

Diseño De Matriz Legal



En Colombia un Código que reúna las obligaciones y deberes del empleador para con la Seguridad y Salud en el Trabajo, implicando con ello dificultades para el cumplimiento de la normatividad colombiana en Riesgos Laborales, toda vez que no cuenta con un texto o instrumento que recoja de una manera organizada y armónica, las Leyes, Decretos, Resoluciones que en dicha materia se encuentren vigentes.

Con la entrada en vigencia del Decreto 1443 de 2014, el empleador encontró solución a dicho problema: me refiero a la exigencia de la MATRIZ LEGAL, instrumento que hasta la expedición del Decreto mencionado, solo era exigible de aquellas empresas certificadas o próximas a certificarse en OHSAS 18001:2007 y/o RUC.

Al tenor del numeral 24 del artículo 2º del Decreto 1443 de 2014 la Matriz Legal se define como:

“la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables

Las empresas que han implementado OHSAS 18001:2007 y/o RUC cuentan con un instrumento similar: la MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS. La Matriz Legal reglamentada por el Decreto 1443 de 2014 se diferencia de las exigidas por OHSAS 18001:2007 y/o RUC en:

	Dec 1443/14	OHSAS 18001:2007	RUC
Nombre	Matriz Legal	Matriz de Requisitos Legales y Otros	Matriz de Requisitos Legales y Otros
Tipo de normas	SST	SST y otras normas aplicables (condiciones contractuales, acuerdos con trabajadores, acuerdos con partes interesadas, etc)	SST, Ambiente y otras normas aplicables (condiciones contractuales, acuerdos con trabajadores, acuerdos con partes interesadas, etc)

En esencia, la Matriz Legal es igual a la exigida por OHSAS 18001:2007 y RUC. Las empresa que ya cuentan con dicha Matriz, solo deben mantenerla actualizada.

DISEÑO MATRIZ LEGAL.

A. IDENTIFICACION DE NORMAS

Lo primero que debemos identificar son las normas vigentes aplicables a la organización. Dichas normas las podemos clasificar en tres tipos de clases:

1. Generales
2. Específicas
3. Referente normativo.

Expliquemos cada una de ellas.

1. Normas generales.

Existe un grupo de normas legales aplicables a toda organización que contraten personas para el desarrollo de sus actividades. Entre ellas podemos mencionar:

Programa de Salud Ocupacional (Hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).

- Ley 9ª de 1979,
- Resolución 1016 de 2009,
- Circular Unificada 04 de 2004, Ministerio de la Protección Social, etc.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:

- Resolución 2013 de 1986,
- Decreto 1295 de 1994
- Resolución 1401 de 2007, etc.

Evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicos, retiro, reintegro, cambio de ocupación):

- Resolución 1016 de 1989,
- Resolución 2346 de 2007,
- Resolución 1918 de 2009, etc.

Investigación incidentes, accidentes de trabajo

- Resolución 1016 de 1989,
- Resolución 1401 de 2007, etc.

No importa el tamaño y actividad económica de la empresa. Se deben incluir en la Matriz Legal las anteriores normas, identificando en cada una de ellas los artículos aplicables, los responsables al interior de la organización, con evidencia de su cumplimiento.

2. Normas específicas.

Un segundo grupo de normas a identificar, son aquellas que en razón a la actividad económica, procesos, riesgos y demás aspectos propios de la organización, le son únicamente aplicable a ella. Por ejemplo:

Si la empresa se dedica al mantenimiento de redes eléctricas, debe identificar:

Matrícula Profesional Técnicos Electricistas.

- Ley 19 de 1990
- Decreto 991 de 1991
- Decreto 277 de 1992
- Ley 1264 de 2008, etc.

3. Referente normativo.

Este grupo de normas está conformado por aquellas Leyes, Decretos, Resoluciones, Circulares, etc, que no siendo aplicables de manera directa por no tener injerencia en las actividades de la organización, contienen un imperativo o mandato que no es conveniente pasar por alto. Nos referimos a aquellas normas rectoras de la Salud Ocupacional que si bien no son aplicables en el momento de diseñarse la Matriz, pueden ser exigibles en algún momento posterior. Pudiera ocurrir que en la Organización no laboren actualmente trabajadores independientes, trabajadores en misión, cooperados, personas bajo la modalidad de contratos de aprendizaje o menores de edad. Obviamente tendríamos que afirmar que las normas que regulan la contratación y Salud Ocupacional de tales personas no le son aplicables a la empresa. Empero, al no identificarse dichas normas en la Matriz, se corre el riesgo al momento de contratarlas, de incurrir en violaciones a la norma, por desconocimiento de la misma.

