



CALIFICACION DE RIESGOS LABORALES POR PUESTOS DE TRABAJO PARA PARAGUAY

Elaborado por:

-MSc Dra. Laura Flores. Dirección General de Salud Ambiental. MSPBS

-Técnicos de DIGESA

Química Farm. Gustavo Almada

Química Analítica: María Gloria Villalba

Técnico en Vigilancia Salud: Cristian Onieva

Sra. Teresa Arrúa

Técnica Claudia Acosta

Ministerio Trabajo Empleo y Seguridad Social

Abogada Olga Ortiz de Franco

Estudiantes Maestría en Seguridad e Higiene Ocupacional de la Facultad de
Politécnica-UNA

-Lic. Nilsa Ramona Sosa de Cabrera

-Ing. Ind. Edgar López

-Lic. Nancy Cuenca

-Lic. Daisy Barrios

-Ing. Amb. Valencia Peralta

Estudiantes de la Maestría en Gerencia en Seguridad y Salud Ocupacional de
Via Prodesarrollo

Ing. Civ, Carlos Sánchez



Ing. Civ. Laura Castillo
Dr. Victor Cabral
Dr. Federico Ortiz Albretch
Dr. Christian Doldan
Ing. Amb. Patricia Sanchez
Ing. Amb. Liza Santander
Lic. Marina Lezcano
Ing. Civ. Ludwin mendoza Vilca
Dra. Leticia Meza
Dra. Cinthia Duprat
Lic. Sergio Garay
Lic, Mirtha Jacquet
Lic. Cristina Jaquet
Lic Benito Arrúa
Lic. Gloria Caballero

1- Antecedentes

La salud Ocupacional, actividad multidisciplinaria destinada a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo, sostenibilidad, crecimiento de los países, lucha contra la pobreza y mejoramiento de la calidad de vida.

La actividad laboral del ser humano ha permitido transformar el mundo, pero, al mismo tiempo, ha generado riesgos y enfermedades que han sido reconocidas desde muy antiguo. Galeno describió las intoxicaciones de los mineros de Chipre; durante el renacimiento, Georg Agrícola (1494-1555) realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas; Paracelso, a mediados del siglo XVI, escribió el primer tratado de enfermedades de los mineros; y en 1733 Bernardino Ramazzini, escribió el De morbis artificum diatriba (discurso sobre las enfermedades de los trabajadores) con el cual se incorpora la salud ocupacional como una rama de la medicina, Ramazzini describe las enfermedades relacionadas con las profesiones antes conocidas.



Posteriormente el desarrollo industrial y comercial, el advenimiento de nuevas tecnologías y procesos, ha tenido lugar importantes avances tecnológicos en los ambientes laborales, los cuales, junto con la rápida globalización, han transformado el trabajo para muchas personas en todo el mundo; dichos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) también han sido notorios. En algunos casos, se han reducido o eliminado peligros y riesgos más tradicionales, por ejemplo, a través de la automatización industrial, pero las nuevas tecnologías también han creado nuevos riesgos.

Los países han desarrollado diversas maneras de enfocar estos riesgos; desde la disminución de la carga horaria, jubilación anticipada por trabajos riesgosos, penosos o insalubres y también incentivos salariales.

La tendencia global ética y moralmente anhelada es que los lugares y las condiciones de trabajo no conlleven riesgos para accidentes y/o enfermedades profesionales, es un derecho fundamental del todo habitante de la república y de cada ciudadano del mundo el tener un trabajo digno y en condiciones seguras, con las medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas y el cumplimiento de la legislación.

A pesar de que han mejorado las condiciones de trabajo, en los albores del siglo XXI, el riesgo laboral persiste, sobretodo en algunos colectivos y actividades laborales.

En Paraguay, hasta el momento no se contaba con un reglamento en referencia a la declaración de insalubridad, penosidad o riesgosisdad de los lugares de trabajo.

Es sabido que la riesgosisdad, penosidad, insalubridad debe de eliminarse o reducirse al máximo, manteniendo los puestos de trabajo en condiciones de seguridad e higiene para todos los trabajadores.

