



12 meses,  
enfermedades  
laborales

## HIPOACUSIA LABORAL

Edición nº 7.

CCOO Andalucía en el marco de la campaña “**Ponle cara a la Enfermedad. Tu salud no está en Nómina**”, denuncia que la Hipoacusia Laboral es una enfermedad profesional derivada de la falta de medidas de prevención adecuadas en el trabajo.

La hipoacusia o sordera profesional está reconocida como **enfermedad profesional y es irreversible**.

En Andalucía existe un gran problema de ocultación y subdeclaración de Enfermedades Profesionales. En concreto sobre la hipoacusia, cada año la cifra de partes de enfermedad profesional por hipoacusia suele rondar los 2 ó 3 como mucho, mientras que según estimaciones conforme al “Estudio de Impacto de las Enfermedades Laborales en Andalucía, 2013” la cifra debería ascender hasta más de 1.600 partes. Esto significa que el 99% de las personas que sufren esta enfermedad por el trabajo, se terminan tratando en el sistema público de salud, valorándose como enfermedad común, con el consiguiente perjuicio para ellas.

Existen numerosos factores que pueden provocar hipoacusia, tanto en el entorno laboral (ruido fundamentalmente), como fuera de él (tapones, otitis, otosclerosis, síndrome de mélière, presbiacusia, etc.).

Centrándonos en aquellos casos de hipoacusia provocada por los factores laborales, encontramos el ruido como principal “riesgo higiénico” ya que es el contaminante que afecta a un número muy importante de personas trabajadoras.

### Ruido

¿Trabajamos Y Vivimos En Un Ambiente Ruidoso?

De alguna manera, a todas las personas nos influye el ruido, aunque generalmente no seamos conscientes de ello, ya que consideramos que es normal en nuestro entorno social y laboral el escucharlo continuamente. Éstos son generados por diferentes emisores: camiones, motos, coches y otras máquinas como las de obras de construcción, e industriales, induciéndonos a la resignación y obligándonos a aceptarlos como algo inevitable.

La toma de conciencia de este problema, nos permitirá intervenir de forma efectiva frente al ruido, permitiéndonos reclamar que se adopten las mejoras preventivas más adecuadas en nuestras respectivas empresas.

Algunos estudios realizados en la Unión Europea reflejan que, la tercera parte de la población laboral, está expuesta a ruidos intensos durante su jornada de trabajo, superando los 85 decibelios, es decir, que perderán con seguridad su capacidad auditiva, y terminarán con Hipoacusia o Sordera Profesional, si no se adoptan medidas adecuadas que permitan reducir la intensidad del ruido a niveles tolerables o su eliminación si es posible.

De hecho y para tomar una plena dimensión del problema nos podemos remitir a diferentes estudios y trabajos como por ejemplo a la “VII Encuesta Nacional De Condiciones De Trabajo” en la que nos encontramos con una serie de datos interesantes. Por ejemplo, nos dice que una de cada diez personas trabajadoras está expuesta a un alto nivel de ruido en su puesto de trabajo. Las personas trabajadoras que realizan su actividad en la industria y en los talleres mecánicos son quienes con más frecuencia deben soportar exposiciones a valores de ruido elevados y muy elevados (39% y 31%, respectivamente).

Según la legislación laboral actual, los daños que se producen en el oído, se ocasionan cuando el ruido generado en el ámbito laboral supera los 80 decibelios, en una jornada laboral (8 horas). Es decir, es prácticamente el ruido que existe en un pequeño taller, o en muchas industrias e incluso por algo que pensaríamos imposible, como es la generada por una Orquesta Sinfónica.

Sin embargo para la Organización Mundial de la Salud (OMS) los ruidos que hacen daño al oído, son los que sobrepasan los 75 decibelios.

Por otra parte, aunque los ruidos sean menores, y aún los más discretos, causan efectos sobre el sistema nervioso, provocando otras enfermedades ligadas al estrés: dolor de cabeza, hipertensión, nerviosismo, insomnio, trastornos hormonales y ginecológicos, retraso en el crecimiento infantil, etc.

Según los datos que nos muestra la tabla siguiente sobre la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre el ruido por sectores es el siguiente:

“El ruido es como llevarte el trabajo a casa. Te acompaña durante varias horas en tu cabeza, incluso lo oyes mientras duermes”. Cita de un trabajador

Tras la salida del trabajo, los trabajadores continúan bajo los efectos de la exposición a ruido. Durante la jornada el oído realiza una adaptación sensorial, pero a la salida el oído necesita un tiempo de adaptación. En ese momento el oído oye demasiado bajo y es necesario elevar el volumen de la música por ejemplo, para poder oírla bien.

