Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

CAPÍTULO VIII. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a ruido

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a ruido, en concordancia con lo establecido en el "Protocolo sobre Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los Lugares de Trabajo", aprobado mediante el Decreto Exento Nº1052, de 2013, del Ministerio de Salud, en adelante "el Protocolo".

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a ruido

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con exposición o potencial exposición al agente ruido, de utilidad como línea base para la implementación y gestión del Programa de Vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

Asimismo, los administradores delegados deberán elaborar y mantener actualizado este registro, con información de sus centros de trabajo con exposición o potencial exposición al ruido.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica a su respectivo organismo administrador, para la identificación, evaluación, control y/o vigilancia por exposición a ruido de origen laboral, ya sea por instrucción de alguna entidad fiscalizadora o por otro motivo.

b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a ruido laboral, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.

c) Entidades empleadoras con exposición a ruido laboral confirmada, con evaluación ambiental propia o del organismo administrador.

d) Entidades empleadoras que por definición técnica del organismo administrador presentan potencial exposición al agente de riesgo y aquellas que registren una actividad económica u operen en condiciones similares a las de las entidades empleadoras señaladas en las letras precedentes

Los centros de trabajo en los que se realice la evaluación ambiental por exposición a ruido laboral, con resultado de presencia o no presencia de riesgo por ruido, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Ruido de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo V. EVAST/Ruido, Letra D, Título I del Libro IX.

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán priorizar la incorporación al programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores, de aquellos centros de trabajo de las entidades empleadoras que registren enfermos profesionales por exposición a ruido laboral. Asimismo, deberán priorizar la evaluación del riesgo en los centros de trabajo de las entidades empleadoras que tengan actividades económicas que presentan con mayor frecuencia exposición a ruido laboral y aquellas con mayores niveles de exposición a ruido laboral.

2. Programa de vigilancia ambiental

Los organismos administradores deberán programar actividades para incorporar a las entidades empleadoras que realizan actividades económicas que contemplan la generación de ruido en sus procesos, al programa de vigilancia ambiental. Asimismo, deberán evaluar los requerimientos de las entidades empleadoras en esta materia, y efectuar las evaluaciones que corresponda.

a) Evaluación de la exposición a ruido en los puestos de trabajo (Estudio previo, medición del ruido)

i) Descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados

El estudio previo se realiza con el objetivo de determinar los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados, con la finalidad de efectuar una adecuada medición del ruido, y considera la descripción de las características de los puestos de trabajo y el Screening.

En la descripción de las características de los puestos de trabajo se deben considerar las dimensiones del centro de trabajo, las áreas productivas, las condiciones estacionales de la carga de trabajo, entre otros aspectos, de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo" del Instituto de Salud Pública, o el documento que los reemplace.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que no han sido evaluadas, para que realicen una adecuada descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados y consensuar con ellas el plazo para completar este estudio.

Sin embargo, el organismo administrador deberá realizar esta actividad cuando la entidad empleadora no cuente con profesionales técnicamente capacitados para efectuar la descripción de las características de los puestos de trabajo.

Los organismos administradores deberán prescribir a las entidades empleadoras que, les entregue o remita la información antes señalada, haciéndoles presente que en caso de incumplimiento podrán ser sancionadas, de acuerdo con lo indicado en el Capítulo I.Normas generales, de la Letra G, Título II del Libro IV.

Los organismos administradores deberán revisar la información de la descripción de los puestos trabajo, proporcionada por la entidad empleadora, y efectuar los ajustes que correspondan.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán contar con un registro que contenga la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados, con los elementos mínimos señalados en el documento electrónico 60 de EVAST/Ruido, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I del Libro IX.

ii) Metodología Screening

El objetivo del Screening es determinar los puestos de trabajo que deben ser evaluados. Este no constituye una evaluación de la exposición a ruido en el puesto de trabajo, por lo que a partir de sus resultados no se puede determinar la dosis de ruido, que es la que permite conocer la exposición ocupacional a ruido.

En los puestos de trabajo de las áreas productivas y/o fuentes de ruido, se debe confirmar o descartar la presencia de niveles iguales o superiores a 80 dB(A) para ruido continuo o fluctuante, para lo cual se debe aplicar el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" del Instituto de Salud Pública. Además, se debe identificar o descartar la presencia de fuentes de ruido impulsivo, y cuando exista presencia, definir su medición de acuerdo a lo señalado en el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo", del Instituto de Salud Pública.

