántas reuniones mensuales consecutivas puede mostrar firmadas?
2. ¿Su Programa de SST tiene evidencia documental de haber sido elaborado *con* los trabajadores, o solo la firma del empleador?
3. ¿Cuántas horas de formación preventiva por trabajador puede sustentar con constancias firmadas en el último trimestre? El mínimo normativo es dieciséis.
4. Si ocurre un accidente un viernes a las 6 p.m., ¿quién tiene la responsabilidad escrita de declararlo antes del sábado a las 6 p.m., y sabe cómo?
5. ¿Su proveedor actual está inscrito y acreditado en el Registro Nacional del INPSASEL, o le entregó un documento sin respaldo institucional?

La pregunta cinco es la más incómoda, porque su respuesta suele ser que nadie la había hecho antes.

CAPÍTULO DOS

Tres líneas de práctica

Cada una tiene un cliente distinto, una figura legal distinta y una economía distinta. La tercera es la que casi nadie ofrece junto a las otras dos.

LÍNEA 01 · CLIENTE: LA EMPRESA**Asesoría estratégica en seguridad y salud en el trabajo**

Figura legal: inscripción y acreditación en el **Registro Nacional del INPSASEL — Empresas, Instituciones y Profesionales en SST** del INPSASEL, en las modalidades de **asesoría, capacitación y servicios** (Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, Arts. 37 a 41). Solo quienes están en ese registro pueden ejercer estas actividades; hacerlo sin registro constituye infracción del Art. 121 de la Ley.

Construcción y sostenimiento del sistema de gestión completo, no de la carpeta. El alcance cubre el Programa de SST bajo NT-04-2023, la política firmada, la constitución y registro del Comité y de los delegados de prevención, la notificación de riesgos por cargo, el cronograma de formación con sus constancias, y el acompañamiento técnico durante fiscalizaciones.

- Diagnóstico de brecha contra los once bloques del expediente exigible
- Elaboración participativa del Programa de SST y de los procedimientos de trabajo seguro
- Evaluaciones médicas ocupacionales e informes de aptitud por puesto
- Vigilancia epidemiológica, morbilidad y control del ausentismo
- Investigación de accidentes y declaración dentro de las 24 horas

LÍNEA 02 · CLIENTE: EL TRABAJADOR**Defensa técnica del trabajador afectado**

Figura legal: la misma inscripción en el Registro Nacional, modalidad **asesoría**. El trabajador o sus derechohabientes están legitimados para ejercer directamente la acción civil y penal (LOPCYMAT, Arts. 129 y 132), y para solicitar ante la Diresat correspondiente la investigación del origen ocupacional de su patología.

Acompañamiento médico-técnico al trabajador cuya enfermedad o accidente ocupacional no fue investigado, declarado ni certificado por la empresa. El trabajo consiste en construir el soporte clínico y documental que la certificación de discapacidad requiere, no en litigar: eso corresponde al abogado.

- Historia médico-ocupacional y correlación entre patología y puesto de trabajo
- Soporte técnico para la solicitud de investigación de origen ocupacional
- Informe médico pericial para el escritorio jurídico del trabajador
- Orientación sobre reingreso y reubicación (Arts. 100, 120.12 y 120.13)

Advertencia de conflicto de interés. Las líneas 01 y 02 sirven a partes con intereses opuestos. Ejercer ambas exige una regla de exclusión explícita y por escrito: nunca asesorar a un trabajador contra una empresa que sea o haya sido cliente, y declararlo así en cada contrato. En un mercado del tamaño de El Tigre, una sola excepción a esa regla destruye la línea comercial completa. Esta política debe redactarse con el asesor legal antes de aceptar el primer caso de la línea 02.

LÍNEA 03 · CLIENTE: LA DIRECCIÓN**Consultoría estratégica de capital humano**

Figura legal: ejercicio profesional libre. No requiere acreditación ante el INPSASEL, aunque el componente de salud ocupacional de las descripciones de cargo sí se apoya en ella.

Treinta años administrando nómina, contratos, beneficios y conflicto laboral en industria pesada, con una diferencia frente al consultor de recursos humanos convencional: el componente médico está integrado desde el diseño del cargo, no añadido al final. Un profesiograma hecho por quien firma los informes de aptitud es un documento distinto.

- Descripciones de cargo con perfil de riesgo ocupacional y profesiograma
- Reclutamiento y selección de personal técnico especializado
- Estructura de compensación y beneficios en entorno multimonedas
- Solvencia laboral: IVSS, INCES y BANAVIH
- Relaciones laborales, convención colectiva y manejo de conflictos

Una cuarta figura poco usada: el servicio mancomunado

El artículo 39 de la LOPCYMAT obliga a toda empresa a organizar un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o *mancomunado*. El artículo 23 del Reglamento Parcial desarrolla la segunda opción: varias empresas pueden convenir por escrito la constitución de un servicio compartido, que a efectos legales se considera servicio propio de cada una de ellas.

Para el tejido de contratistas pequeñas de El Tigre y San Tomé —empresas de quince a sesenta trabajadores para las que un servicio propio es inviable— esa figura resuelve la infracción muy grave del Art. 120.1, y convierte cinco contratos frágiles en una estructura acreditada con ingreso recurrente.