En la práctica Nacional, desde el año 1995 se han otorgado calificaciones de Insalubridad a los lugares de trabajo, sobre todo entes públicos, el procedimiento es el siguiente, la solicitud de Insalubridad va al Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS (Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional), los inspectores hacen una inspección normativa, posteriormente ese informe con el pedido de Evaluación de las Condiciones Laborales va la DIGESA del MSPBS, los fiscalizadores de DIGESA realizan la ERL (Evaluación Riesgo Laboral) y emiten un dictamen técnico que va nuevamente a MT, quien emite una Resolución de Insalubridad.



Es menester del MTESS y del MSPBS implementar las acciones necesarias para prevenir y controlar los efectos en la salud de los trabajadores, derivados de la exposición a los factores de riesgo ocupacionales presentes en las diversas labores a través de la planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento de los mismos.

Las problemáticas de la Salud Laboral derivadas de la exposición a riesgos ocupacionales aportan un reto interdisciplinario, por lo cual, en función de la aplicación de los conceptos y herramientas metodológicas de las diferentes disciplinas, acorde con la legislación ocupacional, diseñando unas medidas coherentes de prevención, control y evaluación de los riesgos ocupacionales, la accidentalidad y las patologías asociadas a los riesgos.

2- MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY DE 1992

En el **artículo 4º y 68**, establece que toda persona será protegida por el Estado en su integridad física y psíquica, y que el Estado protegerá y promoverá la salud como derecho fundamental de la persona.

Artículo 91. De las jornadas de trabajo y de descanso. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. **La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.** Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

Artículo 92 - DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

El trabajador tiene derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, **el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso**, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Artículos 99 y 102, establece que el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo quedará sujeto a la fiscalización de las autoridades creadas por ley, la cual establecerá

las sanciones en caso de su violación, y que los funcionarios y los empleados públicos gozan de los derechos establecidos en la *Constitución* en la sección de derechos laborales.

LEY N° 213/93

QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 198°: Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.

En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado.

ARTÍCULO 272°

El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 273°

La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.

Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.

ARTÍCULO 274°

El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación, prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos.



Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores.

ARTÍCULO 275°

En particular, el empleador deberá:

- a) Disponer el examen médico, admisional y periódico, de cada trabajador, asumiendo el costo. La reglamentación determinará el tiempo y la forma en que deben realizarse los exámenes médicos periódicos, los cuales serán pertinentes a los riesgos que involucra la actividad del trabajador;
- b) Evaluar, evitar y combatir los riesgos en su propio origen;
- c) Establecer las condiciones y métodos de trabajos y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores;
- d) Planificar la prevención y determinar las medidas que deberán utilizarse, tanto colectivas como individuales, así como el material de protección que debe utilizarse contra los riesgos inherentes a la actividad desarrollada; y que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, los agentes y sustancias agresivas, que estén bajo su control, no entrañen riesgos para la salud y seguridad para los trabajadores;
- e) Velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo, e impartir órdenes claras y precisas;
- f) Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad para las tareas dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enfermedad y de acuerdo al procedimiento establecido en la reglamentación pertinente; y,
- g) Cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediata ordenadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo, como consecuencia de una intervención o fiscalización.

ARTÍCULO 276°

El empleador facilitará formación e información práctica y adecuada en materia de salud, seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo, o



tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes.

ARTÍCULO 277°

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de higiene, seguridad y medicina laboral. De conformidad con las instrucciones establecidas deberá:

- a) Utilizar correctamente la maquinaria, herramientas y equipos productivos;
- b) Utilizar y mantener en condiciones de uso la ropa y el equipo de protección individual puesto a su disposición gratuitamente por el empleador;
- c) Evitar el manipuleo o desactivación de los dispositivos de seguridad de la maquinaria, herramienta o equipo productivo a su cargo o de sus compañeros de labor;
- d) Colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores condiciones de seguridad, higiene y salud; y,
- e) Advertir al empleador o a sus representantes, así como a los mandos con funciones específicas de protección y control de la higiene, seguridad y salud, sobre cualquier situación que entrañe peligro grave, así como de todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

ARTÍCULO 278°

El incumplimiento por el trabajador y el empleador de sus obligaciones en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo constituye contravenciones graves sancionadas por este

LEY N^a 5.115/13

QUE CREA EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Artículos 3 °. - OBJETIVOS Son objetivos principales del Ministerio, en el ámbito de su competencia entre otros, los siguientes:

1. Velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.



2. Cumplir y hacer cumplir la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país en materia de trabajo, empleo y seguridad social y vigilar su aplicación y cumplimiento.
3. Fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación entre los actores y en sus distintos niveles.
4. Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

Artículo 4°. - COMPETENCIA

1. Ejercer la regulación administrativa y de contralor de lo relacionado con el trabajo, el empleo y la seguridad social.
2. Determinar los objetivos y las políticas del área de su competencia y ejecutar los planes, programas y proyectos respectivos.
3. Promover reformas de la legislación y elaborar proyectos, leyes y decretos.
- 4. Elaborar, ejecutar y fiscalizar las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y medicina del trabajo en los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas, en las empresas ubicadas en el territorio nacional, organismos y empresas del Estado y en las empresas binacionales.**
5. Brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus respectivas asociaciones que lo soliciten.
- 6. Estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos.**
7. Educar a la población en materia de derechos, deberes y obligaciones laborales, a fin de prevenir conflictos individuales y colectivos del trabajo.



8. Entender en todo lo relativo al régimen del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.
9. Entender en lo relativo al derecho de sindicalización; y en las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo sectorial e integral.
10. Intervenir en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos extrajudiciales de trabajo, ejerciendo facultades de mediación y conciliación con arreglo a las disposiciones previstas en esta ley.
11. Ejercer el poder de policía en el orden laboral y de seguridad social y coordinar las políticas y los planes de fiscalización, en especial lo relativo al control de empleos no registrados.
12. Elaborar, aplicar y fiscalizar el régimen de trabajo de mujeres, menores de edad, personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.
13. Generar políticas y programas de prevención y combate al trabajo forzoso o servidumbre por deuda, así como de la explotación infantil en el ámbito laboral.
14. Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad.
15. Intervenir en la elaboración y ejecución de las normas que orientan la política salarial del sector privado.
16. Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos y sociales.
17. Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional de empleo.
18. Intervenir en la vinculación entre el empleo, la formación y capacitación laboral, la producción y la tecnología.
19. Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas.
20. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo, el empleo y el desempleo, la formación y capacitación laboral, la prevención de riesgos laborales, los ingresos y la seguridad social.
21. Participar en los asuntos referidos a la actividad de los organismos internacionales en las materias que corresponden a las áreas de su competencia.



22. Propiciar la elaboración, de programas y regímenes integrados de seguridad social del sector público y del sector privado.
23. Intervenir en la supervisión de los organismos y entidades correspondientes, en coordinación con los otros Ministerios del Poder Ejecutivo.
24. Profesionalizar la carrera del fiscalizador mediante su capacitación continua en la materia.

Artículo 12.- FUNCIONES ESPECÍFICAS

Son funciones y atribuciones específicas del/la Ministro/a:

1. Proponer al Poder Ejecutivo la política laboral, de empleo y de seguridad social y velar por el régimen del trabajo, de las asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores, y por la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, de las políticas y normas sobre el empleo y el Sistema de Seguridad Social, y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país sobre esas materias, conforme con la competencia y los objetivos previstos en la ley.
2. Formular políticas y proponer la revisión y reforma de la legislación para garantizar relaciones justas y equitativas entre empleadores y trabajadores, una mayor autorregulación de esas relaciones por los propios interesados y un moderno y eficaz sistema de seguridad social para toda la población.
3. **Formular políticas y establecer normas reglamentarias sobre la salud y la seguridad ocupacional, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el Instituto de Previsión Social, y controlar y fiscalizar su cumplimiento.**
4. Promover la investigación, las políticas y las estrategias públicas y privadas para una justa organización del mercado laboral y del Sistema de Seguridad Social.
5. Formular, ejecutar y coordinar políticas de generación de empleo, de formación, capacitación y recalificación de la población económicamente activa, con énfasis en las mujeres, los jóvenes, los indígenas, desempleados de largo plazo, sectores de reconversión productiva, entre otros.
6. Supervisar y fiscalizar el cumplimiento del régimen de los seguros sociales, las jubilaciones, pensiones y mutualidades en el área de su competencia.
7. Establecer servicios de mediación y conciliación en materia laboral.



