

Prevenir las enfermedades causadas por el ruido en el Sector del Metal

Elena Ordaz Castillo
Jerónimo Maqueda Blasco

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo
Instituto de Salud Carlos III



Con la financiación de la:



Edita:

Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), Federación Estatal
Avda. de América, 25, 5ª y 6ª planta - Telf.: 91 589 75 11

28002 Madrid

E-mail: cef@mca.ugt.org

www.ugt.es/mca

Depósito Legal: M - XXXXX - 2009

Producción Gráfica

Process Print, S.L.

ÍNDICE

Presentación5

Introducción

Delegado de Prevención y Riesgos Profesionales 7

Capítulo 1: El ruido en el sector del metal: Identificación de las principales fuentes emisoras de ruido, tipos de ruido y procedimientos de evaluación de la exposición17

Capítulo 2: Medidas de protección frente al ruido
Descripción de las medidas de protección colectiva y EPIS29

Capítulo 3: El Ruido y tu Salud: Descripción de los efectos auditivos y extra-auditivos de la exposición a ruido39

Capítulo 4: Los primeros síntomas de la pérdida de oído
Síntomas que permiten reconocer de forma precoz la hipoacusia49

Capítulo 5: La Vigilancia de la Salud de las enfermedades relacionadas con el ruido Como deben diagnosticarse precozmente las hipoacusias55

Capítulo 6: ¿Qué debo hacer si creo que tengo una hipoacusia profesional? Derechos a la contingencia de carácter profesional, explicar el papel de los servicios de prevención, Mutuas, INSS, tipo de incapacidades que da lugar etc.63

PRESENTACIÓN

Estimados compañeros y compañeras:

Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), se ha marcado como una de sus prioridades trabajar en todos los extremos para luchar contra la lacra de la siniestralidad laboral, y para ello debemos conocer en profundidad todas las aristas de este problema y las herramientas que tenemos en nuestra mano para atajarlo y prevenirlo.

En el caso de las enfermedades profesionales del sector del metal, el ruido es uno de los riesgos más comunes y para poder planificar las acciones preventivas necesarias es preciso conocer las repercusiones que sobre la salud tiene esta materia. Por eso, MCA-UGT ha decidido publicar el libro “Prevenir las enfermedades causadas por el ruido en el sector del Metal”, con la intención además de intentar agrupar, en la medida de lo posible, y concretar la información relativa a esta materia.

MCA-UGT se ha propuesto intensificar su labor de información a nuestros delegados y a los trabajadores en general respecto a esta cuestión para que nos ayude a su prevención y corrección, a la vez que pretendemos que esta guía nos sirva además para reforzar nuestros argumentos y posicionamientos a la hora de exigir a las empresas las medidas de prevención en esta materia y a las Administraciones Públicas una mayor implicación y soluciones a este problema y sus repercusiones.

Por último, quiero resaltar el gran esfuerzo de síntesis y explicación de los principales aspectos de esta materia, así como los posibles mecanismos a nuestro alcance para corregirlo, que ha supuesto el presente informe.

Desde MCA-UGT, esperamos que esta publicación sea de vuestro interés y utilidad.

Recibid un fraternal saludo

Manuel Fernández López “Lito”

Secretario General de MCA-UGT

INTRODUCCIÓN

*Delegado de prevención
y Riesgos Profesionales*

DELEGADO DE PREVENCIÓN Y RIESGOS PROFESIONALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligatoriedad de consulta a los trabajadores/as previamente a la adopción de decisiones que afecten a la seguridad y salud. Dicha consulta se realizará a través de los delegado/as de prevención cuando éstos existan.

El delegado/a de Prevención es, por tanto, el representante legal de los trabajadores/as, al cual se el han asignado una serie de competencias y facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo además de una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

Las competencias, facultades y garantías de los delegado/as de prevención están establecidas en los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



COMPETENCIAS:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa general sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referidas a:
 - La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.



- Los procedimientos de información y documentación sobre:
 - Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
 - Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
 - Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
 - Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
 - Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
 - Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
 - Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.



FACULTADES:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.



- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 (información. Consulta y Participación) y 23 (Documentación) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
 - El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.
 - Los órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se

deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.
 - los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

- Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.
- La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.



Escuela Nacional de Medicina del Trabajo
Instituto de Salud Carlos III

CAPÍTULO 1

EL RUIDO EN EL SECTOR METAL

CAPÍTULO 1

EL RUIDO EN EL SECTOR METAL

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

1.-El Delegado/a de Prevención tiene que recibir TODA la información y formación relativa a:

- El riesgo, en este caso el RUIDO, al que se exponen los trabajadores/as y las causas generadoras de ruido (definición, tipos de ruido, como se mide, procesos generadores de ruido, etc).
- El significado de los valores límite y de los valores de exposición que dan lugar a una acción y las distintas acciones que se derivan de su superación.

2.-Estará al corriente de las mediciones de ruido que se realizan estando facultado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo en las visitas para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre PRL.

3.-Tendrá acceso a los resultados de las evaluaciones y mediciones del ruido efectuadas junto con una explicación de su significado y riesgos potenciales.

4.-La información que reciban los delegado/as de prevención debería incluir la magnitud con que se han superado los valores límite, dónde y en qué circunstancias ha ocurrido, las medidas que, con carácter de urgencia, se consideran apropiadas para la reducción inmediata de la exposición, las causas que han motivado la sobreexposición y las acciones previstas para evitar reincidencias.

¿Qué es el ruido?

El ruido es un sonido desagradable que puede dañar al oído, perjudicar la capacidad de trabajar al ocasionar tensión y perturbar la concentración, ocasionar accidentes al dificultar las comunicaciones y señales de alarma y también se le atribuyen otros problemas de salud de carácter no auditivo.

¿Cómo se mide el ruido?

El ruido se mide en decibelios (dB) o dB(A) que es una medida de fuerza del mismo o intensidad, por ejemplo, un grito tiene más intensidad y por tanto más dB que un susurro. La escala de los decibelios no es una escala normal, sino una escala logarítmica, por lo que un pequeño aumento del nivel de decibelios es, en realidad, un gran aumento del nivel de ruido.

¿Qué tipos de ruido hay?

El ruido en el puesto de trabajo puede ser:

1.-Continuo o constante.

Es aquel ruido cuya intensidad permanece constante o presenta pequeñas fluctuaciones (menores a 5 decibelios) a lo largo de la jornada de trabajo. Ejemplo: trabajar con amoladora.



2.-Ruido intermitente.

Es aquel en el cual se presentan subidas bruscas y repentinas de la intensidad sonora en forma periódica. Ejemplo: accionar un taladro.



3.-Ruido de impacto:

Es aquel en el que se presentan variaciones rápidas de intensidad sonora en intervalos de tiempo menores. Ejemplo: el producido por los estampadores.



¿Qué ruido hay en mi puesto de trabajo?

