

Título: Exposición a riesgos ocupacionales de sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna.

Autor: María Elena Acuña Arréstegui

CRITERIOS METODOLÓGICOS:

- Planteamiento y formulación del tema:

El grupo ocupacional o profesional conformado por los sonidistas e ingenieros de sonido en el Perú, en el desarrollo de sus funciones y la prestación de sus servicios a Bandas Musicales o Centros de diversión nocturna, se encuentran expuestos a riesgos y condiciones muy particulares, bastante diferentes del trabajo desempeñado en oficina o en la industria. Sin embargo, pese a no asimilarse a ninguno de estos tipos de trabajo, en su mayoría presentan un deterioro de la salud considerable, por la falta de protección y adaptación de sus puestos de trabajo a sus necesidades específicas con el objeto de que su prestación de servicios se realice en condiciones óptimas.

- Identificación del problema:

Si bien se puede señalar que los riesgos son inherentes y propios de la vida, y la exposición continua a la misma actividad determina la existencia de un cierto tipo de riesgos para cada tipo de trabajador, el sector de la música y el ocio cuenta con particularidades, que podrían llevarnos a considerar que este tipo de ocupación (sonidistas e ingenieros de sonido en centros de diversión nocturna) no cuentan con una norma que les sea aplicable para asegurar que sus condiciones de trabajo sean óptimas, es decir, seguras y con el menor índice de riesgo ocupacional o de accidentes.

- Objetivos:

Objetivo General: Determinar cuáles son los riesgos a los que se encuentran expuestos los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna. Identificar cuáles son las normas aplicables a este grupo de trabajadores.

Objetivo Específico: Lograr determinar cuáles serían las medidas necesarias que deberían adoptarse en nuestro ordenamiento para proteger a este grupo de trabajadores. Determinar si es suficiente la legislación existente, si se requiere de una legislación más específica o medidas de otra naturaleza.

- Hipótesis:

Por las particulares características de este grupo ocupacional, partimos de la Hipótesis de que la legislación aplicable es insuficiente para garantizar una disminución del riesgo en el desempeño de sus funciones; en ese sentido, sería necesaria una legislación más específica para este tipo de trabajo.

- Metodología:

Para el recojo de información, se utilizarán entrevistas a trabajadores pertenecientes a este grupo ocupacional, así como la aplicación de encuestas con preguntas de desarrollo, para determinar las condiciones exactas de sus labores.

Adicionalmente, en el análisis se realizará una comparación normativa, entre el ordenamiento jurídico español, que tiene un amplio desarrollo en cuanto a normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el ordenamiento jurídico peruano, para poder establecer cuáles serían las principales falencias normativas.

i.	Índice	
	Capítulo 1: Características de las actividades desarrolladas por los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna.	8
1.1.	Descripción de la Jornada y Funciones	9
1.2.	Condiciones del Local y del sitio designado al sonidista o ingeniero de sonido.	9
1.3.	Condiciones del “Contrato de Trabajo” de los sonidistas e ingenieros de sonido.	10
1.4.	Situaciones de Riesgo y Condiciones de Salud de los sonidistas e ingenieros de sonido.	11
	Capítulo 2: Principales riesgos ocupacionales de los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna.	13
	Capítulo 3: Análisis Normativo	16
3.1.	Normas de Alcance General en el ordenamiento jurídico Peruano.	16
3.2.	Exposición de los trabajadores al ruido.	17
3.3.	Exposición de los trabajadores al calor.	24
3.4.	La iluminación en el puesto de trabajo de los sonidistas e ingenieros de sonido.	27
3.5.	Exposición a Riesgos Eléctricos	30
3.6.	Exposición a Riesgos Químicos	32
3.6.1.	Humo de Cigarrillo	32
3.6.2.	Glicol de Propileno	35
3.7.	Exposición a Riesgos Ergonómicos	35
3.8.	Exposición a Riesgos Psicosociales	37
3.8.1.	Jornada de Trabajo en Horario Nocturno	37
3.8.2.	Alta Rotatividad en el puesto	39
	Capítulo 4: Conclusiones	41
	Bibliografía	44
	Anexos	49

ii. Introducción

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en el artículo IX del Título Preliminar, que el ordenamiento jurídico peruano garantiza el Principio de Protección los trabajadores, señalando de forma expresa lo siguiente:

“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.*
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.*

En el marco de esta norma, considero que el deber de prevención que impone obligaciones y responsabilidades tanto al Estado como a los empresarios o empleadores, tiene un ámbito de aplicación general, que comprende a trabajadores dependientes e independientes. Así, respecto de estos últimos, el empleador debe cumplir con las mismas obligaciones que le son exigibles para sus trabajadores dependientes, en cuanto no sean deberes específicos respecto de los trabajadores dependiente y siempre y cuando la Ley permita su aplicación. Sin embargo, el grupo de trabajadores investigados, debido al rubro de la actividad en la que se desempeñan y a las características particulares de su oficio, pareciera que se encuentran fuera del ámbito de protección del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Peruano.

El Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL, en setiembre del 2011 emitió el Boletín N° 010, donde se expusieron los comentarios a las principales innovaciones de la Ley N° 29783, que había sido recientemente publicada. Respecto del ámbito de aplicación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), señala que el nuevo marco legal en seguridad y salud en el trabajo comprende un ámbito más general o amplio de aplicación, porque incluye a todos los sectores económicos, agregando a los sectores de servicios, del sector

público y privado, a las fuerzas armadas, a la Policía Nacional del Perú e incluso a los trabajadores por cuenta propia.

En ese sentido, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconoce como principio el deber de protección al trabajador, señalando como principal responsable al Empleador, en un ámbito de aplicación general que comprende a los trabajadores dependientes e independientes.

Elegí el trabajo de los sonidistas o ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna porque, si bien como todo trabajo o actividad se encuentra potencialmente expuesto a riesgos; existen factores propios de la naturaleza de la prestación del servicio que influyen en que esta actividad no cuente con una adecuada protección de parte de los empleadores.