8. Promover la capacitación y actualización permanente del personal del Ministerio a su cargo y el ascenso en el escalafón mediante concursos públicos de oposición.
9. Promover el diálogo social y la cooperación entre los actores en sus distintos niveles y asegurar el ejercicio pacífico y democrático de los derechos de sindicalización, negociación colectiva, huelga y paro, en los límites establecidos por las normas nacionales, internacionales y supranacionales vigentes.
10. Promover políticas y normas favorables a los trabajadores autónomos en materia laboral y de seguridad social, con el fin de insertarlos en la economía formal.
11. Promover políticas con el objetivo de eliminar las discriminaciones y desigualdades de género y la protección a la infancia y a la discapacidad en los lugares de trabajo.
12. Brindar orientaciones al sector privado, mediante la difusión de los derechos y deberes establecidos en normas laborales y previsionales, la prevención de riesgos ocupacionales y en otras materias de su competencia.
13. Realizar, promover y auspiciar congresos, seminarios, jornadas, investigaciones tecnológicas, así como el asesoramiento y asistencia en las áreas de su competencia.
14. Designar a los auditores internos y externos y decidir sobre el plan de trabajo anual de auditoría interna y los trabajos de auditoría externa, en coordinación con la Contraloría General de la República, el Ministerio de Hacienda y la Secretaría de la Función Pública.
15. Ejercer todas las funciones necesarias y accesorias relacionadas con el trabajo, el empleo y el Sistema de Seguridad Social que establezcan las leyes y los reglamentos del Poder Ejecutivo.

Código Sanitario Ley 836/80

Establece que: **Art.86.-** El Ministerio determinará y autorizará las acciones tendientes a la protección de la salubridad del medio laboral para eliminar los riesgos de enfermedad, accidente o muerte, comprendiendo a toda clase de actividad ocupacional. **Art.87.-** El Ministerio dictará normas técnicas y ejercerá el control de las condiciones de salubridad de los establecimientos comerciales, industriales y de salud, considerando la necesaria protección de los trabajadores y de la población en general. **Art.88.-** Se requerirá la previa autorización del Ministerio para la concesión de patente o permiso para el funcionamiento de establecimientos



industriales y otros lugares de trabajo, así como para ampliar o modificar las instalaciones existentes.

Art.89.- El Ministerio podrá cancelar la autorización otorgada a los establecimientos industriales, comerciales, o de salud, cuyo funcionamiento representen riesgos para la salud.

Art.130.- El Ministerio identificará y examinará las fuentes y formas prevalentes de ruidos, sonidos y vibraciones que afecten o puedan afectar a la salud debiendo establecer normas relativas a los límites tolerables de su exposición a ellos.

REGLAMENTO GENERAL TÉCNICO DECRETO DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO. DECRETO 14390/92

El Reglamento General Técnico es de aplicación nacional tanto para empresas privadas como instituciones públicas, donde se establecen los requerimientos legales y técnicos que deben de cumplir los lugares de trabajo en el ámbito de la seguridad ocupacional, la higiene ocupacional y la medicina del trabajo, además establece los recursos preventivos a partir del tamaño de la empresa que deben de cumplir.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Desde la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, en todas actividades productivas, lugares o centros de trabajo insalubres o penosos deben adoptarse en forma inmediata las medidas correctoras de prevención o, en último término, de protección personal que garanticen la salud de los trabajadores.

Cuando el empleador pruebe ante la autoridad laboral competente, mediante el expediente instruido al efecto, la imposibilidad de adoptar tales medidas correctoras, aquella podrá establecer una reducción de su jornada de trabajo hasta que tal imposibilidad desaparezca, apreciándose esta circunstancia de oficio o a petición de parte interesada.

Segunda: Por los Ministerios de Justicia y Trabajo y de Salud Pública y Bienestar Social, se dictarán normas específicas reguladoras del trabajo de mujeres gestantes o lactantes, así como de menores, con expresión de trabajos prohibidos y restringidos, así como el correspondiente tablaje los límites de tolerancia de los agentes químicos presentes en el medio ambiente de trabajo.



En tanto se dicten las normas a las que hace referencia el párrafo anterior de esta disposición, los trabajos prohibidos a mujeres y menores, así como los límites de tolerancia de los agentes físicos y químicos presentes en el medio ambiente de trabajo, se regirán por las disposiciones vigentes.

Tercera: Por convenio colectivo, acuerdo o resolución, las partes contratantes podrán ampliar y mejorar las condiciones que, con carácter de mínimas, establece el presente Reglamento. En estos casos deberá notificarse tal acuerdo a la autoridad laboral competente.