## Sustancias Ototóxicas

Se entiende por sustancias ototóxicas aquéllas que ejercen un efecto nocivo, de carácter permanente o temporal, sobre el oído interno. La exposición a estas sustancias puede dar lugar a alteraciones del oído interno, afectando tanto al sentido de la audición (disminución de la capacidad auditiva o hipoacusia neurosensorial, zumbidos de oídos o acúfenos, náuseas, vértigo, ataxia), como al del equilibrio.

El origen de la exposición a sustancias ototóxicas puede ser tanto de origen laboral (por ejemplo, exposición a determinados disolventes) como extralaboral (por ejemplo, tratamiento con fármacos con propiedades ototóxicas).

Los agentes otóxicos con posible presencia en el lugar de trabajo son:

- Disolventes orgánicos (Tolueno, Xileno, Estireno y Tricloroetileno).
- Metales: mercurio, manganeso, plomo.
- Gases: monóxido de carbono, cianuro de hidrógeno.
- Sales: Cianuros.

## Sustancias Neurotóxicas

También, la combinación de la exposición al ruido con sustancia neurotóxicas (ej. disolventes) puede intensificar su efecto.

## Qué recomendamos desde CCOO Andalucía:

### A. 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 es mayor que 80 dB(A) y, por tanto, hay que exigir a la empresa que lo evalúe.

Para conocer la situación, el delegado o delegada sindical exigirá a la empresa que haga las mediciones ambientales oportunas según lo indicado en el R.D. 1316/1989, art. 3.1 y la vigilancia periódica del estado de salud prevista en el artículo 22 de la Ley de Prevención y le informe de sus resultados. La no realización o el rechazo a facilitar información pueden ser objeto de denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Las mediciones se realizarán en presencia de la representación de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 3.2. del R.D. 1316/1989.

Asegurarse de que en el momento de la medición las condiciones de trabajo en relación con la exposición a ruido son las habituales. (R.D. 1316/1989, art. 4. 1).

Los resultados de las audiometrías, nos permitirán una valoración del daño colectivo en las distintas áreas de trabajo.

## B. Elaborar alternativas para reducir la exposición:

- Exigiendo información a la empresa sobre los estudios y programas de prevención obligatorios.
- Consultando a las personas trabajadoras sobre sus opiniones y experiencias.
- Solicitando asesoramiento del personal técnico de la empresa.
- Y a través del sindicato que te facilitará la información técnica correspondiente junto a diversas experiencias sindicales.

## C. Controlar y negociar la aplicación de medidas preventivas:

Mediante la negociación de acuerdos concretos a través de los Comités de Seguridad y Salud o la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos se puede mejorar el cumplimiento estricto de los mínimos legales establecidos..

Entre las cláusulas generales de negociación para mejorar el reglamento de ruido (R.D. 286/2006, de 10 de marzo) estarían:

- Reducir el nivel máximo admisible establecido en 85 dB(A).
- Elaboración de planes de reducción de la exposición cuando se superen los 85 dB(A).
- Reducir los plazos mínimos de audiometrías:
  - Cada 3 años a los expuestos a 80-85 dB(A).
  - Cada 2 años a los expuestos a 85-90 dB(A).
- Aplicación de medidas de prevención cuando se detecten los primeros signos de daño auditivo.
- Derecho a solicitar el cambio a un puesto de trabajo por debajo de 80 dB(A) cuando a una persona trabajadora se le diagnostique un trauma acústico inicial o en el caso de trabajadoras embarazadas.
- Realización de un estudio especial de riesgo y elaboración de un plan de prevención ante la aparición de uno o más casos de sordera profesional.

Igualmente resulta prioritario identificar si las personas trabajadoras están expuestas simultáneamente a sustancias ototóxicas o neurotóxicas. En estos casos la prioridad debe ser su eliminación o sustitución y sólo en caso de que esto no sea técnicamente posible se deberían adoptar otras medidas para reducir la exposición de las personas trabajadoras (medidas de protección colectivas e individuales). Igualmente será preciso intensificar la vigilancia de la salud de estas personas trabajadoras.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.  
 RD 486/97, de 14 de abril, Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo: en su art. 7 y en el Anexo III.  
 Guía Técnica del INSHT sobre Lugares de Trabajo.  
 Guía Técnica del INSHT sobre Obras de Construcción.  
 RD 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores.  
 Normas UNE EN 27726:95, UNE EN 28996:95, UNE EN 27243:95, UNE EN ISO 7730:96.

Infórmate, consulta y comparte  
 tus experiencias en:  
[tusaludnoestaennomina.com](http://tusaludnoestaennomina.com)

Servicio de Información y  
 Orientación al Trabajador:  
**902 555 757**