Pensemos por un momento que la Política de la empresa es no contratar trabajadores menores de edad. Sin embargo un día, el Gerente accede a la solicitud de unos de sus funcionarios y permite que su hija, menor de edad, se vincule a la empresa como Asistente de Salud Ocupacional. La niña comienza a trabajar y pasados los días, la empresa es visitada por un Inspector del Ministerio del Trabajo. Al percatarse de la presencia de la menor, el Inspector solicita el permiso que el Ministerio debió conceder para que la menor pudiese trabajar. Para nuestro ejemplo, como la empresa no había identificado el artículo 30 del Código

Sustantivo del Trabajo (modificado por el D.L 2737 de 1989) y nadie le explicó al Gerente que se requería de dicho permiso, al haberse contratado ilegalmente a una menor, el Ministerio impondrá la correspondiente sanción a la empresa.

B. FORMATO DE LA MATRIZ

Independientemente del formato seleccionado, las Matrices deben contener una serie de columnas en la que se incluya información sobre:

- Norme seleccionada (Ley, Decreto, Resolución, etc.),
- Entidad que emite el requisito legal.
- Descripción de la norma
- Artículo aplicable
- Exigencia del requisito legal
- Verificación vigencia del Requisito legal (frecuencia, responsable, fecha última revisión)
- Evaluación cumplimiento del requisito (frecuencia, responsable, cumple? SI/NO, fecha, acción)
- Registros (evidencias)
- Procesos que aplica
- Observaciones

Identificada las normas a incluir en la Matriz, a continuación hemos de definir qué tipo de formato o clase de Matriz aplicar. En mi humilde concepto, existen dos tipos de Matrices: Cronológicas y Temáticas.

Expliquemos cada una de ellas.

1. Matriz Cronológica.

Es el tipo de Matriz más sencilla que existe. En ella hacemos una relación cronológica de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud Ocupacional (SST) y Riesgos Laborales,

partiendo desde el Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950) hasta la última norma expedida a la fecha.

Las Matrices Cronológicas por su simplicidad, son fáciles de diseñar y revisar. Permiten conocer de manera rápida las normas aplicables a un asunto. Y en una Auditoría facilitan la búsqueda de la norma solicitada por el Auditor. Sin embargo, resultan muy poco prácticas al momento de requerirse información específica y concreta sobre un aspecto determinado, problemática resuelta en las Matrices Temáticas.

Ejemplo Matriz Cronológica:

NORMA	EMISOR	DESCRIPCION
Decreto 2663 y 3743 de 1950	Presidencia de la República	Código Sustantivo del Trabajo
Ley 9ª de 1979	Congreso de la República	Por el cual se dicta medidas sanitarias (Código Sanitario Nacional)
Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Salud y del Trabajo	Estatuto de Higiene y Seguridad Industrial
Decreto 614 de 1984	Presidencia de la República	Base para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional
(-----)	(-----)	(-----)
(-----)	(-----)	(-----)
(-----)	(-----)	(-----)
Decreto 1443 de 2014	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
(-----)	(-----)	(-----)

2. Matriz Temática.

En este tipo de Matriz registramos por temas, capítulos, los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional (SST) y Riesgos Laborales aplicables a la Organización, así, por ejemplo:

- Obligaciones generales del empleador
- Actividades Medicina Preventiva y del trabajo
- Actividades Higiene y Seguridad Industrial,
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST
- Factores de Riesgos
- Contratistas
- Trabajadores Independientes
- Trabajadores en misión
- Contratos de aprendizaje
- Teletrabajo
- Etc.

Las Matrices Temáticas requieren para su diseño, empleo de la herramienta EXCEL, destinando a cada tema o capítulo una “pestaña” u hoja.

Si usted se encuentra en una reunión Gerencial y se está discutiendo por qué debemos entregarle a los trabajadores elementos de protección personal certificados, de inmediato usted accede a la matriz y en la “pestaña” u hoja EPP encontrará reunidas en un solo grupo, todas las normas que tratan sobre EPP. De esa manera, podrá usted buscar en la web o en su Banco de Datos la norma objeto de la controversia.

Ejemplo Matriz Temática:

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES:

NORMA	EMISOR	DESCRIPCION
Resolución 1016 de 1989,		
Resolución 2346 de 2007,		
Resolución 1918 de 2009		
(-----)	(-----)	(-----)

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

NORMA	EMISOR	DESCRIPCION
Resolución 2013 de 1986		
Decreto 1295 de 1994		
Resolución 1401 de 2007		
(-----)	(-----)	(-----)