El Screening en los centros de trabajo de las entidades empleadoras debe considerar todos los puestos de trabajo existentes. Sin embargo, si se detecta técnicamente la existencia de grupos de exposición similar, el evaluador podrá determinar los puestos de trabajo que evaluará de dichos grupos.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar un informe del Screening por cada centro de trabajo evaluado, en base a la información de la medición realizada, en el que se incluyan los resultados o valores obtenidos. Asimismo, deberán entregar una copia de dicho informe a la entidad empleadora, independiente del valor de los resultados, en un plazo de 30 días corridos, contado desde la fecha de la última medición efectuada en el respectivo centro.

Los organismos administradores deberán, según los resultados del Screening:

- En aquellas entidades empleadoras en los que se detecta la existencia de puestos de trabajo con valores iguales o superiores al señalado en el segundo párrafo de este numeral, el organismo administrador deberá coordinar, de manera inmediata, con la entidad empleadora, las acciones para la medición de los niveles de ruido.

- En aquellas entidades empleadoras en las que No se detecta la existencia de puestos de trabajo con valores iguales o superiores al señalado en el segundo párrafo de este numeral, el organismo administrador deberá informarles que, en caso de cambios en sus procesos, maquinarias u otro elemento que contribuya a la generación de ruido, le comuniquen esa situación para evaluar si es necesaria una reevaluación.

Asimismo, se debe identificar la presencia de otros agentes de riesgos ototóxicos en los puestos de trabajo o áreas con exposición a ruido, si corresponde.

iii) Medición de audio

Los organismos administradores deberán realizar en las entidades empleadoras que realizan actividades económicas

con generación de ruido en sus procesos, ya sea en forma programada o a requerimiento de dichas entidades, la medición de ruido y evaluación del riesgo mediante la aplicación del "Instructivo para la Aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y/o el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo", ambos del Instituto de Salud Pública, o de los documentos que los reemplacen.

Los organismos administradores y administradores delegado deberán efectuar la medición de ruido en aquellos puestos de trabajo con niveles de presión sonora continuo equivalente (NPSeq) igual o superior a 80 dB(A) de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. N°594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos-Ruido" y en aquellas con presencia de fuentes de ruido impulsivo, de acuerdo a lo señalado en el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo".

Los organismos administradores deberán realizar la medición de ruido laboral en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la fecha en que sea requerida por la entidad empleadora. Sin embargo, si cuenta con la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluado, deberá realizar la medición en el plazo máximo de 30 días, contado desde que dispone de la señalada información.

Los grupos exposición similar determinados por los organismos administradores y administradores delegados, permitirá simplificar el número y el tiempo de las mediciones.

Se podrá realizar la evaluación cuantitativa de ruido laboral, sin el Screening, siempre y cuando se cuente con la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados del centro de trabajo y se evalúe la exposición en el total de estos puestos de trabajo.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán elaborar un informe de la medición de ruido realizada. Este informe debe contener información de todos los grupos de exposición similar, y el o los puestos de trabajo que lo conforman, que han sido evaluados, con sus respectivos resultados, independientemente del valor de la dosis de ruido diaria determinada.

El plazo de entrega del informe de la medición a la entidad empleadora, no podrá exceder de 30 días corridos, contado desde su término.

Una vez entregado el informe de medición de ruido a la entidad empleadora, el organismo administrador deberá ingresar a vigilancia de la salud a los trabajadores pertenecientes a los puestos de trabajo que presenten exposición ocupacional a ruido, con resultado igual o superior a los criterios de acción que se señalan a continuación.

Criterios de acción:

- Dosis de Acción de 0,5 o 50%: Este valor corresponde a la mitad de la Dosis de Ruido máxima permitida por la normativa legal vigente.
- Nivel de Acción de 82 dB(A): Este valor es equivalente a una dosis de Ruido de 0,5 o 50%, para un tiempo efectivo de exposición diario de 8 horas.
- Nivel de Acción para Ruido Impulsivo: Para aquellos casos donde se determine la existencia de ruido impulsivo, el Nivel de Acción será de 135 dB(C) Peak

En el caso especial de exposición a ruido laboral por fuentes acopladas al oído, los organismos administradores o los administradores delegados deberán aplicar las metodologías señaladas en el ítem 6 del "Instructivo para la Aplicación del D.S. N°594/99, del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º Agentes Físicos-Ruido", del Instituto de Salud Pública, para evaluar la exposición a ruido laboral en el puesto de trabajo, independiente de la existencia de mediciones de Screening con resultados de NPSeq inferiores a 80dB(A).