Antes de iniciar la investigación, partí de la hipótesis por la cual consideraba que la falta de protección de este grupo de trabajadores guardaba directa relación con una deficiente legislación nacional aplicable. Por ello, la organización de este trabajo, parte en primer lugar por una identificación de los principales riesgos laborales a los que se encuentran expuestos este grupo de profesionales. Posteriormente, se realizó una búsqueda en las normas vigentes sobre la materia, para determinar si dichas normas cumplen con establecer de forma clara y precisa las condiciones de trabajo óptimas en las que se deben desempeñar los sonidistas e ingenieros de sonido en centros de diversión nocturna; y además, lograr determinar si dicha legislación es suficiente, o si por el contrario, se requiere de medidas adicionales.

Cabe añadir, que habiendo concluido el análisis de mi investigación no logré verificar la hipótesis que sirvió de punto de partida de este trabajo. Sin embargo, no por eso fue menos productivo, ya que la identificación de riesgos y la investigación sobre la normativa aplicable me ha permitido arribar a conclusiones de mayor trascendencia, toda vez que en nuestro país, se pueden observar mejoras en el desarrollo normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, al no poder trasladar la mejora normativa en la práctica y en el desarrollo diario de las actividades del grupo de trabajo investigado, me ha permitido identificar otra

clase de problemas que van más allá del marco normativo aplicable, y que iré identificando a lo largo de este trabajo.

Es así que a partir de este caso concreto, las conclusiones a las que arribemos se podrán extrapolar a otro tipo de actividades de trabajadores denominados “independientes” y de actividades que no son calificadas como de alto riesgo, pero que eventualmente pueden producir daños en la salud en igual magnitud que aquellas ocupaciones consideradas riesgosas de forma tradicional.

iii. Resumen

A través de la presente investigación se han descrito las características de trabajo de los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna.

Partiendo de entrevistas, y visitas a los establecimientos de trabajo de este grupo ocupacional, hemos advertido los principales riesgos a los que se encuentran expuestos, para efectuar un análisis del marco normativo nacional y sus alcances en la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto del grupo investigado.

Para efectos de determinar si la normativa nacional era suficiente, se realizó una comparación legislativa con las normas del ordenamiento jurídico español, toda vez que en dicho ordenamiento se han emitido disposiciones especiales para las actividades relacionadas a la música y el ocio.

De la investigación realizada, se encontró que nuestro ordenamiento cuenta con legislación aplicable suficiente, y si esta no impacta de forma positiva en la prevención de riesgos laborales del grupo de trabajadores investigados se debe a factores ajenos al normativo, tales como la falta de fiscalización; la informalidad, y la concepción de que el deber de prevención del empleador se limita a quienes mantienen un vínculo laboral reconocido como tal.

Capítulo 1: Características de las actividades desarrolladas por los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna.

Debemos partir señalando que la actividad que realizan los ingenieros de sonido y los sonidistas en el Perú, se ha desarrollado en su mayoría a través de conocimientos empíricos y la experiencia. En efecto, es a partir de 1996, cuando el Instituto Orson Wells obtuvo a través de la Resolución Directoral N° 158-96, el reconocimiento y la autorización para impartir la carrera profesional de Ingeniería de Sonido, que se dio inicio al desarrollo educativo a nivel técnico y profesional de esta ocupación. A la fecha, existen otros centros educativos como la UPC, y el Instituto de Ingeniería de Sonido, donde imparte enseñanza sobre esta carrera. Sin embargo, estos datos evidencian que se trata de una ocupación que tiene un reciente desarrollo a nivel profesional, pese a que el oficio se ha venido realizando desde varias décadas atrás.

El campo de trabajo de un sonidista o de un ingeniero de sonido es amplio, por lo que primero debemos delimitar a qué tipo de actividad nos referimos de forma concreta, ya que los riesgos están vinculados a la forma de prestación de servicio. El caso investigado se refiere a aquellos sonidistas y/o ingenieros de sonido, que prestan servicios en centros de diversión nocturna. Es importante señalar que el sonidista trabaja en contacto directo con dos grupos de personas que dependiendo de las circunstancias, coordinan y de cierta forma dirigen la actividad dentro del local: por el dueño del local y por la banda o grupo musical que se presentará. Es importante esta diferenciación, porque existen dos tipos de prestación de servicios, para la banda, o para el local. En este caso, nos vamos a centrar en aquellos sonidistas que tienen una vinculación directa con el local.

Habiendo identificado el grupo ocupacional respecto del cual se realizará la investigación, aplicamos una encuesta a una muestra de este grupo (10 sujetos), con el objeto de identificar las percepciones que tienen los propios sonidistas respecto del trabajo que realizan, y también la identificación de síntomas que pueden provenir de su exposición a los riesgos laborales propios de su tipo de trabajo. Además, se realizaron diversas entrevistas y visitas a establecimientos de

diversión nocturna como bares y discotecas que presentan grupos musicales en vivo y que como consecuencia de ello, requieren de los servicios de sonidistas y/o ingenieros de sonido.

1.1. Descripción de la Jornada y Funciones

De acuerdo a una encuesta realizada a 10 sonidistas¹ que trabajan en centros de diversión nocturna en Lima, hemos obtenido una clara descripción de los servicios. El sonidista se encarga de la revisión de los equipos, instalación y arreglos de los efectos musicales de la banda que se presenta. El local abre desde aproximadamente las 7 de la noche y a las 3 de la madrugada se cierran las puertas, pero la actividad termina entre las 4 y 5 de la mañana. El sonidista debe llegar desde que inicia, y puede retirarse luego de que la banda culmine su presentación. Las bandas realizan presentaciones en bloques de dos y tres tiempos; en algunos locales se presenta más de una banda por noche; con lo cual, la jornada puede durar aproximadamente entre las 8 de la noche hasta las 4 de la madrugada, con intervalos de descanso de media hora, cada dos horas de actividad intensa.

La mayoría de trabajadores encuestados, recibe otra clase de encargos durante el tiempo que la banda no se encuentra tocando; por ejemplo, revisar los cables, colocar música en el local, revisar los micros, entre otros.

1.2. Condiciones del Local y del sitio designado al sonidista o ingeniero de sonido².

De la información obtenida, los locales son de material noble, algunas son edificaciones construidas especialmente como establecimientos o centros de diversión nocturna, otros locales han sido adaptados: casas, sótanos de bares, entre otros. La mayoría de los locales presentan ambientes acústicos, adaptados para que el sonido no rebote, con revestimientos de madera, o con entradas reforzadas para evitar que el sonido salga del local e incomode a los vecinos.

¹ Adjunto como **Anexo 1** el modelo de encuesta practicado a la muestra.