Para conocer el nivel de ruido que tiene que soportar el trabajador en su puesto de trabajo es necesario hacer mediciones del mismo tal y como comentaremos más adelante.

No obstante y a título orientativo, en la tabla 1 podemos ver una distribución de niveles de ruido por puesto de trabajo extraído de un estudio realizado por la Universidad de Valencia en 10 empresas del metal.

TABLA 1

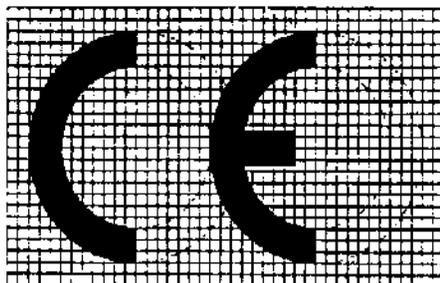
Puestos de trabajo	dB) o dB(A)
Esmeriladora eléctrica	94,2
trefiladora	92,7
cortadora	90,9
hornos	88,7
cortadora	88,2
cizalladora	88,1
trefiladora bobinadora	87,6
cortadora de plasma	85,4
prensas	85,2
taladro	84,8
punzonadora	84,5
fresadora	84,1
tornos	83,4
plegadora	82,8
mantenimiento	82,7
soldadora	80,3
soldadora	80,1
control de calidad	80,1
plegadora	77,1
taladro yremachadora	77,1
grabadora láser	76,9
decapado químico	76,6
roscadora	76,4
pesaje	75,1
matricería	74,4
montaje	73
laboratorios	72,2
rectificado	72,1
almacén	70,8
almacén	68,8
oficinas	59,3

Fuente: Acústica 2000

¿Las máquinas nos protegen del ruido?

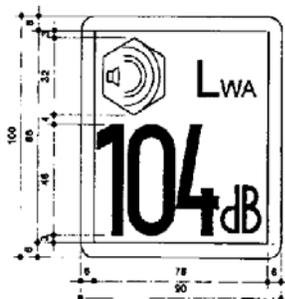
Todas las máquinas industriales están actualmente sujetas al REAL DECRETO 1644/2008, de 10 de octubre, que establece las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas y, en cuanto al ruido determina que las máquinas deben diseñarse y fabricarse de manera que se reduzcan al nivel más bajo posible los riesgos que deriven de la emisión del ruido aéreo.

Como signo externo de conformidad con este requisito y otros que establece este RD las máquinas incorporan de forma visible y junto al nombre del fabricante el “*marcado de conformidad de la CE*”.



“marcado de conformidad de la CE”.

Por otro lado, en el caso de trabajar con ciertas máquinas al aire libre, éstas deben contar además del marcado CE, de otro de “*indicación del nivel de potencia acústica garantizado*”, según dispone el RD 212/2002, de 22 de febrero por el que se regulan las emisiones sonoras de determinadas máquinas de uso al aire libre. Este marcado refleja el valor de intensidad sonora que el fabricante asegura que no se superará.



“indicación del nivel de potencia acústica garantizado”

¿Cuáles son los valores límite de ruido a los que puedo estar expuesto?

La legislación española sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido establece una serie de valores límite de exposición que NUNCA deben ser sobrepasados y que para su determinación se debe de tener en cuenta la atenuación de los equipos de protección y unos valores máximos y mínimos que dan lugar a unas medidas preventivas u otras.

Tabla 2: Valores de exposición a ruido (RD 286/2006)

	Valores mínimos de exposición	Valores máximos de exposición	Valores límite de exposición
Nivel de exposición diario (8h)	80dB	85dB	87dB
Nivel pico de exposición	135dB	137dB	140dB
Medidas a adoptar	-----	Organizativas y técnicas a cargo del empresario/a (ver cap. 2)	¡Situación intolerable!
EPIS	A disposición de los trabajadores/as	Uso obligatorio	El empresario/a deberá tomar medidas inmediatas para disminuir los valores. Es necesario informar a los delegado/as de prevención
Vigilancia de la salud	Cada 5 años	Cada 3 años	
Formación, información y consulta	Obligatoria	Obligatoria	

¿Se debe medir el ruido?

En materia de prevención de riesgos laborales, el empresario/a está obligado por ley a realizar una Evaluación de Riesgos basada en la medición de los niveles de ruido a los que estén expuestos los trabajadores/as.

¿Cuándo se mide el ruido?

De acuerdo con el RD 236/2006 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido las mediciones del nivel de ruido se deben realizar:

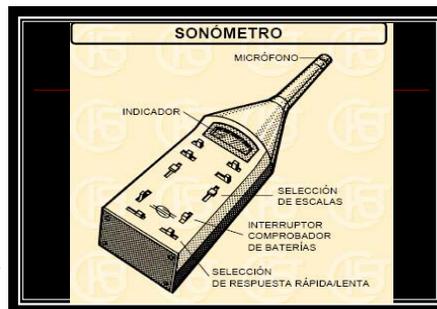
- Mínimo una vez al año en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores máximos de exposición, es decir, 85 dB(A) diarios o picos de 137 dB.
- Cada tres años cuando se sobrepasen los valores mínimos de exposición: 80 dB(A) diarios o picos de 135 dB .

Las mediciones del ruido en los puestos de trabajo deben realizarse preferentemente en ausencia del trabajador aunque en los puestos de alto riesgo acústico es preferible contrastar estos resultados con otras mediciones hechas en presencia del trabajador/a.

¿Cómo se mide el ruido?

Aunque hay distintos instrumentos para medir el ruido al que estan expuestos los trabajadores/as en el desempeño de sus tareas (sonómetros, analizadores de frecuencia, dosímetros, etc), básicamente todos ellos consisten en:

- Un transductor (normalmente un micrófono).
- Una sección de análisis.
- Una unidad de visualización que puede ser de lectura digital, de pantalla, impresora o de cualquier otro sistema.



En el caso de puestos de trabajo que implican movilidad o, en general, cuando la variación del nivel de ruido es muy grande o impredecible, al lo largo de la jornada y no se puede analizar con un sonómetro se recurre a los dosímetros personales que bien lo llevará consigo la persona encargada de la medición o el trabajador del puesto a evaluar durante toda la jornada laboral incluyendo los tiempos de descanso.

¿Se mide igual el ruido en todos los puestos de trabajo?

Hay distintas formas o estrategias de medir el ruido en función de las condiciones de trabajo.

Si el trabajo se realiza en un puesto fijo y la exposición al ruido se puede considerar estable la estrategia de medición será distinta de la empleada en el caso en que el trabajador se desplace a distintas zonas de la empresa y en cada una de ellas se registren niveles de ruido distintos. De esta forma se consideran tres estrategias distintas de medición cuyas características se resumen en la TABLA 3

- a) Mediciones basadas en la operación o la tarea: se hacen mediciones de cada tarea
- b) Las mediciones basadas en el trabajo: se hacen distintas mediciones en distintos momentos de la duración del trabajo y al azar
- c) Mediciones de jornada completa. Cubre la jornada completa de trabajo.



