



APUNTES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA EXPOSICIÓN AL RUIDO



Entre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores y trabajadoras, el ruido es uno de los más frecuentes, y sin embargo es quizás el menos considerado: el ruido se ha incorporado al medio laboral como algo "normal". Algo que se llega a considerar como "habitual", mientras que va lesionando día tras día la salud del trabajador.

La ONU y otras instituciones consideran el ruido como el contaminante más extendido, molesto y que más afecta a la salud de los trabajadores y al resto de la población.

La sordera profesional, que hace 200 años era una enfermedad poco común, que afectaba a artilleros, herreros y algunas profesiones concretas, hoy se extiende ampliamente a casi todos los sectores de actividad. Además, todavía quedan ocultas otras enfermedades y efectos no menos nocivos, que agraden a la salud de las personas y que no se relacionan con la exposición al ruido, pese a existir una relación directa de causalidad.

NO OLVIDES que la sordera profesional no es la única consecuencia derivada de la exposición al ruido. Es también causa de otras lesiones extraauditivas y motivo de accidentes.

El objetivo fundamental de esta hoja informativa es incidir en los cambios que supone el RD 286/2006, sobre el ruido y resolver alguno de los problemas más comunes que a este respecto vienen planteando los delegados de prevención.



¿Qué dice la ley?

➤ **Valores límite de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción**

La protección de los trabajadores frente al ruido en el trabajo está regulada por el RD 286/2006, de 10 de marzo. Desde su entrada en vigor el trabajador sometido a un ambiente ruidoso:

- No podrá estar expuesto a unos niveles por encima de los 87 dB (A) y de pico 140 dB (C) = Valores límite de exposición.
- Por encima de los 80 dB (A) y 135 dB (C), respectivamente, el trabajador deberá tener a su disposición protectores auditivos = Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción.
- Por encima de 85 dB (A) y 137 dB (C), respectivamente, el empresario deberá restringir el acceso y señalar el puesto de trabajo, programar medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido y obligar el uso de protectores auditivos = Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción.

Este RD incide sobre la actuación preventiva enfocada a eliminar el ruido en su origen, o que en su caso se reduzca al nivel más bajo posible, y la necesidad de establecer un programa de medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que den lugar a una acción (85 dB).

RECUERDA: Desde el año 2006 el **nivel de ruido máximo** al que se puede estar expuesto, con carácter general, en cualquier lugar de trabajo está fijado en **87 dB**. **Por encima de este nivel se estará incumpliendo la ley.**

➤ **Cómo se aplican los valores límite de exposición**

Se introduce un nuevo criterio: es el basado en que **al aplicar esos valores límites de exposición, se debe tener en cuenta la atenuación que procura el protector auditivo**; es decir, la reducción en el nivel de ruido que produce el EPI.

Así, al aplicar los valores límite de exposición se tendrá en cuenta la reducción que se consigue con el EPI utilizado por los trabajadores. Pero **esta reducción únicamente se tendrá en cuenta para valores de exposición superiores 87 dB (A) y de pico de 140 de dB (C)**.

Hay que tener en cuenta que para los valores de exposición que den lugar a la acción no se tendrán en cuenta los efectos atenuantes producidos por dichos protectores.



➤ **Obligaciones del empresario**

La empresa está obligada a establecer una reducción de los riesgos de la exposición al ruido teniendo en consideración:

- **La modificación a otros métodos de trabajo** que reduzcan la exposición.
- **La elección correcta de los equipos de trabajo** que generen el menor nivel de ruido posible.
- **El diseño de los puestos de trabajo.**
- **La información y formación sobre el riesgo a los trabajadores y sus representantes:** sobre las medidas de prevención aplicadas, los resultados de las mediciones de ruido (fonometrías), el uso, la manipulación y la conveniencia de la protección auditiva, los resultados de la vigilancia de la salud (manteniendo la correspondiente confidencialidad de datos), y las recomendaciones sobre las prácticas de trabajo más adecuadas.
- **La reducción técnica del ruido:** mediante sistemas de apantallamiento y similares o mediante amortiguadores que eviten la transmisión sonora.
- **El mantenimiento correcto** de los equipos de trabajo.
- Y además este Real Decreto introduce un elemento de importancia: la reducción de la exposición actuando sobre la organización del trabajo, es decir, **limitando el tiempo (horario) o la intensidad de la exposición, y la ordenación adecuada del tiempo de trabajo.** En definitiva, las reducciones de jornada aportan reducciones de la exposición.