² Adjunto como **Anexo 2** las fotografías de los lugares visitados durante la investigación

En la mayoría de los casos, el sitio o la ubicación donde realiza sus actividades el sonidista ha sido adaptado, varían entre local y local. Algunos cuentan con un ambiente especial para ello, otros simplemente han acomodado una mesa con las máquinas e implementos necesarios o han construido cubículos a modo de cabinas. Si bien cuentan con un lugar para sentarse, estas son sillas o bancos del propio local, debido a que se trata de mesas y sillas adaptadas para la función del sonidista, no se ha considerado la altura o la posición del trabajador mientras realiza sus funciones, por lo que en varios casos, pese a tener un lugar donde sentarse es común que el sonidista prefiera trabajar de pie.

Los amplificadores de sonido, de los instrumentos emiten ruido por encima de los 92 decibels³. Adicionalmente, en los intervalos de actividad menos intensa del sonidista, la música que se emite es inferior a los 88 decibeles pero superior a los 85 aproximadamente.

1.3. Condiciones del “Contrato de Trabajo”⁴ de los sonidistas e ingenieros de sonido.

Todos los encuestados han sido contratados de forma verbal; bajo la denominación de free lance o trabajadores independientes, a todos se les paga la contraprestación por sus servicios a través de la entrega directa del dinero, muy pocos giran recibos por honorarios.

Las horas de servicio se contabilizan desde que el trabajador llega al local o establecimiento nocturno; en ese sentido, la preparación e instalación de los equipos es considerado tiempo de trabajo efectivo. Ninguno de los trabajadores cuenta con un documento que sustente su vínculo contractual, por lo que el acuerdo de “permanencia” es tácito entre las partes, pero no puede ser exigible.

³ Adjunto como **Anexo 3** la imagen de la aplicación que mide el nivel de emisión de decibeles y marca 93, durante un concierto realizado en el Local “Vichama” ubicado en la Plaza San Martín. La misma medición se obtuvo durante un concierto de otra banda de rock, en el Sótano del Bar Zela, ubicado en la Plaza San Martín.

⁴ Ninguno de los trabajadores cuenta con un contrato de trabajo físico. Existe un pacto o acuerdo tácito entre el empleador y los sonidistas o ingenieros de sonido, y las condiciones de este acuerdo son desarrolladas en el punto 1.3. del trabajo.

El pago por los servicios se realiza de forma diaria, es decir es un pago por noche; además, cada noche tiene un pago distinto, el pago por noche de miércoles y noche de jueves es menor al de viernes, y el pago más alto se percibe por el día sábado. Algunos trabajadores reciben el pago al final de la noche, otros al final de la semana y otros al final del mes.

En caso de presentar alguna enfermedad que les impida presentarse a trabajar alguna noche, este día será descontado el pago mensual o semanal. En caso de algún accidente, la atención médica es por cuenta del trabajador. La mayoría no cuenta con ningún tipo de seguro médico, ni contra accidentes.

En la mayoría de casos los equipos musicales pertenecen al local, el trabajador lleva su laptop y audífonos; sin embargo, esto no se presenta en todos los trabajadores encuestados, algunos no cuentan con ninguna clase de protección, y esto tampoco les es exigido por la Empresa.

1.4. Situaciones de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores encuestados.

De acuerdo a las encuestas, los trabajadores en su mayoría han sufrido tropiezos, por la escasa iluminación y el constante movimiento en el manejo del cableado de los instrumentos y del escenario.

Luego de una sesión de trabajo, o de una jornada nocturna, los sonidistas presentan un síntoma denominado Tinnitus, que según la definición brindada por la Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU. consiste en “escuchar” ruidos en los oídos, sin que exista una fuente sonora externa que los produzca, este es un síntoma bastante común en la Hipoacusia y otras afecciones auditivas (MedLine Plus 2012).

Adicionalmente, la mayoría padece de gastritis y trastornos del sueño, por el horario en el que prestan servicios se modifican sus horarios durante el día, lo cual no contribuye al establecimiento de una dieta ordenada y nutritiva, ya que al no contar con horarios fijos de descanso, tampoco cumplen con un horario de alimentación regular.

Algunos de los trabajadores encuestados, sufren de dolores musculares, de forma especial, dolores de cuello, espalda e inflamación de las extremidades, precisamente los trabajadores que presentaron estos síntomas son aquellos con menor adaptación del puesto de trabajo, y como consecuencia de ello, permanecen la mayor parte de su jornada de pie o en una mala postura, respecto del tablero de sonido.

Existe un alto índice de satisfacción respecto de la actividad propiamente dicha; le atribuyen a su labor un alto reconocimiento o valoración en función a su relación con la música y el desarrollo de proyectos personales de vida.

Capítulo 2: Principales riesgos ocupacionales de los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna

Habiendo realizado una breve descripción del tipo de actividad investigada, a continuación pasaremos a exponer, de acuerdo a nuestra investigación, cuáles son los riesgos más comunes y las afectaciones de la salud del grupo ocupacional estudiado; y como se relacionan dichos riesgos, con los síntomas de los trabajadores.

Existen diversas clasificaciones de riesgos ocupacionales; para efectos del presente trabajo, hemos elegido realizar un análisis de un grupo determinado de riesgos laborales, que consideramos son lo suficientemente generales como para poder brindarnos un marco del grado de posibles contingencias y exposición al peligro de los sonidistas de centros de diversión nocturna. Así, los riesgos analizados en este acápite serán los siguientes⁵:

- Riesgos Químicos
- Riesgos Físicos
- Riesgos Biológicos
- Riesgos Psicosociales
- Riesgos Ergonómicos

Cada puesto de trabajo tiene particularidades propias del servicio y de la persona que lo ejecuta; y en todos los puestos de trabajo, sin excepción, independientemente del rubro de la actividad, el trabajador se encuentra expuesto a ciertos riesgos, que podrían generar en el sujeto enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

⁵ Esta clasificación ha sido elegida, en función a lo señalado en el artículo 56º y 65º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, que establece la obligación de prevención del empleador respecto de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Además, estos también son los riesgos contemplados en la norma de prevención de riesgos para la mujer gestante y el feto.

La descripción realizada en el Capítulo 1, nos ha permitido elaborar el siguiente cuadro, donde identificamos algunos de los riesgos propios de los sonidistas e ingenieros de sonido que prestan servicios en centros de diversión nocturna.