Tabla 3: Estrategias de medición

Características del trabajo			Tipo de estrategia de medición		
Movilidad del puesto	Complejidad de la tarea	ejemplo	Mediciones basadas en la operación	Mediciones basadas en el trabajo	Mediciones de la jornada completa
fijo	Sencilla o una sola operación	Soldar componentes electrónicos en línea de montaje	recomendada		
fijo	Compleja o con muchas operaciones	Cortar, preparar soldar piezas	recomendada	aplicable	aplicable
móvil	Patrón de trabajo definido y con pocas operaciones	Cargar y descargar camiones en puerto descarga	recomendada	aplicable	aplicable
móvil	Trabajo definido con muchas operaciones o con un patrón de trabajo complejo	Taller de carpintería Operaciones con sierra, tupí, cepillado, etc.	aplicable	aplicable	aplicable
móvil	Patrón de trabajo impredecible	Reparaciones-mantenimiento. Conductor de toro		aplicable	recomendada
fijo o móvil	Compuesta de muchas operaciones cuyo tiempo de duración es impredecible	Trabajos en taller calderería		recomendada	aplicable
fijo o móvil	Sin operaciones asignadas, trabajo con unos objetivos a conseguir	Encargado de un taller		recomendada	aplicable

Fuente: Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido

¿Quién hace las mediciones?

Dichas evaluaciones y mediciones serán realizadas por personal con la debida cualificación.

El servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa debe disponer de técnicos de prevención con la formación adecuada en la evaluación del ruido.

¿Puedo conocer los resultados de las mediciones?

El empresario/a está obligado, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la

empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Si el centro de trabajo cuenta con un representante legal de los trabajadores/as la información relativa a los riesgos de su puesto de trabajo se facilitará por el empresario/a a los trabajadores/as a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.



CAPÍTULO 2

MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE AL RUIDO

CAPÍTULO 2: MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE AL RUIDO

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

1.-El Delegado/a de Prevención tiene que recibir TODA la información y formación relativa a:

- a) Las medidas legales existentes para eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados del ruido, es decir, las medidas de tipo técnico (encerramiento, superficies absorbentes, mantenimiento de equipos, etc); de tipo organizativo y sobre el procedimiento de trabajo (reducción del tiempo de exposición, señalización, uso de protectores auditivos, etc).

2.-Podrá Sugerir al empresario/a en relación con la mejora de las soluciones técnicas halladas para el control del ruido, que minimicen la incomodidad en su trabajo e incluso mejoren el resultado de las medidas preventivas.

3.-Asesorará sobre la elección de EPI'S entre los diferentes modelos de protectores que ofrezcan una misma eficacia, de forma que puedan elegir aquel que se ajuste mejor a las necesidades de cada puesto de trabajo minimizando posibles incomodidades y fomentando, donde sea necesario, la utilización de los mismos.



Tal y como comentamos en el **Capítulo 1**, cuando de la evaluación de riesgos se derive que la exposición laboral al ruido conlleva un daño para la salud de los trabajadores/as expuestos, el empresario/a está obligado a tomar una serie de medidas encaminadas a eliminar o disminuir el riesgo.

Estas medidas pueden ser organizativas o técnicas.

¿En que consisten las medidas organizativas?

Las medidas organizativas no van a disminuir el ruido, si no que reducirán la exposición. Tienen gran importancia ya que con un coste reducido disminuyen el tiempo de exposición del trabajador al ruido.

Estas medidas pueden ser:

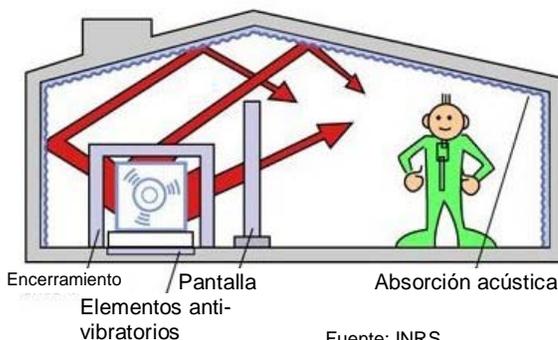
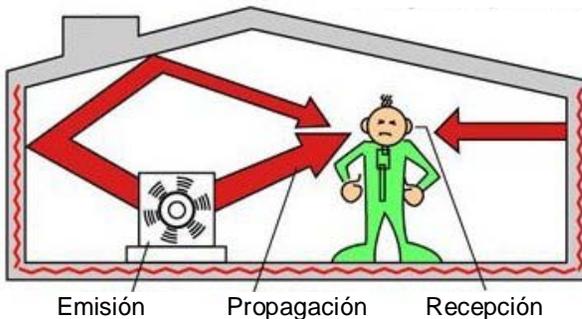
- Reubicación de trabajadores/as alejándolos de zonas ruidosas.
- Rotación de puestos (así un trabajador realizará trabajos ruidosos durante un tiempo y pasará a realizar otros menos ruidosos).
- Pausas sin ruido, descansos durante el desayuno o la comida en lugares sin ruido.
- Formación de los trabajadores/as.



¿En que consisten las medidas técnicas?

En primer lugar se ha de actuar sobre el foco del ruido: en este caso se trata de tomar medidas por parte del empresario/a para eliminar o reducir el ruido en origen. Para ello se deberá:

- Eliminar o sustituir la máquina por otra menos ruidosa
- Realizar el mantenimiento y calibrado adecuado de las máquinas
- Aislar (encerrar) los equipos o máquinas ruidosas en recintos apropiados
- Montar la máquina sobre aisladores de vibración para evitar su propagación a través del suelo
- Concentrar en recintos aislados las operaciones o tareas ruidosas



Fuente: INRS

Si no se puede actuar sobre el foco o es insuficiente, el segundo paso es actuar sobre el medio, es decir, separar al máximo el foco del ruido del trabajador o interponer barreras en la trayectoria del ruido. Para ello se puede:

- Alejar al trabajador del foco.
- Disponer de pantallas de aislamiento acústico.
- Colocar materiales absorbentes de ruido en paredes y techos.
- Instalar pantallas absorbentes alrededor de la máquina.
- Cualquier otro sistema que actúe sobre el medio de transmisión.

Si no ha sido posible eliminar o reducir el ruido en origen y las protecciones anteriores no han sido útiles, como última medida se actuará directamente sobre el trabajador/a mediante el uso de los equipos de protección individual (EPI) contra el ruido. Estos equipos también se utilizan como medidas complementarias a las anteriores por lo que es necesario utilizarlos adecuadamente.