➤ **El derecho y/o la obligación de hacer uso de protección auditiva (EPI).**

El RD establece como **medida última** para paliar los efectos de la exposición al ruido la **protección individual**. Así, determina que sólo se recurrirá a ella cuando no hubiera otros medios para prevenir tal riesgo y teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

1. La protección individual debe **estar a disposición** del personal laboral cuando el nivel de ruido **supere esos valores inferiores que den lugar a una acción (80 dB)**, y se debe procurar que supriman o reduzcan al mínimo el riesgo.
2. Asimismo, será **obligatoria cuando el nivel de ruido sea igual o supere los valores superiores de exposición (85 dB) mientras el empresario establece y ejecuta un programa de medidas técnicas y/o de organización** para reducir la exposición al ruido.



Nivel equivalente diario	¿Medidas colectivas o protección individual (EPI)?
+ 87 dB	<i>Obligación empresarial de adoptar medidas Colectivas: sistemas de apantallamiento, rotación...</i>
85 dB o +	<i>Uso obligatorio de EPI's para el trabajador, mientras no se adoptan medidas colectivas.</i>
+ 80 dB	<i>Suministro de EPI's a los <i>trabajadores que lo soliciten.</i></i>

➤ **La vigilancia de la salud con el objetivo preventivo**

Se debe realizar un control audiométrico de la función auditiva del oído, siempre que se superen los valores superiores de exposición, como mínimo cada tres años.

No obstante, desde el punto de vista técnico, si se detectara algún tipo de lesión, aunque se propongan todas las medidas necesarias para que esa lesión auditiva evolucione, es conveniente realizar el seguimiento de las pautas preventivas establecidas, acordando los períodos de revisión según criterio médico.

Lo mismo ocurre en el **caso de sobrepasar los valores inferiores, en cuyo caso este Real Decreto obliga a la revisión audiométrica como mínimo cada cinco años.**

Conociendo que es posible la existencia de riesgo a partir de 75 dB y particularmente, cuando se ha detectado lesiones evidentes en el registro de audiometría (indicios de pérdidas a 4.000 Hz), se suelen establecer genéricamente revisiones con periodicidad superior, sobre todo de forma anual, lo cual ha quedado plasmado en la mayoría de los Convenios o Negociación Colectiva.

Por otra parte, existe un protocolo de reconocimiento médico para los riesgos de la exposición al ruido, donde el Ministerio de Sanidad y Consumo establece las recomendaciones para un estudio detallado de los efectos de este riesgo. En la práctica más habitual, el registro gráfico de una audiometría aporta datos suficientes para conocer el estado y la evolución de una lesión de audición por exposición a ruido laboral, así como para valorar el resultado de las mejoras preventivas que se hayan producido.



Nivel equivalente diario	Control médico de audición
+ 87 dB (A)	Cada 3 años (mínimo)
+ 80 dB (A)	Cada 5 años (mínimo)

Cuadro-resumen del RD 286/2006

Nivel equivalente diario de exposición SUPERIOR a 80 dB (A) y de pico 135 dB (C):

- El trabajador deber tener a su disposición protectores auditivos.
- Control de la función auditiva con una periodicidad mínima de 5 años.

Nivel equivalente diario de exposición SUPERIOR a 85 dB (A) y de pico 137 dB (C):

- El empresario deberá restringir el acceso y señalizar el puesto de trabajo.
- Programar medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido.
- Obligar al uso de protectores auditivos.
- Control de la función auditiva con una periodicidad mínima de 3 años.

Nivel equivalente diario de exposición SUPERIOR a 87 dB(A) y de pico 140 dB (C):

- La exposición de los trabajadores NO puede superar este límite.
- Si esto ocurriera, el empresario debe adoptar inmediatamente medidas para reducir la exposición. En caso contrario, estaría incumpliendo el RD 286 sobre ruido.



¿Qué debemos hacer?

1. Lo primero es conocer la situación

Como norma general, siempre que no se pueda conversar normalmente a medio metro de distancia, hay que sospechar que el nivel de ruido medio es mayor de 80 dB(A) y, por tanto, hay que evaluarlo.

Para conocer la situación, los delegados de prevención han de exigir a la empresa que reduzca el ruido. Si la empresa se niega, se puede pedir que realice mediciones ambientales, que pida los controles médicos previstos en el RD, y que informe de sus resultados. Su no realización o el rechazo a facilitar información pueden ser objeto de denuncia ante la Inspección.

Los resultados de las audiometrías se han de utilizar para realizar una valoración del daño colectivo en distintas áreas de trabajo. Para ello debe disponerse de esta información desglosada por las áreas de interés. Una vez obtenidos los datos de riesgo y de daño, si no se está seguro de saberlos interpretar es conveniente pedir asesoramiento al sindicato.

CONOCE: Utiliza el derecho de información, **solicita los resultados** colectivos de las **audiometrías** para valorar el daño.