Según lo establecido en el Protocolo, los mecanismos para garantizar la calidad de la evaluación ambiental, definidos por el Instituto de Salud Pública, deben ser cumplidos por los organismos administradores y por los administradores delegados.

b) De los sistemas de gestión para la vigilancia de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la implementación y desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que considere la gestión del riesgo de exposición ocupacional a ruido, dirigido a las entidades empleadoras o centros de trabajo en los que se ha confirmado al menos un puesto de trabajo con valores iguales o superiores a los criterios de acción señalados en el numeral iii) de la letra a) anterior, y para aquéllas que lo requieran directamente.

Si la entidad empleadora cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador deberá verificar que el agente de riesgo "ruido" se encuentre identificado e incorporado en dicho sistema y otorgarles asistencia para que dicho sistema cuente con los elementos definidos en el Protocolo.

c) De la prescripción de medidas y su verificación

Los organismos administradores deberán prescribir medidas de control cuando detecten puestos de trabajo cuyo resultado de la medición sea igual o superior a cualquiera de los criterios de acción señalados en el numeral iii) de la letra a) de este número 2. Las medidas prescritas deberán ser específicas según el problema identificado, y estar dirigidas a la solución real del problema detectado, para que efectivamente disminuyan los niveles de ruido.

En todo caso, cualquiera sea el medio de notificación de las medidas, se deberá solicitar a la entidad empleadora que entregue copia de ellas a los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, según corresponda.

Las medidas de control deben ser implementadas por las entidades empleadoras en los siguientes plazos máximos, de acuerdo con lo señalado en el Protocolo, o el documento que lo reemplace:

- Si la dosis de ruido obtenida (o el nivel de exposición normalizado a 8 horas) es igual o mayor a 50% (82 dB(A)) y menor a 1000% (95 dB(A)), el plazo máximo será de 1 año.
- Si la dosis de ruido obtenida (o el nivel de exposición normalizado a 8 horas) es igual o superior a 1000%, el plazo máximo para la implementación de las medidas de control de 6 meses.
- Si se constata la presencia de ruido impulsivo y su valor iguala o supera el criterio de acción establecido (135dB(C) Peak) el plazo máximo será de 6 meses.

Dichos plazos se computarán desde la fecha de envío del informe de medición de ruido a la entidad empleadora.

En el caso que la entidad empleadora no cumpla con la implementación de las medidas prescritas en los plazos antes señalados, el organismo administrador deberá notificar esta situación a la autoridad sanitaria correspondiente, y no estará obligado a reevaluar a la entidad empleadora en dichas condiciones.

Además, se deberán prescribir medidas de control de riesgo para los agentes de riesgos ototóxicos que se identifiquen en los puestos de trabajo, cuando corresponda.

Por otra parte, los organismos administradores deberán prescribir a la entidad empleadora que le remita, dentro del plazo que le fije para tal efecto, la nómina de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido a niveles iguales o superiores a los criterios de acción, para su incorporación al programa de vigilancia de la salud.

El organismo administrador deberá verificar, en los plazos establecidos en el Protocolo, que las medidas de control prescritas sean efectivas para disminuir los niveles de exposición a ruido de los trabajadores. En el caso de que las medidas prescritas por el organismo administrador no disminuyan el ruido a niveles inferiores a los criterios de acción, se deberá prescribir medidas adicionales o nuevas medidas.

Cuando el organismo administrador verifique que la entidad empleadora ha implementado medidas distintas a las prescritas y que no cumplen con disminuir los niveles de exposición al ruido laboral, deberá comunicar a la entidad empleadora que dichas medidas no son efectivas y que debe implementar las medidas prescritas.

Asimismo, si durante el desarrollo del programa de vigilancia de la salud, se detecta que un trabajador presenta una hipoacusia sensorioneural por ruido laboral, el organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, deberán revisar las medidas de control implementadas por la entidad empleadora y prescribir las medidas que correpondan.

3. Programa de vigilancia de la salud del trabajador

a) La vigilancia de salud de los trabajadores por exposición a ruido, corresponde a una vigilancia de efecto, y se realiza cuando existe exposición ocupacional a ruido igual o superior a los criterios de acción

La evaluación auditiva incluye la realización de una otoscopia y una audiometría, las cuales deben ser realizadas cumpliendo con lo señalado en la Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido, aprobada mediante Resolución Exenta N°740, de 2018, del Instituto de Salud Pública de Chile, o la que a futuro la reemplace.