Hay que tener en cuenta que los EPI's contra el ruido **deben ser utilizados como último recurso**, ya que es fácil que no se utilicen de forma adecuada y disminuya su eficacia.



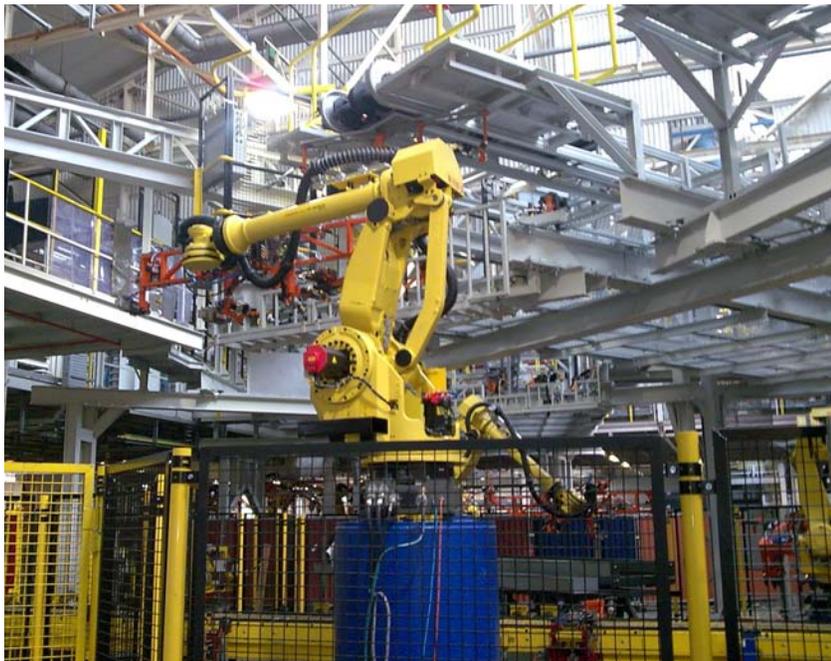
¿Qué son los Equipos de Protección Individual?

Los equipos de protección individual contra el ruido deben ser el último recurso en la lucha contra el ruido aunque a veces se utilizan de forma complementaria o constituyen el único recurso preventivo de ahí su importancia en conocerlos y usarlos adecuadamente.

En los casos que el nivel de ruido supera los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción (80 dB/8 hora o niveles pico superiores a 135 dB), el empresario/a pondrá a disposición de los trabajadores/as protectores auditivos individuales.

Cuando el nivel de ruido es superior a los valores máximos de exposición que dan lugar a una acción (85 dB diarios o valores pico superiores a 137 dB), el uso de protectores auditivos es obligatorio y el trabajador debe utilizarlos y cuidarlo adecuadamente pudiendo el empresario/a sancionar al trabajador que no cumpla estas normas.

A continuación se describen los equipos de protección individual contra el ruido pero en ningún caso, sea cual sea el equipo de elección, **éste nos debe impedir comunicarnos con los compañeros o percibir señales de alarma.**



Orejas

Consisten en casquetes que cubren las orejas y que se adaptan a la cabeza por medio de almohadillas blandas, generalmente rellenas de espuma plástica o líquido. Los casquetes se forran normalmente con un material que absorbe el sonido. Están unidos entre sí por una banda de presión (arnés), por lo general de metal o plástico.



Orejas acopladas a casco

Consisten en casquetes individuales unidos a unos brazos fijados a un casco de seguridad industrial regulables de manera que puedan colocarse sobre las orejas cuando se requiera.



Tapones

Son protectores auditivos que se introducen en el canal auditivo o en la cavidad de la oreja, destinados a bloquear su entrada pero no deben producir una excesiva presión local. Pueden ser de un solo uso, desechables, independientes o unidos por una banda o goma.

Se utilizan en casos de uso continuo en ambientes calurosos y húmedos o cuando debe llevarse junto con gafas u otros protectores.

Las orejeras y los tapones unidos por una banda son los equipos de elección en casos de usos intermitentes.



Cascos antirruído

Son cascos que recubren la oreja, así como una gran parte a de la cabeza y se utilizan en casos de extremo ruido.



Señalización de las zonas de exposición:

En los lugares de trabajo en los que haya puestos fijos con una exposición muy elevada a ruido debe señalizarse la obligación de usar protectores auditivos mediante el siguiente cartel.



CAPÍTULO 3

EL RUIDO Y TU SALUD

CAPÍTULO 3: EL RUIDO Y TU SALUD

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

- 1.-El Delegado/a de prevención debe conocer los riesgos para la salud derivados de la exposición a ruido tanto auditivos como extra-auditivos.
- 4.-Recabará información sobre la presencia de sustancias ototóxicas o vibraciones.
- 5.-Deberá conocer y tener en cuenta las situaciones de trabajadores/as de especial sensibilidad al ruido tales como embarazadas, enfermos crónicos, trabajadores/as de más de 50 años, etc...

¿Qué es el oído?

El oído es el órgano de la audición y está compuesto de las siguientes partes:



- **Oído externo**, está formado por:
 - El pabellón auditivo u oreja
 - Parte externa del oído.
 - El conducto auditivo externo
 - conducto que conecta el oído externo con el oído interno u oído medio.
- **La membrana timpánica** - también llamada tímpano. Esta membrana separa el oído externo del oído medio.
- **Oído medio** (cavidad timpánica), formado por:
 - Los huesecillos: tres pequeños huesos conectados que transmiten las ondas sonoras al oído interno.
 - Se denominan:
 - Martillo
 - Yunque
 - Estribo
 - La trompa de Eustaquio: conducto que une el oído medio con la región de la garganta y que ayuda a equilibrar la presión entre el oído externo y el oído medio.
- **Oído interno**, formado por estructuras complejas que se encargan de la audición y el equilibrio del ser humano.
 - La cóclea o caracol, contiene el órgano de Corti con unas células ciliadas responsables de la audición al convertir el impulso eléctrico en impulso nervioso.
 - El vestíbulo, El vestíbulo es la región media del oído interno, pues tiene en un extremo al caracol y en el otro los canales semicirculares
 - Los conductos semicirculares, que contienen los receptores sensoriales para el equilibrio.

¿Cómo oímos?

Cuando se produce un sonido fuera del oído externo las ondas sonoras ingresan por el pabellón auditivo al conducto auditivo externo y golpean el tímpano

Este produce vibraciones que pasan a los huesecillos del oído medio que se encargan de amplificar el sonido y transmitir las ondas sonoras al oído interno.



Al llegar al oído interno, las ondas sonoras se convierten en impulsos eléctricos por el movimiento de las células ciliadas del Organismo de Corti que viajan a través del nervio auditivo al cerebro, el cual traduce estos impulsos a sonido.

¿Existe un valor seguro de ruido?