Tipo de Riesgo	Peligro	Condiciones Peligrosas	Posibles consecuencias
Riesgos físicos	Ruido	Las Bandas producen sonidos por encima de los 90 deciblos. Larga exposición a ruidos altos.	Perdida de la capacidad auditiva.
	Calor	Altas temperaturas con poca ventilación.	Estrés térmico, fatiga.
	Iluminación	Trabajo con escasa iluminación en prolongados períodos.	Disminución en la visión, resequedad, falta de lubricación en el ojo.
	Electricidad	Contacto con equipos eléctricos, cables. Manipulación indebida del equipo, mala instalación eléctrica. Poca visibilidad.	Electrocución.
Riesgos químicos	Humo	Ambientes con alta concentración de humo de cigarrillo y escasa ventilación. Glicol de propileno.	Afecciones bronquiales, cáncer. Irritaciones en la piel.
Ergonómico	Trabajar de pie, trabajo sentado.	Largos períodos en mala postura.	Varices, mala postura, inflamación de las articulaciones, de los pies.
	Postura	Trabajo con inclinación de más del 30% del cuerpo.	Dolores musculares.
Psicosocial	Trabajar de noche	Desórdenes de sueño y de alimentación.	Estrés, fatiga, insomnio, gastritis.
	Alta rotatividad	Ansiedad	Estrés.

Ahora bien, de la encuesta realizada a nuestra muestra de trabajadores, se ha podido advertir que muchos de ellos presentan síntomas relacionados con alta exposición a riesgos laborales.

Para efectos de ser más precisos en la identificación de riesgos y sus consecuencias, es importante destacar que todos los sonidistas que formaron parte de la muestra tienen menos de 40 años de edad; por lo que muchos de los síntomas que presentan no pueden ser ocasionados por avance de la edad, sino que guardan relación directa con la exposición a las condiciones en las que prestan sus servicios.

Capítulo 3: Análisis Normativo

3.1. Normas de Alcance General en el ordenamiento jurídico Peruano.

Para efectos de brindar una adecuada protección ante las diferentes clases de riesgos a las que encuentran expuestos los trabajadores, la Legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de establecer los marcos de vigilancia mínima, de acuerdo al tipo de trabajo, o al tipo de riesgo al que se encuentra expuesto el trabajador.

Existen dos formas muy claras de legislar sobre medidas de protección ante riesgos laborales: legislación en función de la actividad realizada o grupo ocupacional y legislación de acuerdo al riesgo. Estos modelos legislativos no son excluyentes entre sí, por el contrario, se complementan; y es preciso identificarlos, para poder identificar el objeto de la norma que se analiza.

Por ejemplo, si se trata de una norma específica de protección del sector minero, es preciso verificar que la norma es lo suficientemente específica como para identificar y proteger a los trabajadores mineros de los riesgos particulares de su actividad; y lo suficientemente general como para que ningún grupo de trabajadores de este sector sea discriminado, por ejemplo, los trabajadores subcontratados, por cuenta ajena, entre otros.

En nuestro país, hemos podido identificar como legislación aplicable general, las siguientes normas:

- Decisión 584 expedida por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su respectivo reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
- Aprueban el Listado de Agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud e la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embrazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores,

equipos o productos de alto riesgo; y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos. Resolución Ministerial N° 374-2008-TR.

- Aprueban la Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. Resolución Ministerial N° 375-2008-TR.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Decreto Supremo N° 007-2002-TR.
- Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional, aprobado por Decreto Supremo N° 039-93-PCM.

En este capítulo realizaremos un análisis de la normativa general y específica aplicable, en función al riesgo. Debido al escaso o nulo desarrollo normativo para actividades relacionadas con la música y el ocio en nuestro ordenamiento jurídico legal, se analizará la aplicación de las normas vigentes relacionadas con cada tipo de riesgo.

Para realizar una comparación legislativa, hemos utilizado como parámetro la legislación española, no sólo por su importante desarrollo normativo respecto de los riesgos ocupacionales, sino también porque existen referencias expresas normativas e informativas sobre el rubro ocupacional de este trabajo: “la música y el ocio” es la denominación que utiliza el ordenamiento jurídico español para referirse a este tipo de actividades.

En ese sentido, habiendo identificado de forma general los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el grupo ocupacional investigado, procederemos a realizar un análisis normativo, respecto de cada tipo de riesgo encontrado.

3.2. Exposición de los trabajadores al ruido

Sobre este punto, en primer lugar es necesario señalar que el artículo 4º del Convenio 148 de la OIT (1977) sobre el medio ambiente de trabajo, establece de forma expresa lo siguiente:

“Artículo 4

1. *La legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.*
2. *Para la aplicación práctica de las medidas así prescritas se podrá recurrir a la adopción de normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios apropiados.” (El resaltado es nuestro).*

Los efectos en la salud de la exposición al ruido, han sido ampliamente desarrollados a través de los avances científicos que han permitido establecer niveles máximos de exposición al ruido para evitar daños auditivos en los trabajadores. Por ello, la mayoría de legislaciones establecen máximos de exposición al ruido medidos en decibeles por hora; tal es el caso de la legislación peruana y española que analizaremos a continuación.

- Legislación Española

Un claro ejemplo de la evolución normativa de las normas sobre protección en materia de seguridad y salud en el trabajo por exposición al ruido, lo obtenemos en la legislación española. La protección de trabajadores frente a riesgos derivados de la exposición al ruido, en España ha sido regulada a través del Decreto Real 1316/1989, norma que fue reemplazada por la Directiva 2003/10/CE, emitida en el marco del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

A la fecha, España cuenta con el Real Decreto N° 286/2006 del 10 de marzo, esta norma ha buscado realizar una adecuación legal de los avances científicos estableciendo nuevos límites sobre la exposición máxima del ruido. El Real Decreto también establece las circunstancias y condiciones en que podrá evaluarse el nivel de exposición semanal, en lugar del nivel de exposición diaria para evaluar los niveles de exposición al ruido. Las disposiciones contenidas en el referido cuerpo normativo tienen como principal objetivo que el empleador cumpla con eliminar o reducir la exposición al riesgo.