ACTÚA: Si tienes sospechas de que el nivel de ruido en tu centro de trabajo está por encima de lo que establece la ley, **exige que se realicen mediciones ambientales y que se efectúen los controles médicos** correspondientes.

2. Controlar la correcta realización de las mediciones

- Exigir que se realicen en **presencia de un representante** de los trabajadores.
- **Comprobar la calibración el aparato** de medición antes y después de la misma.
- Asegurarse de que en **el momento de la medición** las condiciones de trabajo en relación con la exposición a ruido son los habituales.
- Comprobar que se miden **todos los puestos de trabajo**.
- Exigir que se evalúe la **exposición real de cada trabajador** y no sólo el nivel de ruido de cada máquina.
- Solicitar la utilización de **dosímetros para evaluar puestos de trabajo que impliquen movilidad o tareas con diferentes niveles de exposición**.



3. Elaborar alternativas para reducir la exposición

Se pueden elaborar alternativas recogiendo información de procedencia diversa:

- **De la empresa:** exigir información sobre los estudios y programas de prevención obligatorios.
- **De los trabajadores:** requerir sus opiniones y experiencias sobre alternativas de reducción de la exposición.
- **De los técnicos:** solicitar asesoramiento al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, instituciones universitarias, bibliografía técnica, etc.
- **Del sindicato:** pedir orientaciones e información sobre experiencias sindicales.

DECIDE: De las distintas alternativas estudiadas, selecciona aquellas que parezcan más eficaces y viables para solucionar los problemas plantados.

Hay que pensar que difícilmente se va a encontrar una solución única y definitiva, sino que más bien habrá que proponer intervenciones diversificadas. La discusión de las propuestas con los trabajadores servirá para contrastarlas y para comprobar el grado de aceptación y apoyo a las mismas.

4. Controlar y negociar la aplicación de medidas preventivas

Los incumplimientos legales, cuando existan, deben ser denunciados. Pero no sólo existe la vía de la denuncia ni la legislación es una garantía absoluta de prevención. La negociación puede ser una alternativa eficaz.

Entre las **cláusulas generales de negociación** para mejorar el RD de ruido estarían:

- Reducir el nivel máximo admisible a niveles menores de los permitidos por la normativa.
- Elaboración de planes para la reducción de la exposición cuando se supere el nivel acordado.
- Reducir los plazos mínimos de audiometrías.
- Revisión de las medidas de prevención cuando se detecten los primeros signos de daño auditivo.



- Derecho a solicitar el cambio a un puesto de trabajo cuando a un trabajador se le diagnostique un trauma acústico inicial o en el caso de trabajadoras embarazadas.

NEGOCIA: *La utilización de las distintas plataformas de negociación (comité de seguridad y salud, convenios, etc.) puede servir para conseguir acuerdos concretos y resultar una línea eficaz de implantación de las medidas preventivas y de mejora de las normas legales.*

5. Exigir la vigilancia de la salud

Es necesario exigir reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores expuestos al ruido. La audiometría permite detectar precozmente la pérdida auditiva, realizar un seguimiento de la pérdida en las audiometrías en los trabajadores expuestos, cuáles son las secciones de mayor incidencia.

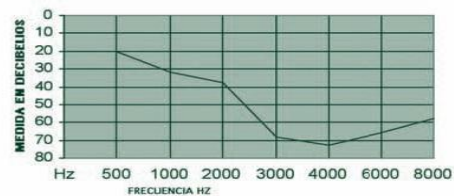
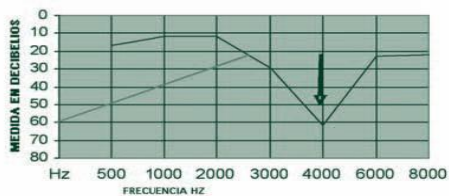
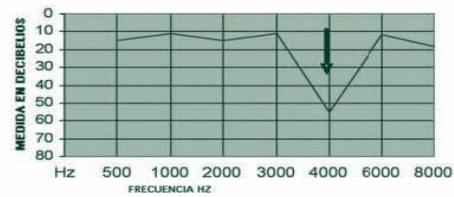
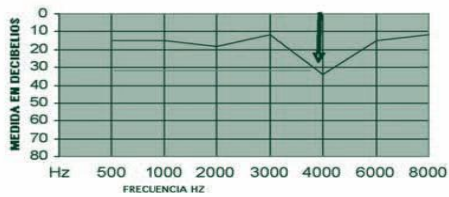
EXIGE: *Es importante exigir que al trabajador afectado se le entreguen de sus propios informes médicos.*

6. Impulsar el reconocimiento de las sorderas profesionales.

Si se observan en las audiometrías caídas importantes en los 4000 Hz, tras períodos de exposición a ruidos elevados, puede corresponder una pequeña indemnización y el reconocimiento de sordera profesional. Para ello se debe acudir a CCOO para realizar la gestión de la enfermedad profesional por medio de la Mutua, como les corresponde, a fin de reclamarla a la Seguridad Social.