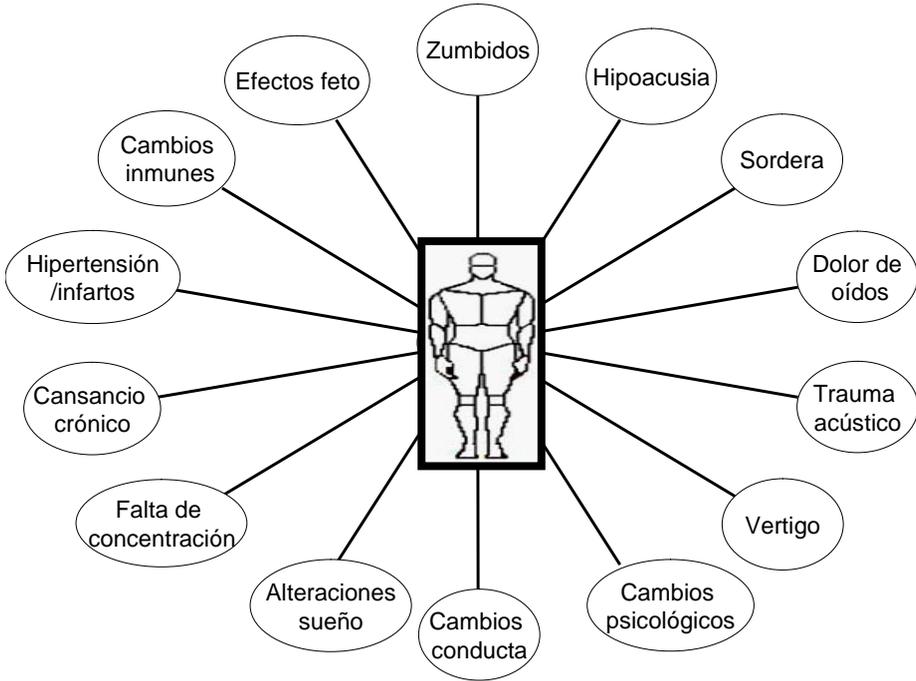
Que el ruido no tenga efectos perjudiciales para la salud del trabajador dependerá de la intensidad del mismo y del tiempo al que este expuesto.

En España, la legislación vigente establece unos valores límite de exposición y unos valores mínimos y máximos que dan lugar a una acción (Capítulo 1: tabla 2), destinados a proteger al trabajador únicamente de sufrir hipoacusia o sordera profesional sin tener en cuenta otros muchos posibles efectos sobre la salud.

¿Cómo afecta el ruido a mi salud?

Los efectos del ruido en la salud dependerán del nivel de ruido, del tiempo de exposición y de las características propias de cada trabajador (genética, edad, sexo, etc).

En general se describen los siguientes efectos:



1. Zumbidos de oídos: Se caracteriza por un pitido en el oído que puede aparecer en uno solo o en los dos oídos. Suelen aparecer inmediatamente después del trabajo en un ambiente de ruido no muy intenso pero constante y desaparece durante la noche. Con el tiempo puede volverse duradero.

2. Hipoacusia profesional: Cualquier trabajador expuesto a ruido elevado de forma constante, puede desarrollar una hipoacusia o disminución de la audición.

La pérdida auditiva de origen laboral está considerada como una enfermedad profesional.



3. Sordera profesional: Si la exposición a ruido elevado continúa y no se pone ningún remedio la hipoacusia puede evolucionar a una sordera profesional irreversible.

4. Dolor de oídos: Se dan en exposiciones a ruido superiores a 120dB (explosiones, ultrasonidos) o cuando hay alteraciones en el tímpano. No suele ser un síntoma que acompañe a la hipoacusia o sordera profesional.

5. Trauma acústico agudo : ocurre en aquellos casos donde el ruido rebasa los límites tolerables del oído(Ejemplo: sonido de una explosión).

En estos casos puede aparecer sangre por oreja, dolor de oídos y una pérdida auditiva que, generalmente si no hay daño interno, se recupera.

6. Vértigo: Es una falta de estabilidad que suele acompañarse de náuseas mareos y dificultad para andar. Puede darse en casos de sordera profesional.

7. Otros efectos: Aunque los efectos más conocidos del ruido sobre nuestra salud se centran en el sistema auditivo, existen otros efectos no auditivos que si bien han sido menos estudiados pueden producirse a niveles de ruido mucho menores de los que la ley nos previene por daño auditivo.

Es importante, por tanto, conocerlos y aprender a relacionarlos con el ambiente ruidoso a fin de poder prevenirlos.

En la siguiente tabla se muestra un resumen de los efectos del ruido en la salud en función de los niveles de ruido (dB) a los que se expone el trabajador. No hay que olvidar que estos valores son orientativos y en muchos de los casos los efectos nocivos dependerán de la susceptibilidad del trabajador.

A partir de este valor en decibelios	Se empiezan a sentir estos efectos nocivos
30	Dificultad para dormir
40	Dificultad para comunicarse verbalmente
45	Probable interrupción del sueño
50	Malestar diurno moderado
55	Malestar diurno fuerte
65	Comunicación verbal extremadamente difícil
75	Zumbidos /Pérdida de audición o sordera
110 - 140	Dolor de oídos/ trauma acústico

Fuente: OMS (Guidelines for Community Noise).

Los trabajadores/as que en sus puestos de trabajo tienen que soportar de forma prolongada niveles de ruido que les provocan dificultades para dormir, malestar, alteraciones en la comunicación, etc...pueden desarrollar:

- **Cansancio** crónico.
- **Tendencia al insomnio.**
- **Enfermedades cardiovasculares:** hipertensión, infartos.
- **Trastornos del sistema inmune,** responsable de la respuesta a las infecciones y a los tumores.
- **Trastornos psicológicos,** tales como ansiedad, manía, depresión, irritabilidad, náuseas, jaquecas, y neurosis o psicosis en personas predispuestas a ello.
- **Cambios conductuales,** especialmente comportamientos antisociales tales como hostilidad, intolerancia, agresividad, aislamiento social.

¿Hay personas más sensibles a los efectos perjudiciales del ruido?

Como ya hemos comentado, los efectos perjudiciales del ruido sobre la salud dependerán del nivel de ruido, la duración de la exposición y de la susceptibilidad del trabajador.

No todas las personas tienen la misma sensibilidad ante el ruido y a unos les afecta más que otros. Además hay una serie de enfermedades y hábitos que hacen más vulnerable al trabajador frente al ruido por su afectación sobre el oído interno tales como

- Diabetes.
- Hipertensión.
- Edad (Mayores de 50 años).
- Tabaco.
- Traumatismo craneal previo.
- Embarazadas.
- Sustancias "ototóxicas".



¿Cómo afecta el Ruido al embarazo?