Por otra parte, se debe aplicar la encuesta de salud a los trabajadores que ingresan al programa de vigilancia de la salud, que contiene antecedentes de la ficha epidemiológica señalada en el Protocolo. Los elementos mínimos de dicha encuesta están señalados en el documento electrónico 74, del módulo EVAST/Ruido de SISESAT, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I del Libro IX.

Se define como audiometría alterada, cuando existe una disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad (CIE-10: H919). Para la población adulta y en particular expuesta ruido, se define como una

disminución de la capacidad auditiva sobre los 25 dBHL promedio (NIOSH, 199812).

De acuerdo a lo señalado en la Circular N°3G/40, de 1983, del Ministerio de Salud, "Instructivo para la calificación y evaluación de las enfermedades profesionales del reglamento D.S. N°109/1968 de la Ley 16.744", existe daño auditivo médico legal, cuando la pérdida auditiva promedio en las frecuencias de 1000, 2000, 3000, 4000 y 6000 Hz, en la población adulta y expuesta ocupacionalmente a ruido, es superior a los 25 dBHL Y está comprendida entre 26 y 92 dBHL Inclusive.

Los tipos de audiometrías se encuentran definidos en el Protocolo. A continuación, se precisan instrucciones en relación con algunas de dichas audiometrías:

i) Audiometría de base

La audiometría de base se efectúa dentro de los 60 días de iniciada la exposición ocupacional a ruido. El organismo administrador o administrador delegado, podrá utilizar una audiometría preocupacional como audiometría de base, siempre y cuando se haya realizado hace menos de 60 días de iniciada la exposición, cumpliendo con los requisitos de la Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido.

ii) Audimetría de egreso

La audiometría de egreso se realiza a los trabajadores que cesan su exposición a ruido laboral, entre otras causas, por el término de la relación contractual. En su reemplazo se puede utilizar una audiometría del programa de vigilancia de la salud, siempre y cuando tenga menos de un año de realizada y haya sido efectuada en cámara audiométrica, cumpliendo con los requisitos establecidos en mencionada guía técnica.

El organismo administrador, para realizar esta audiometría, debe citar al trabajador mediante correo electrónico o telefónicamente, dentro el plazo máximo de un mes, desde que toma conocimiento del cese de la exposición. En estos casos, el organismo administrador deberá mantener respaldo de las respectivas citaciones.

Los organismos administradores y los administradores delegados deben remitir al sistema EVAST/Ruido las evaluaciones de salud, mediante los documentos electrónicos 71 y 79 de EVAST/Ruido, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I, del Libro IX.

b) Otros aspectos que los organismos administradores y administradores delegados, deben considerar en relación con las evaluaciones de salud auditiva

Los audiómetros que utilicen deben cumplir como mínimo con los requerimientos técnicos, requisitos de mantenimiento y calibración establecidos en la Exenta Nº740, de 2018, del Instituto de Salud Pública, o la que a futuro la reemplace.

Los requisitos de los examinadores que efectúan las evaluaciones auditivas del programa de vigilancia de la salud, se diferencian según el tipo de audiometría y están contenidos en la antes señalada en la guía técnica. A su vez, los centros de capacitación que cuenten con programas de estudio, para la acreditación de los contenidos, horas de formación de los examinadores y docentes, deben estar validados por el Laboratorio Nacional de Referencia en Audiología del Instituto de Salud Pública.

Las evaluaciones de salud auditiva se pueden efectuar en terreno, es decir, en dependencias de una entidad empleadora o en salas de instituciones de salud que posean cámaras audiométricas o salas acondicionadas para la evaluación, siempre que éstas cumplan los requisitos para la audiometría en terreno o para cámara audiométrica establecidos en la ya citada guía técnica.

c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

i) Número de trabajadores expuestos a ruido

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado por:

- Trabajador citado No asiste
- Trabajado rechaza evaluación
- Trabajador pendiente de evaluación, por condiciones o alteraciones que impiden terminar dicha evaluación

iv) Número total de trabajadores sin alteración

v) Número total de trabajadores con alteración

Adicionalmente, el organismo administrador deberá entregar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados, con la fecha de su evaluación, y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores o los administradores delegados deberán dejar constancia de la entrega a los trabajadores del resultado de sus evaluaciones.

Los organismos administradores deberán adoptar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la legislación vigente.

d) Capacitación a los trabajadores

Los organismos administradores además de realizar la difusión del Protocolo, deben confeccionar y ofrecer a sus entidades empleadoras cursos de conservación de la audición, con el objetivo de que los trabajadores conozcan los factores de riesgo que pueden provocar daño auditivo.