Adicionalmente, se establece el deber de ejecutar un programa de medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido; para ello, se ha fijado cuál es el nivel de ruido que deberá dar origen a una “Acción”; se entiende como acción la ejecución de obligaciones de cuidado y prevención, dependiendo del nivel de ruido superado según la tabla que forma parte del Decreto Real N°286/2006 como anexo de dicha norma.

En el caso del grupo de profesionales objeto de investigación del presente trabajo, tenemos que no es posible la sustitución del ruido, y por la naturaleza del propio negocio, se hace difícil que el “empresario”⁶ esté dispuesto a reducir el volumen de ruido a un nivel “aceptable”⁷. Por lo que nos centraremos en las acciones establecidas por el Decreto Real N° 286/2006 para el caso de trabajadores expuestos a un nivel de ruido intenso.

Para ello, en estos casos se deberá recurrir a la reducción del ruido mediante la organización del trabajo, que comprende lo siguiente:

- 1º) limitación de la duración e intensidad de la exposición;
- 2º) ordenación adecuada del tiempo de trabajo.⁸

En el primer punto, la Guía Técnica de Exposición de Trabajadores al ruido señala que para reducir el tiempo de exposición individual, sin modificar el nivel de ruido ni el tiempo durante el que se emite, se exige establecer algún tipo de rotación entre los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en España 2008: 14). Respecto del segundo punto, se indica que en ocasiones es posible alternar las tareas ruidosas con otras en las que no se produzca exposición al ruido, y minimizar el número de trabajadores para desempeñar la función con mayor exposición.

Otra obligación para el empleador que establece el referido cuerpo normativo, indica que en aquellos lugares donde la exposición sea constante en niveles

⁶ En la Legislación Española, se utiliza la denominación de Empresarios para hacer referencia al Empleador o quien haga las veces de contraparte del trabajador en la prestación de sus servicios.

⁷ El nivel de aceptación del ruido, varía dependiendo de dos factores, la intensidad del ruido y el tiempo de exposición; mientras mayor sea la intensidad el tiempo expuesto debe ser menor.

⁸ Literal g) del artículo 4º del Decreto Real 286/2006.

superiores a los permitidos, se deberá señalizar la obligación de utilizar protectores auditivos.



Cabe indicar que de acuerdo a lo señalado en la Guía Técnica, uno de los elementos a resaltar respecto del Decreto Real 286/2006, consiste en que ésta norma hace referencia de forma expresa a un grupo de trabajadores que denomina “de la música y el ocio” para quienes prevé en las disposiciones transitorias la extensión del plazo de inicio de vigencia normativa (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2008: 14). Esta decisión podría tener su origen en que por la naturaleza de la prestación del servicio, como hemos indicado previamente, la sustitución del ruido o su eliminación no es posible, toda vez que en el ocio y la música, precisamente la prestación del servicio tiene su origen en la emisión de ondas sonoras.

De otro lado, considerando las particularidades de estas ocupaciones, el Decreto Real exige el desarrollo de un código de conducta complementario a la guía técnica. Por ello, es importante que para este grupo de trabajadores se les otorgue un plazo adicional en la implementación normativa, pues no sólo el riesgo es irremplazable, sino que además, las posibilidades de reducción del ruido tienen un límite; en ese sentido, el grueso de las medidas adoptadas estará directamente relacionado con la implementación de medidas organizativas o administrativas para establecer procedimientos que permitan una mejora en el nivel de protección, adicionales a los Equipos de Protección que deberán ser de uso obligatorio.

De acuerdo a los límites establecidos, si la lectura determina que los decibeles de exposición al ruido son mayores a 80 en el promedio diario; siendo que el pico es 135 decibeles, el empleador estará obligado a brindar información y formación a

sus trabajadores. Si la exposición es mayor a 80 dB y menor o igual a 85, el empleador deberá entregar a los trabajadores expuestos Equipos de Protección Individual. De otro lado, si la exposición supera los 85 dB, adicional al uso obligatorio de Equipos de Protección Individual, el empleador tendrá que elaborar un programa de medidas técnicas y organizativas para reducir la exposición individual de sus trabajadores, así como implementar la señalización, delimitación y limitación del acceso individual. Adicionalmente, para las obligaciones de vigilancia de la salud y re-evaluación del puesto de trabajo, se permite analizar la medición de exposición con la atenuación del Equipo de Protección Entregado. No obstante, si aun con la atenuación, la exposición supera los 87 dB, se deberán adoptar las medidas inmediatas señaladas en el artículo 8º del Decreto Real N° 286/2006.

CUADRO DE VALORES

Tiempo máximo de exposición al ruido para alcanzar un nivel equivalente diario de 87 dB (A)	
$L_{a\acute{e}q, T}$ en dB (A)	Tiempo máximo de exposición
87	8 horas
90	4 horas
93	2 horas
96	1 hora
99	1/2 hora
102	1/4 hora
105	7 1/2 minutos
112	1 1/2 minutos
117	1/2 minuto
120	15 segundos

Cabe resaltar que en España, también se cuenta con un Código de Conducta con orientaciones prácticas para el Cumplimiento del Real Decreto N° 286/2006 en sectores de la música y el ocio.

De otro lado, si bien el empleador es responsable por todos los trabajadores (autónomos y dependientes) es al amparo del artículo 24º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se obliga a este grupo de trabajadores a cumplir con los deberes de cooperación, información e instrucción. Esto no implica un traslado de la responsabilidad, sino que el Empleador deberá cumplir con un deber especial en cuanto a la información brindada, y la concientización de los riesgos, en ese sentido, la autonomía en la prestación del servicio no exime al trabajador autónomo de cumplir con los deberes de observancia de las disposiciones internas de la Empresa para reducir los riesgos de seguridad y salud⁹.

Como se ha podido apreciar, la legislación española cuenta con parámetros claros que le son aplicables al grupo de trabajadores objeto de esta investigación en la protección del ruido, no sólo estableciendo límites de exposición según los decibeles y el tiempo de exposición, sino que también considera la implementación de sistemas de gestión, promoviendo la rotación de puestos de trabajo con alta exposición. Además, ha previsto un plazo especial de vigencia para las actividades relacionadas a la música y el ocio. Tratándose de trabajadores independientes o autónomos, éstos deben utilizar su propio equipo de protección auditiva; recomendándose además, la revisión periódica de la vigilancia de la salud.