Aunque no existe una evidencia clara de los efectos que se producen por exposición a ruido tanto en la madre como en el niño, los que más frecuentemente se citan en la literatura especializada son:

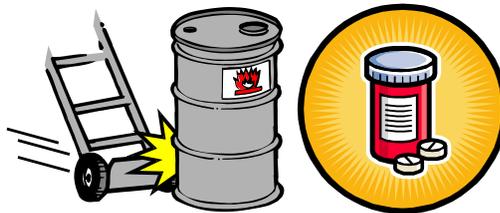
- Aumento del riesgo de parto pre-término y bajo peso al nacer.
- Aumento de la tensión arterial en la madre, de la fatiga y del estrés.
- Disminución de la capacidad auditiva del futuro niño, que se identifica a los 4-10 años de edad.

Entre los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia, la Comisión Europea considera que la exposición prolongada a niveles de ruido elevados puede:

- Aumentar la presión arterial y la fatiga de la mujer embarazada,
- Afectar a la capacidad auditiva del futuro niño, pudiendo las bajas frecuencias aumentar los efectos nocivos.

¿Qué son sustancias ototóxicas?

Son sustancias químicas o medicamentos que pueden dañar el oído interno produciendo una mayor susceptibilidad al ruido.



Estas sustancias pueden estar en el medio ambiente del trabajo, como ciertos disolventes orgánicos (tolueno, xileno, estireno, tricloroetileno), metales (mercurio, plomo, arsénico, manganeso), gases (monóxido de carbono, cianuro de hidrógeno) y sales o en ambiente extralaboral en forma de medicamentos como ciertos antibióticos, diuréticos, citostáticos, adrenérgicos, etc...

Es importante por tanto tener en cuenta la exposición combinada a ruido y sustancias ototóxicas a la hora de realizar la vigilancia médica de estos trabajadores/as.

CAPÍTULO 4
*LOS PRIMEROS SÍNTOMAS
DE LA PÉRDIDA DE OÍDO*

CAPÍTULO 4: LOS PRIMEROS SÍNTOMAS DE LA PÉRDIDA DE OÍDO

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

1.-El Delegado/a de prevención dispondrá de criterios sencillos que permitan reconocer niveles de ruido que puedan ser dañinos (por ejemplo, identificar pitidos o hipoacusia temporales después de haber estado expuestos a ruido).

2.-Dispondrá a su vez de criterios para detectar indicios de pérdida auditiva tales como:

- dificultad para entender u oír las conversaciones en persona o por teléfono y, en particular, la dificultad para entender u oír las frecuencias más altas (sonidos agudos);
- recibir frecuentemente comentarios de otras personas acerca del elevado tono de voz utilizado;
- la existencia de pitidos en uno o ambos oídos;
- pérdidas temporales de audición después del trabajo, que a lo largo del tiempo pueden convertirse en pérdidas permanentes.



¿Cómo puedo sospechar que tengo hipoacusia profesional?

Como ya hemos comentado en el Capítulo anterior, la hipoacusia profesional es una disminución en la audición provocada por la exposición a ruido en el entorno laboral, por lo que lo primero que cabría plantearse es que grado o nivel de ruido soporta el trabajador a lo largo de su jornada laboral.



Se considera que un trabajador expuesto a más de 80dB durante 40 horas semanales es susceptible de padecer hipoacusia.

El dato de exposición exacto no siempre se conoce pero si hay una fuerte correlación entre el nivel de ruido y la percepción que el trabajador tiene de la exposición a ruido.

Un método sencillo para evaluar la exposición a ruido en su puesto de trabajo es tratar de hablar normalmente con un compañero separado a una distancia de un brazo alargado. Si esto no es posible y hay que elevar el tono de voz o gritar, el ruido al que está expuesto es elevado y existe riesgo de sufrir hipoacusia si no se toman las medidas oportunas.

Si el trabajador percibe que para el desempeño de sus tareas tiene que soportar a diario niveles de ruido molestos, elevados o muy elevados se puede considerar en riesgo de padecer hipoacusia profesional.



Fases de la hipoacusia:

- Hipoacusia leve: En los primeros días de exposición a niveles altos de ruido en su puesto de trabajo el trabajador puede sentir zumbidos o pitidos en los oídos sobre todo al terminar la jornada laboral y cesar la exposición a ruido, principalmente durante la noche cuando el trabajador se encuentra en silencio o “reposo acústico”.

Aproximadamente a los 20 días de exposición el trabajador puede mantener una conversación frente a frente con un compañero en un ambiente tranquilo pero tiene dificultades para mantener conversaciones en voz baja o a distancia y en ambientes ruidosos o reuniones generándole un estado de nerviosismo e irritabilidad.

En esta fase la pérdida del umbral auditivo a efectos de audiometría se sitúa en torno a 25- 40dB y a nivel del oído se han producido cambios degenerativos en unas células del oído interno (células ciliadas del órgano de Corti) que pueden recuperarse si cesa la exposición.

Se considera una pérdida auditiva reversible si cesa la exposición.

- Hipoacusia moderada: El trabajador se ha acostumbrado al ruido y no es consciente de la pérdida auditiva ni de las dificultades comunicativas. Existen dificultades de audición frente a frente aunque el ambiente sea tranquilo.

En esta fase la pérdida auditiva no se recupera y puede durar entre 10 y 15 años.

A nivel del oído las células ciliadas continúan degenerándose sin posibilidad de recuperación y una audiometría revelaría una pérdida del umbral auditivo de entre 45-60dB.

- Hipoacusia marcada: El trabajador no consigue oír bien y no entiende o no comprende requiriendo conversaciones en voz alta incluso a 30 ctms.

La pérdida del umbral auditivo se sitúa entre 70dB-90dB

- Hipoacusia profunda: En esta etapa el trabajador está "sordo", escucha sonidos muy fuertes pero no es capaz de entender los sonidos como medio de comunicación.

La pérdida del umbral auditivo se sitúa por encima de los 90dB y en el oído interno las células ciliadas se han destruido y desaparecido.

Se trata por tanto de una sordera profesional que afecta a los dos oídos por igual y puede acompañarse de sensaciones de inestabilidad o mareos que se traducen como vértigo.

Es importante, por tanto, que los trabajadores/as expuestos a ruido durante su jornada laboral controlen su audición desde el inicio de la exposición.

El correcto diagnóstico de la hipoacusia laboral vendrá dado por la historia laboral concordante con una exposición laboral a ruido, los resultados de la vigilancia de la salud (síntomas, signos clínicos, exploración audiométrica, seguimiento audiométrico),

y la exclusión de otras posibles causas de sordera no relacionadas con la actividad laboral (edad, exposición a sustancias ototóxicas, antecedentes familiares de sordera, etc...).