Cuadro 5**Qué resuelve cada línea, para quién y con qué recurrencia.**

LÍNEA	CLIENTE	MODELO DE INGRESO	RECURRENCIA
01 · SST empresa	Gerente de planta, dueño, gerente de RRHH	Proyecto de implantación + retainer de sostenimiento	Mensual
02 · Trabajador	Trabajador afectado y su escritorio jurídico	Honorario por caso	Puntual
03 · Capital humano	Dirección general, junta directiva	Proyecto cerrado o asesoría por horas	Puntual
04 · Mancomunado	Grupo de contratistas pequeñas	Cuota por empresa afiliada	Mensual

La acreditación del servicio mancomunado ante el INPSASEL tiene vigencia de un año renovable y exige garantía suficiente conforme al Art. 30 y siguientes del Reglamento Parcial.

Cómo trabajo

Cuatro fases. La primera no se cobra, porque su función es decidir si las otras tres tienen sentido.

01 Diagnóstico de brecha

Revisión documental de los once bloques del expediente exigible y recorrido del centro de trabajo. Entrego un acta con el estado renglón por renglón, la gravedad legal de cada vacío y el orden en que deben cerrarse. Si el resultado es que su empresa está cubierta, se lo digo y la conversación termina ahí.

Sin costo · 1 a 2 visitas · Entregable: acta de verificación

02 Cierre de los vacíos críticos

Primero lo que está tipificado como muy grave: Servicio de SST, Comité y delegados, procedimiento de declaración en 24 horas. Después el Programa de SST elaborado con participación real de los trabajadores, la política firmada y las notificaciones de riesgo por cargo.

6 a 12 semanas según tamaño · Entregable: expediente conforme

03 Puesta en operación

Evaluaciones médicas ocupacionales, arranque del cronograma de formación con constancias firmadas, primera ronda de inspecciones internas y sesión inaugural del Comité con su libro de actas sellado. Aquí el sistema deja de ser papel.

4 a 8 semanas · Entregable: sistema en marcha con evidencia

04 Sostenimiento

El expediente se desactualiza por trimestres, no por años. Auditoría interna trimestral, actualización de constancias, seguimiento de la vigilancia epidemiológica y acompañamiento inmediato ante cualquier fiscalización o accidente.

Retainer mensual · Entregable: informe trimestral de conformidad

Un sistema de gestión que no genera papel nuevo cada trimestre no es un sistema: es un archivo.

Credenciales y trayectoria

REGISTRO Y HABILITACIÓN

VIGENTE	Registro Nacional del INPSASEL — Empresas, Instituciones y Profesionales en SST INPSASEL — N.º CP-01430 Vigente hasta el 26 de agosto de 2028 Primer registro: ANZ078479753 (2007)
2013	Certificación en Seguridad, Higiene y Ambiente — Nivel C Supervisorio Colegio de Ingenieros de Venezuela, Seccional Sur Anzoátegui

FORMACIÓN

2001	Magíster en Salud Ocupacional, mención Medicina del Trabajo Universidad Nacional Experimental de Guayana
1991	Médico Cirujano Universidad Central de Venezuela
2025	Diplomado en Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo Salud y Trabajo, S.C. — Barquisimeto
2026	Diplomado en Prevención de Riesgos Laborales FUNDAUNEG · Puerto Ordaz
2025	Diplomado en Gerencia de Proyectos FUNDAUDO Anzoátegui
2003	Auditorías OHSAS 18000 · ISO 9001 (FONDONORMA) Soc. Ecuatoriana de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental

TRAYECTORIA

2021 →	Presidente y cofundadora Salud y Capital Humano, C.A. · El Tigre
2014 →	Consultora senior en salud ocupacional Ejercicio independiente
2014-18	Cofundadora y Directora de Salud Seguridad y Salud Laboral Consultores Asociados 2012, C.A.
2010-14	Gerente de RRHH y Relaciones Laborales Multiservicios Zeus, C.A.
2005-09	Presidente Servicios de Apoyo Multidisciplinario, C.A.
2002-09	Gerente de RRHH, RRL y Salud Ocupacional J.S. Gas Compressor, C.A. · Oil & Gas
1997-99	Médico ocupacional PDVSA · CVG Carbonorca · CVG Sidor
1992-94	Médico interno Hospital Industrial Corpoven · San Tomé

SIGUIENTE PASO

El diagnóstico no cuesta nada y dura dos horas.

Salgo de esa visita con un acta que le dice, renglón por renglón, qué puede mostrarle a un inspector y qué no. Usted decide después si quiere que lo cierre yo.

TELÉFONO Y WHATSAPP

+58 414 841.52.68

CORREO

maciasm65@gmail.com

SITIO WEB

mabelmacias.com

LINKEDIN

linkedin.com/in/mabelmacias

COBERTURA PRESENCIAL

El Tigre · San Tomé · Anaco · Puerto La Cruz · Barcelona



Salud y Capital Humano, C.A.

RIF J-501794774

Av. Francisco de Miranda, Edif. Agua Miel, Piso 1, Local 12

Pueblo Nuevo Sur, El Tigre, estado Anzoátegui

Edición 2026

Documento informativo.

No constituye asesoría legal.