En los siguientes gráficos se observa la caída en forma de "v" que aparece en los 4.000 Hz, que es una característica típica de las sorderas por ruido.

En dichos audiogramas se puede observar la evolución desde la disminución temporal de audición o fatiga auditiva, transitoria y reversible (gráfico 1), hasta la pérdida irreversible en todas las frecuencias auditivas (gráfico 4).



Trabajar en un ambiente ruidoso: siete respuestas a siete preguntas

1) ¿Resultan dañinos para la salud todos los trabajos en los que hay ruido?

Cuanto mayor es el ruido ambiental, y más tiempo dure el trabajo, hay más posibilidades de que cause una sordera profesional.

Si no se realiza la correspondiente prevención (apantallamiento, insonorización... o cualquier medida técnica que reduzca la exposición al ruido) aparecerá la sordera.

El riesgo de sordera aparece sobre todo en trabajos en los que la exposición ambiental supera los 80 dB y la consecuencia no es sólo la pérdida de audición, también causan otros daños a la salud.

2) ¿El ruido afecta a la reproducción?

Sí, los ambientes muy ruidosos pueden producir una disminución de la fertilidad.

El oído de la mujer embarazada y del feto es muy sensible al ruido, pudiendo producirse daños irreversibles por exposición aguda de intensidad acústica alta o prolongada a largo plazo. También puede suponer un aumento del riesgo de parto prematuro.



3) ¿Una sordera profesional se detecta fácilmente por sus síntomas?

NO, muchas personas tienen sordera y no se han dado cuenta hasta que acuden al médico y les realiza una prueba específica (audiometría).

Aunque se use protección auditiva (tapones, auriculares...) es muy importante revisar periódicamente la audición para comprobar que no está dañada. Si se detectara alguna pérdida de audición, aunque aún estuviera dentro de los valores de la normalidad, servirá para replantear las medidas de prevención y así evitar que avance hacia la sordera.

4) ¿Informando de los riesgos a los trabajadores se hace prevención?

Es muy importante recibir información, pero no es suficiente. Los trabajadores tienen derecho a participar en la evaluación de riesgos laborales; esto supone intervenir con propuestas en la prevención y en la mejora de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, la prevención equivale a adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para reducir la exposición al ruido, actuando sobre el foco emisor. Los Equipos de Protección Individual (EPI) resultan en muchos casos insuficientes y sólo se utilizarán mientras se reducen los niveles de ruido.

5) ¿Desde qué momento se puede tramitar la sordera como enfermedad profesional?

Desde que la sordera (hipoacusia) empieza a aparecer. Y para ello el trabajador habrá de someterse a las pruebas médicas específicas (audiometrías).

La declaración de Enfermedad Profesional da derecho a una indemnización económica, según baremo de pérdida de audición.

También se pueden iniciar los trámites de declaración aunque haya pasado tiempo (incluso años) desde que se dejó el trabajo con exposición a ruido.

6) ¿Obteniendo la indemnización económica por una sordera profesional, hay problemas con respecto al puesto de trabajo o al salario?

La declaración de enfermedad profesional es compatible con el puesto de trabajo; es decir, no causa por sí misma incapacidad, y por lo tanto la persona afectada continúa en su puesto con normalidad. Sólo en casos muy



excepcionales, y cuando las características del puesto de trabajo son muy especiales, se puede tramitar algún grado de incapacidad.

Por último, el trámite de una sordera profesional no afecta a la empresa, pues quien paga es la Mutua o el INSS.

7) ¿Cuáles son los efectos del ruido sobre el organismo humano?

▪ Sobre el oído:

- Pérdida temporal de la capacidad de oír.
- Hipoacusia profesional (pérdida permanente de audición).

▪ Sobre el resto del organismo:

- Aparato respiratorio: aumento de frecuencia, incluso durmiendo.
- Aparato cardio-circulatorio: hipertensión, arteriosclerosis, constricción de vasos sanguíneos.
- Aparato digestivo: acidez y úlcera de estómago, cólicos...
- Aparato visual: disminución de la agudeza y campo visual.
- Sistema endocrino: modificación de la concentración hormonal (aumento del azúcar en la sangre, efectos en la fertilidad, embarazos con malformaciones congénitas, abortos...).
- Sistema nervioso: insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, inapetencia sexual, aumento de errores, y accidentes.