CAPÍTULO 5

LA VIGILANCIA DE LA SALUD

CAPÍTULO 5: LA VIGILANCIA DE LA SALUD

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Elaborará un informe previo para determinar en qué casos debe ser obligatoria para el trabajador/a la vigilancia de la salud teniendo en cuenta que en los trabajadores/as expuestos a ruido la vigilancia de la salud se encuentra entre las excepciones a la voluntariedad

El Delegado/a de Prevención puede solicitar a la empresa, en los casos que considere oportuno y de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos, una vigilancia de la salud específica para el ruido para los trabajadores/as de ciertos puestos.

Esta solicitud se realizará por escrito y con acuse de recibo.

El Delegado/a de Prevención será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con:

- La aptitud de trabajador para el desempeño de su tarea
- Necesidad de introducir o mejorar las condiciones de protección y prevención contra los efectos nocivos del ruido.



El único efecto sobre la salud por exposición a ruido que reconoce la legislación y nos previene de él es la hipoacusia o sordera profesional por lo que no nos debe extrañar que en este Capítulo nos centremos sólo en la prevención y diagnóstico de la misma.

Aunque los otros efectos comentados en el Capítulo 3 (alteraciones en conducta, psicológicos, cansancio, hipertensión, etc..) no han sido suficientemente probados científicamente, sería recomendable su incorporación en los procedimientos habituales de vigilancia de la salud por exposición a ruido.

¿Es obligatorio someterme a un reconocimiento médico (RM) por exposición a ruido?

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario/a debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores/as de acuerdo a los riesgos a los que estén expuestos.

Aunque es el trabajador quien decide, en último caso, someterse o no a reconocimiento médico, en el caso de trabajadores/as expuestos a ruido la vigilancia de la salud es obligatoria con objeto de prevenir la hipoacusia o sordera profesional.



¿Cuándo se tiene que realizar un RM?

Los reconocimientos médicos del personal que realice tareas de riesgo por exposición a ruido serán:

- Reconocimiento médico inicial, tras la incorporación al trabajo o a una nueva tarea que comporte exposición a ruido. Se trata de obtener información del estado de salud del trabajador antes de la exposición que permita establecer comparaciones con futuros reconocimientos.
- Reconocimiento periódico específico, que se realizará:
 - Cada cinco años cuando se sobrepasen los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción (80 dB/ día o picos de 1235dB).
 - Cada tres años en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción (85 dB /día ó picos de 137 dB).

Este reconocimiento permite establecer la evolución de la capacidad auditiva.

- Reconocimiento médico después de una ausencia prolongada por motivos de salud, con el objeto de descubrir si la baja producida guarda relación o puede atribuirse a la exposición a ruido



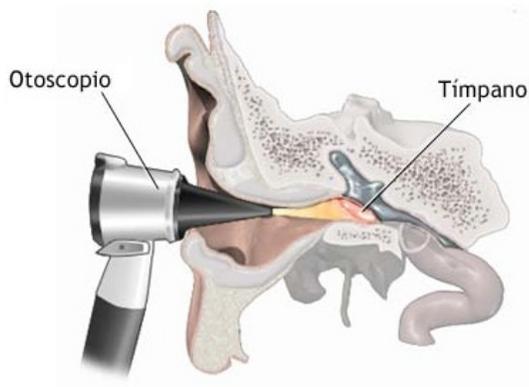
¿En que consiste un RM por exposición a ruido?

El reconocimiento médico de un trabajador expuesto a ruido debe constar de:

1. Historia clínica y laboral: que recoja hábitos tales como consumo de alcohol, tabaco, medicamentos, antecedentes de alteraciones auditivas personales y familiares, síntomas auditivos, ocupación actual y anteriores, tipo de ruido al que está expuesto, tiempo de exposición, uso de EPIS, hábitos ruidosos (discotecas, caza, motos, etc)



2. Exploración del oído mediante otoscopio que permita ver el estado de los conductos auditivos externos y del tímpano así como la existencia de tapones de cera.



3. Audiometría (audiometría de tonos puros) que es la prueba que permite conocer con exactitud el estado auditivo del individuo. Las alteraciones del umbral auditivo detectadas en la misma orientarán hacia una patología producida por el ruido, y deberán servir para tomar las medidas oportunas.



¿Cómo se deber realizar una audiometría?

La Audiometría se realiza siempre posterior al examen auditivo de tal forma que si existe otitis, tapones de cera o cualquier otra lesión auditiva externa debe posponerse hasta la recuperación del trabajador.

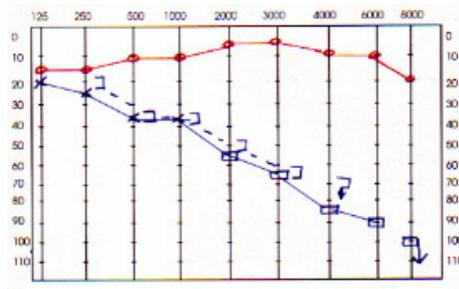
Es imprescindible que el trabajador acuda a la prueba en un estado previo de “reposo acústico” de entre 14-16 horas, de ahí que el momento de elección para llevarla a cabo sea antes de iniciar la jornada laboral y 15 minutos antes de la misma se recomienda dejar al trabajador en reposo en una sala libre de ruidos.

Es importante que la prueba se realice en un ambiente controlado libre de ruidos, es decir, sin ningún ruido externo que dificulte la identificación de sonidos del audímetro por parte del trabajador. Para garantizar la calidad de los resultados la audiometría se debe realizar en cabinas insonorizadas.

El sanitario que realiza la prueba debe explicar detalladamente al trabajador el objetivo de la misma y éste debe colocarse de tal forma que no pueda ver la manipulación del aparato a fin de no distraerse ni interferir en la misma.

El aparato cifra las alteraciones de la audición en relación con los distintos estímulos acústicos a los que se expone al trabajador y los resultados se anotan en un gráfico denominado audiograma.

Cada audiograma que se realiza al trabajador debe compararse con el audiograma base del reconocimiento médico inicial para detectar cambios en el umbral auditivo.



¿Qué ocurre....?

Si los resultados de la audiometría detectan cualquier alteración auditiva en el trabajador o una disminución en el umbral auditivo respecto al audiograma base, ésta deberá repetirse en un plazo aproximado de 30 días en las mismas condiciones de reposo acústico con objeto de ver si persiste.

Una audiometría anormal (descenso importante del umbral auditivo), junto a una historia laboral del trabajador que revele una exposición continua a ruido elevado constituye, en muchos casos, información suficiente para que el médico especialista diagnostique una lesión auditiva de origen profesional. Si no es así y al médico se le plantean dudas diagnósticas, podrá solicitar otro tipo de pruebas hasta llegar a un diagnóstico definitivo.

El servicio de prevención encargado del reconocimiento médico informará por escrito a los trabajadores/as de los resultados de su examen solicitándoles, en caso necesario, la realización de más pruebas e informándole de las medidas a adoptar.