Decreto Nº 5.649 del 16 de diciembre de 2010,

El Poder Ejecutivo ha adoptado el Listado de Enfermedades Profesionales acorde al Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y a la Recomendación 194 de la Conferencia General de la OIT, referente a la Lista de Enfermedades Profesionales y el Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Este Listado contiene las enfermedades profesionales divididas por tipo de agente causal y por órgano o sistema afectado.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT Nº 155 y Nº 187

Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado el 22 de junio de 1981, y sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, adoptado el 16 de junio de 2006, respectivamente, aunque no han sido ratificados por la República del Paraguay, constituyen, sin embargo, una importante fuente jurídica supranacional de persuasión para el establecimiento de las políticas públicas sobre salud y seguridad en los organismos y entidades del Estado nacional, a cuyo efecto este decreto podría servir de instrumento inicial y adecuado para dicho propósito.

RESOLUCION 846/2015. Ministerio de Salud Pública y bienestar Social

“Por el cual se aprueba el Método General de Evaluación de Riesgos Laborales”

Guía Básica de Evaluación de Riesgos Laborales en OEE (Organismos y Entidades del Estado) y establecimientos privados del país.



2- Calificación de riesgo laboral

1) Son consideradas actividades riesgosas las que

- a) se desarrollan encima de los límites de tolerancia en los anexos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9, 11, 12, 14.
- b) las actividades mencionadas en los Anexos 13, 14, 15, 16.

2) Dichas actividades deberán ser inspeccionadas, verificadas y evaluadas por la autoridad competente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 198 del Código laboral. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

3) Se entienda por "Límite de Tolerancia", para los fines de esta Norma, la concentración o intensidad máxima o mínima, relacionada con la naturaleza y el tiempo de exposición del agente, que no causará daño a la salud del trabajador, durante a su vida laboral.

4) El ejercicio en condiciones riesgosas, de acuerdo a los artículos anteriores, implica la retribución de los empleados de un adicional, incidente sobre el salario mínimo en la región, equivalente a:

40% (cuarenta por ciento) para el máximo grado de riesgosisdad;

20% (veinte por ciento), al grado de riesgosisdad media;

10% (diez por ciento) para el nivel mínimo de riesgosisdad

Además de disminución de la carga horaria a nomás de seis horas diarias ni más de 36 horas semanales.

5) En caso de que más de una incidencia del factor poco saludable, sólo se considera el más alto nivel de incremento salarial del efecto, se prohibió la percepción acumulativa.

La eliminación o neutralización del riesgo determinan la cesación del pago de adicional pertinente.



La eliminación o neutralización de riesgos deberían ocurrir:

- a) con la adopción de medidas de carácter general que conservan el ambiente de trabajo dentro de los límites de la tolerancia;
 - b) con la eliminación del riesgo, minimización o encerramiento del proceso;
 - b) con el uso de equipo de protección personal.
- 6) Si un puesto de trabajo es declarado riesgoso, deben de tomarse todas las precauciones de protección y prevención de riesgos en el lugar de trabajo, de modo a que en las inspecciones siguientes se verifique la aplicación de medidas preventivas.

3-. Mecanismo

- a) Según lo dispuesto en el Código Laboral artículo 198º, cualquiera de las partes interesadas (empleador, trabajador, sindicato, estado) debe de solicitar la evaluación de riesgosisdad en el puesto de trabajo con una nota dirigida a la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad social, posteriormente el informe se remitirá a la Dirección General de Salud Ambiental para la evaluación del riesgo.
- b) Si el lugar de trabajo, puesto de trabajo, alguna área o la totalidad de la empresa o institución fue declarada de Riesgosisdad, la empresa y/o institución debe de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, tomando todas las medidas de protección y prevención de riesgos ocupacionales.



4- Bibliografía

1- JUBILACIÓN ANTICIPADA POR TRABAJOS DE NATURALEZA PENOSA, TÓXICA, PELIGROSA O INSALUBRE UN ESTUDIO COMPARADO. Organización Internacional del Trabajo 2014.

2- LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Organización Internacional del Trabajo. 2009.

3- ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition, Stellman, J. M., Editor, ILO. Geneva, 1998.

4- María del Carmen Gastañaga. Salud Ocupacional: Historia Y Retos Del Futuro. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):177-78.