- Legislación Peruana

En la legislación peruana, se cuenta con la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que en el Título VII desarrolla las obligaciones del empleador respecto de las condiciones ambientales de trabajo de su personal. En el artículo 23, se señala que para los trabajos o tareas, deberá tomarse en cuenta que el tiempo de exposición al ruido industrial, deberá seguir los criterios del siguiente cuadro:

CUADRO DE VALORES

⁹ No vamos a profundizar sobre la naturaleza del vínculo laboral, es decir, si se trata de un trabajador por cuenta propia o de un trabajador dependiente, toda vez que esto debería ser analizado caso por caso y que en aras del deber de prevención del Empleador, éste debería ser responsable por la seguridad de todas las personas que presten servicios en su establecimiento, independientemente de la naturaleza del vínculo.

Duración (Horas)	Nivel de Ruido dB
24	80
16	82
12	83
8	85
4	88
2	91
1	94

Adicionalmente, se señala que en ambientes de trabajo intelectual, la exposición al ruido no deberá superar los 65 dB.

En cuanto a los equipos de protección, el deber de entregar estos implementos se encuentra consignado en el artículo 60° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la norma prevé la entrega de equipos de protección de acuerdo a los riesgos de exposición del puesto de trabajo; es decir, es una obligación de seguridad general.

En comparación con la legislación española, podemos realizar las siguientes observaciones, la legislación peruana contiene máximos de exposición muy similares a los de la norma española, incluso más estrictos. Sin embargo, no desarrolla las medidas o acciones que debe realizar el empleador, dependiendo del grado o nivel de exposición al ruido de sus trabajadores.

Adicionalmente, consideramos que la precisión del artículo 23, sobre el “*ruido industrial*” resulta innecesaria y además restrictiva de protección respecto de los trabajadores. Tal y como hemos señalado previamente, las formas de legislar pueden realizarse en función al grupo en riesgo, o de forma general, en función al riesgo. En este caso, se trata de una legislación general, que presumimos es aplicable a todos los trabajadores, por lo que la precisión sobre ruido industrial restringe el campo de aplicación de la norma.

No obstante lo expuesto, considerando el principio de igualdad, se podría interpretar que los máximos establecidos para exposición al ruido también son aplicables a nuestro grupo de trabajadores investigados, aunque esto requeriría una justificación expresa de la autoridad administrativa o judicial.

3.3. Exposición de los trabajadores al Calor

Los factores de riesgo aplicables en nuestro caso, son la exposición a temperaturas y humedades relativas altas, y la escasa ventilación. Estos factores se relacionan directamente con las condiciones del establecimiento nocturno, debido a que la realización de las funciones en sí no demanda un esfuerzo físico relevante y se realizan en un ambiente cerrado.

- Legislación Española

El Real Decreto 486/1997 del 14 de abril, en el Anexo III señala cuales son las funciones ambientales óptimas para el desarrollo de actividades laborales en los centros de trabajo, de forma específica, para lugares cerrados, el empleador deberá garantizar las siguientes condiciones:

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre los 14° y 25° C. Para garantizar estas condiciones, los locales deben contar con un adecuado sistema de ventilación, el Decreto Real señala que la humedad relativa estará comprendida entre el 30% y el 70%. Finalmente, para el tipo de trabajo que realizan los sonidistas e ingenieros de sonido en centros de diversión nocturna, según los valores aplicables, no se deberá exponer a este grupo de trabajadores a corrientes de aire cuya velocidad exceda los 0.75 m/s; tratándose de corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, el límite es de 0.35 m/s.

Cabe añadir que en el ordenamiento español, también se encuentra en vigencia el Real Decreto N° 1618/1980 del 04 de julio, por el cual se aprueba el Reglamento de Calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, este dispositivo legal regula de forma precisa la periodicidad de renovación del aire en locales de trabajo; para

el caso de ambientes calurosos y contaminados por el humo de tabaco se fijó una renovación mínima de aire de 50 metros cúbicos por hora y trabajador.

Como parte de las medidas de prevención, el Gobierno Español, emite Folletos con la información mínima requerida para prevenir el daño en la exposición a ciertos agentes físicos. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publica estos panfletos, entre los cuales encontramos un Folleto Informativo sobre trabajo con exposición al calor, cuyo contenido es importante porque brinda información clara y precisa para concientizar de forma general a la población sobre la exposición a los riesgos (2012: 1-5).

A diferencia de las normas, esta clase de documentos contiene sugerencias sobre las medidas a adoptar por parte de los empleadores, brindando una explicación de los posibles daños que podría originar una larga exposición a condiciones de trabajo extremas. El Folleto sobre trabajo con exposición al calor señala que la exposición al calor afecta la salud de diferentes formas, con diferente intensidad en la gravedad; siendo el riesgo más alto y la consecuencia más peligrosa el llamado golpe de calor que consiste en un incremento de la temperatura corporal por sobre los 40.6° C, siendo mortal entre el 15% y el 25% de los casos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2012: 3).

El referido Folleto establece también cuáles son los factores individuales que deben ser considerados para evitar los riesgos, relacionados al estado de salud de los trabajadores. En nuestro caso, estos factores no han podido ser identificados, porque no se cuenta con información sobre los antecedentes de salud del grupo encuestado. Para determinar la existencia de este tipo de factores (individuales), que agraven la situación de exposición al calor, sería necesario partir de un mínimo de información básica sobre los antecedentes de salud o historia clínica de los sonidistas e ingenieros de sonido, situación que no se da en la práctica ya que al ser considerados trabajadores independientes o por cuenta propia, no se exige la realización de evaluaciones médicas, y la mayoría de ellos no cuenta con un seguro médico que les permita realizar esta clase de evaluaciones.

Finalmente, el Folleto sobre trabajo con exposición al calor consigna una lista de acciones a tomar como medidas preventivas, de entre las cuales, los empleadores del grupo ocupacional investigado podrían realizar las siguientes:

- Proporcionar agua potable.
- Habilitar zonas con aire acondicionado para el descanso de los trabajadores.
- Instalación de equipos de climatización para disminuir la temperatura.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con el calor, sus efectos y las medidas preventivas y de primeros auxilios que hay que adoptar.

Como se puede apreciar, las sugerencias del Folleto sobre trabajo con exposición al calor permiten, sin necesidad de mucha inversión, reducir ampliamente los riesgos de exposición de los trabajadores, por lo que es importante la difusión e información de los trabajadores y de los propios empleadores sobre las consecuencias de exposición a este tipo de riesgos.