Por otro lado, en caso de detectarse una enfermedad auditiva por exposición laboral a ruido, el servicio de prevención informará al empresario/a y propondrá pautas de actuación para cada trabajador afectado que, dependiendo del grado, pueden ir desde un seguimiento médico más exhaustivo, recomendar el uso de EPIs, reducir el tiempo de exposición a ruido al que se somete el trabajador (rotación de puesto), el cese de las actividad habitual temporal o incluso permanente.

CAPÍTULO 6
TRAMITES PARA DECLARAR
UNA HIPOACUSIA PROFESIONAL

CAPÍTULO 6

TRÁMITES PARA DECLARAR UNA HIPOACUSIA PROFESIONAL

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

(Manual de Delegados de Prevención; UGT, MCA)

- 1) Conocerá las diferencias entre Enfermedad Común y Enfermedad Profesional y las implicaciones preventivas y económicas de cada una de ellas.
- 2) Recibirá información y documentación por parte del empresario/a de la relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.
- 3) Realizará un control y un seguimiento de la gestión de la IT por parte de la Mutua.
- 4) Solicitará de forma periódica a la Mutua información detallada sobre las propuestas de alta.
- 5) En caso de NO CONFORMIDAD con la propuesta de ALTA MEDICA propuesta por la Mutua, el procedimiento adecuado será (aparte de presentar la denuncia a la Comisión de Control de la Mutua):
 - Acudir a la Inspección Medica que pedirá una revisión médica por parte del médico del Sistema Sanitario Público o de la Mutua y según el resultado determinará si procede continuar con la IT o pasar al EVI
 - Remitirá la baja al EVI que decidirá dar la IT, Incapacidad definitiva o el alta.
 - En última instancia, si la Mutua persevera en no reconocer la EP, se puede acudir a los tribunales.
- 6) Asesorará al trabajador sobre la realización de una reclamación ante la entidad gestora en caso de disconformidad con el ALTA MEDICA.

¿Qué debo hacer si creo que tengo una hipoacusia profesional?

La pérdida auditiva o hipoacusia de origen laboral está considerada como una Enfermedad Profesional según el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, es decir, contraída a consecuencia del trabajo y como tal tiene unas consideraciones distintas a la enfermedad común.

El trabajador, ante una pérdida auditiva que sospeche puede estar relacionada con el trabajo debe:

1. Acudir al médico bien del servicio de prevención de la empresa, de la mutua o empresa aseguradora o bien del sistema público de salud (médico de familia o especialista).
2. El médico valorará la historia laboral del trabajador (tareas que realiza, exposición a ruido, etc., etc.) y la lesión auditiva solicitando para ello las pruebas que considere necesarias a otros especialistas .
3. Si existen indicios suficientes de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo, el médico del servicio de prevención o el médico de familia o especialista emitirá un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral de la enfermedad y remitirá al trabajador a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales responsable de la cobertura de las contingencias profesionales.
4. En el supuesto que la entidad responsable de la cobertura de las contingencias profesionales sea el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), será el propio médico de familia o especialista el encargado de prestar la atención sanitaria.
5. En el supuesto que la enfermedad no fuera reconocida por la Mutua como contingencia profesional, será el médico de familia o especialista a través de la Inspección médica, quien iniciará los trámites para su determinación por parte del INSS
6. Por último, el propio trabajador puede solicitar la valoración tanto de la contingencia como de las posibles secuelas ante el INSS.

Incapacidad Temporal (baja laboral)

1. Si la patología que presenta el trabajador es considerada de origen profesional y le impide el desarrollo de su actividad laboral, la Mutua o el médico de familia (si el INSS actúa como la mutua) del trabajador, emitirá el parte de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales debidamente cumplimentado.
2. El trabajador recibirá dos copias de la baja, una para él y otra para la empresa que deberá presentarse dentro del plazo de tres días contados a partir de la fecha de expedición
3. El parte de confirmación de baja se extenderá a los siete días naturales siguientes al inicio de la incapacidad y sucesivamente, cada siete días partir del primer parte de confirmación.

Incapacidad Permanente

1. Reconocida la patología como contingencia profesional, una vez tratada y estabilizadas las secuelas, deberá realizarse una valoración médica y ante la sospecha de que las lesiones fueran susceptibles de algún tipo de indemnización o grado de incapacidad el médico deberá remitir la documentación clínico laboral del trabajador al INSS para la apertura de un expediente de incapacidad permanente.
2. Dicho expediente será remitido a la Unidad Médica dónde se citará al trabajador siendo los médicos inspectores de la Unidad los encargados de emitir el informe médico de valoración, preceptivo pero no vinculante, necesario para la resolución del expediente.
3. Elaborado el informe médico de valoración, éste se remitirá al Equipo de Valoración de Incapacidades que realizará la propuesta de resolución al Director Provincial del INSS, que es finalmente el que resuelve el expediente determinando tanto la contingencia como la indemnización o el grado de incapacidad si lo hubiera.

¿Tengo derecho a una indemnización por hipoacusia?

El derecho a indemnización y el tipo de la misma vendrá dado por resolución del Director Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social a propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades tal y como hemos comentado anteriormente.



Los distintos tipos de indemnización

Los distintos tipos de indemnización dependerán del grado de afectación del trabajador distinguiéndose:

- Lesión permanente no invalidante, es decir, produce una disminución de la integridad física del trabajador pero no incapacita al trabajador para el desempeño de sus tareas habituales. En este caso está sujeta a una prestación económica consistente en una indemnización a tanto alzado que la Seguridad Social acuerda sobre la base de unos baremos establecidos en función del grado de hipoacusia a pagar por la mutua o INSS.

Baremos (Orden TASS/1040/2005):

- Baremo 8 : Hipoacusia que no afecta a la zona conversacional
- Baremo 9 Hipoacusia que afecta a la zona conversacional de un oído
- Baremo 10. Hipoacusia que afecta a la zona conversacional de los dos oídos
- Baremo 11: Hipoacusia que afecta la zona conversacional en ambos oídos.

- Incapacidad permanente grado parcial. cuando la lesión auditiva incapacita al trabajador para la realización de al menos el 33% de las tareas principales de su profesión habitual, y/o supone un riesgo añadido en sus funciones (Ejemplo: no puede comunicarse o entender avisos, no oír alarmas...etc.), y siempre dependiendo del grado de lesión.
- Incapacidad permanente grado total. En este caso la lesión auditiva invalida al trabajador para realizar las tareas fundamentales de su profesión habitual, pero no le impiden realizar otras actividades.

La declaración de incapacidad permanente en grado de total produce la extinción del contrato de trabajo. No obstante, hay algunas excepciones en los que el empresario/a no puede rescindir la relación laboral.

A efectos de prestación económica, si se demuestra que la enfermedad se ha producido por una falta en las medidas de seguridad e higiene por parte del empresario/a se producirá un recargo en la cuantía de entre un 30% a un 50% que correrá a cargo del empresario/a.