- Legislación Peruana

En la legislación peruana, la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma básica de ergonomía a la que hemos hecho referencia previamente, también regula las condiciones de humedad y ventilación, para que los trabajadores realicen sus actividades en óptimas condiciones.

Así, el artículo 28 establece que la velocidad del aire, para el tipo de trabajo investigado, deberá ser de 0.75 m/s, pues se trata de un tipo de trabajo no sedentario en ambientes calurosos. Adicionalmente, el artículo 29 señala que donde se use aire acondicionado la humedad relativa se situará entre 40% y 90%.

Estos parámetros permitirían optimizar las condiciones laborales de los sonidistas; siempre y cuando se cuenten con sistemas modernos de ventilación. Sin embargo, no todos los establecimientos nocturnos cuentan con un adecuado sistema de ventilación. Consideramos que el establecimiento de parámetros, al igual que en el ordenamiento legal español es importante y constituye un avance su regulación de forma general. No obstante, es importante la difusión de información sobre las

posibles consecuencias de la exposición continua al calor, y cuáles son las medidas correctivas que se pueden implementar como sugerencias y como paliativos para esta clase de exposición.

3.4. La iluminación en el puesto de trabajo de los sonidistas e ingenieros de sonido.

De acuerdo a lo investigado, los centros de diversión nocturna mantienen en su mayoría un nivel de iluminación muy bajo. Generalmente, la fuente de luz más alta se encuentra concentrada en el escenario, en la barra o bar, y en la caja de pago. Los sonidistas se ayudan muchas veces de pequeñas linternas para poder enfocar los equipos de música y las conexiones con las que trabajan.

La baja iluminación, también supone un riesgo en la prestación de servicios del grupo de trabajadores investigados, en sí mismo la realización de actividades con poca iluminación genera que los sujetos sobre esfuercen la vista más de lo necesario; además, al trabajar con conexiones eléctricas y en establecimientos con desniveles, puede generar otra clase de accidentes como electrocución y tropiezos.

- Legislación Española

El Real Decreto 486/1997 señala en el Anexo IV, la regulación que los empleadores deberán adoptar para la iluminación que utilizarán los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Para ello se recurre al siguiente cuadro:

Zona o parte del lugar de trabajo	Nivel de iluminación mínimo
Zonas donde se ejecutan tareas con:	
1º Bajas exigencias visuales	100
2º Exigencias visuales moderadas	200
3º Exigencias visuales altas	500
4º Exigencias visuales muy altas	1000
Áreas o locales de uso ocasional	50

Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

Cada puesto de trabajo, por tener sus propias características, deberá ser adaptado a la iluminación requerida, teniendo como criterios los riesgos para la seguridad y salud, dependientes de las condiciones de visibilidad y las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

De acuerdo a la norma citada, pese a que los centros de diversión nocturna utilicen una iluminación baja o escasa, no todo el local debería encontrarse en el mismo nivel de iluminación. Los establecimientos deberían aplicar para los sonidistas e ingenieros de sonido, una iluminación adecuada a sus funciones.

- Legislación Peruana

La Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, señala en el artículo 30 que en los lugares de trabajo debe haber una iluminación homogénea y bien distribuida, ya sea natural o artificial; de acuerdo a la naturaleza de la actividad, de tal forma que no sea un factor de riesgo para los trabajadores en la realización de sus labores. Así, señala como mínimos de iluminación, los siguientes.

Tarea Visual	Del puesto de Trabajo	Área de Trabajo (Lux)
En exteriores: distinguir el área de tránsito	Áreas generales exteriores: patios y estacionamientos.	20
En interiores: distinguir el área de tránsito, desplazarse caminando, vigilancia, movimiento de vehículos.	Áreas generales interiores: almacenes de poco movimiento, pasillos, escaleras, estacionamientos cubiertos, labores en minas subterráneas, iluminación de emergencia.	50

Requerimiento visual simple: inspección visual, recuento de piezas, trabajo en banco máquina	Áreas de servicios al personal, almacenaje rudo, recepción y despacho, casetas de vigilancia, cuartos de compresores y calderos.	200
Distinción moderada de detalles: ensamble simple, trabajo medio en banco y máquina, inspección simple, empaque y trabajos de oficina.	Talleres: áreas de empaque y ensamble, aulas y oficinas.	300
Distinción clara de detalles: maquinado y acabados delicados, ensamble e inspección moderadamente difícil, captura y procesamiento de información, manejo de instrumentos y equipo de laboratorio.	Talleres de precisión: salas de cómputo, áreas de dibujo, laboratorios.	500
Distinción fina de detalles, maquinado de precisión, ensamble e inspección de trabajos delicados, manejo de instrumentos y equipo de precisión, manejo de piezas pequeñas.	Talleres de alta precisión: de pintura y acabado de superficies y laboratorios de control de calidad.	750
Alta exactitud en la distinción de detalles: Ensamble, proceso e inspección de piezas pequeñas y complejas y acabado con pulidos finos.	Áreas de proceso: ensamble e inspección de piezas complejas y acabados con pulido fino.	1000
Alto grado de especialización en la distinción de detalles	Áreas de proceso de gran exactitud	2000

De acuerdo a las equivalencias de la Unidad de Medida Lux; 50 lux se asemejan a la iluminación de una sala familiar; mientras que 400 equivaldría a una oficina bien iluminada. Para el tipo de trabajo del grupo investigado sería necesaria una iluminación aproximada entre los 200 y 300 lux (Apuntes Científicos s/f).

Como se puede apreciar, las exigencias de iluminación son similares entre las establecidas en el ordenamiento jurídico español y el peruano. Ambas normas son de aplicación general; siendo que en la norma nacional se ha realizado una breve descripción o aproximación del tipo de actividades y de los lugares que pueden requerir determinado tipo de iluminación.

De acuerdo a las normas expuestas, los centros de diversión nocturna deberían realizar una adecuada adaptación de la iluminación en función al tipo de trabajo de los sonidistas, que por los motivos explicados no deberían realizar sus actividades con poca iluminación porque esto incrementa los riesgos de accidentes de trabajo y afecta su visión.

3.5. Exposición a los riesgos eléctricos

La exposición a los riesgos eléctricos del grupo investigado, guarda relación con las conexiones eléctricas propias de los establecimientos de diversión nocturna. La labor desarrollada por el grupo de trabajadores investigado no tiene contacto directo con riesgos eléctricos de carácter industrial, sino que estos se derivan del trabajo con cables y conexiones que se encuentran en constante manipulación. En algunos locales, las conexiones eléctricas no son lo suficientemente adecuadas para mantener un voltaje tan alto, al contar con varios equipos de música conectados a la vez.

Por lo expuesto, existe riesgo básicamente de electrocución al entrar en contacto con conexiones eléctricas deficientes o en malas condiciones.

- Legislación Española

En el ordenamiento jurídico español, la prevención ante riesgos eléctricos es regulada por el Decreto Real 486/1997 de forma general y de forma específica por el Real Decreto 614/2001 y 842/2002. El Decreto Real 486/1997, con un ámbito de aplicación general establece la obligación del empleador de garantizar conexiones eléctricas seguras, y de que la manipulación de equipos eléctricos y los contactos eléctricos será realizada por personal autorizado para ello.

Por su parte, el Real Decreto 614/2001 establece disposiciones interesantes en su aplicación para nuestro objeto de estudio, como parte de las obligaciones del empleador encontramos que las instalaciones del local deben cumplir con la reglamentación electrotécnica, equipos de trabajo y señalización, así como cualquier otra normativa aplicable. Sobre este punto, únicamente ha sido posible verificar la falta de señalización en los locales de diversión nocturna, donde la mayoría de señalización para seguridad está relacionada con los puntos de salida del local en caso de evacuación y los lugares seguros en caso de sismo.

Sin embargo, una obligación importante, es aquella consignada en el numeral 3 del artículo 3 del Real Decreto 614/2001 que establece el deber del empleador de mantener los equipos eléctricos de forma adecuada según las instrucciones brindadas por los fabricantes e instaladores o a la propia experiencia del explotador.

En el grupo investigado, existe una imposibilidad técnica de cumplimiento para el manejo adecuado de equipos eléctricos, no sólo porque esto depende del soporte que brinde el local, sino porque como hemos señalado en el primer capítulo, en nuestro país, las labores desarrolladas por los sonidistas e ingenieros de sonido, constituyen una carrera relativamente nueva, con poco desarrollo a nivel profesional o técnico. Por ello, la instalación de equipos en su mayoría se realiza por sonidistas que han aprendido de su oficio en la práctica, en ese sentido las especificaciones del uso y adaptación de los equipos no cuenta con un estándar técnico seguro.

En efecto, el ingeniero de sonido o sonidista se encarga de la instalación y mantenimiento de los equipos, pese a que en la mayoría de ocasiones estos pertenecen al local o a los músicos. Además, los sonidistas tienen conocimiento sobre la funcionalidad de los equipos, no sobre las instalaciones eléctricas del local que servirán de soporte para las funciones que realizarán. Esta observación resulta de gran importancia, porque el empleador no sólo tiene la obligación de mantener instalaciones eléctricas en estado óptimo, sino que además, deberá realizar una evaluación para determinar cuál es el soporte máximo de voltaje en sus instalaciones, y si los equipos adquiridos son seguros. En caso de que los músicos, o el propio sonidista sean quienes provean de equipos al centro de diversión nocturna, de igual forma el empleador tiene una obligación de vigilancia y

verificación del buen estado de los equipos que serán instalados para su funcionamiento dentro de su local.

- Legislación Peruana

Sobre este factor de riesgo, no existe una norma que le sea aplicable de forma directa en nuestro ordenamiento jurídico, sino que la prevención de riesgos se deberá realizar de forma general. No obstante, para el adecuado mantenimiento del local, es importante recordar que éstos deben aprobar la revisión técnica de Defensa Civil, ya que la Licencia de Funcionamiento del propio local, está supeditada a su respectiva aprobación. Es preciso resaltar que muchos locales no cuentan con licencias de funcionamiento, y esto forma parte de la problemática de la informalidad que se vive en nuestro país.

De otro lado, en muchas oportunidades la licencia es obtenida, antes de que se realice la instalación de los equipos musicales, que sobrecargan el soporte eléctrico del local, o las instalaciones son adaptadas luego de haber obtenido los permisos de funcionamiento, con lo cual, en la práctica es común que las especificaciones técnicas de Defensa Civil no se cumplan.

A nivel comparativo, la legislación española se encuentra un paso adelante, en cuanto a las obligaciones de prevención y responsabilidades específicas de los empleadores en cuanto a riesgos eléctricos y al manejo de equipos o maquinaria eléctrica. Sin embargo, las normas de carácter general como las especificaciones técnicas de Defensa Civil y el deber general de prevención del empleador respecto del establecimiento o centro de trabajo, le son aplicables también a nuestro grupo investigado, por lo que de esta forma queda salvaguardado el derecho de estos trabajadores a prestar sus servicios dentro de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

3.6. Exposición a Riesgos Químicos

3.6.1. Humo de cigarrillo

- Legislación Española

La regulación sobre el consumo de tabaco en lugares público se inició con la promulgación de la ley 28/2005, sobre Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y reguladora de la venta. Esta norma establecía limitaciones a la prohibición de fumar en lugares públicos, señalando que era posible hacerlo en bares o restaurantes si contaban con zonas habilitadas para ello. Sin embargo, a partir del año 2011 entró en vigencia la Ley 42/2010 del 30 de diciembre, donde se prohibió de forma general, sin excepciones el consumo de tabaco en cualquier espacio cerrado de uso colectivo. De acuerdo a lo señalado por el grupo Legislación del Tabaco y Síndrome Coronario Agudo en España, éste ha sido uno de los pocos países en establecer una prohibición general, respecto del consumo de tabaco en lugares públicos (Legislación del Tabaco y Síndrome Coronario Agudo en España 2008).

Esta situación se agrava, a nivel internacional, porque según el artículo al que hemos hecho referencia en el párrafo precedente, los sistemas de ventilación habituales no pueden eliminar los componentes tóxicos del humo; siendo la única posibilidad de evitar los riesgos del tabaquismo pasivo, la prohibición estricta de su consumo en lugares cerrados.

El Real Decreto 665/1997 del 12 de mayo, establece las medidas de seguridad a tomar ante el trabajo con exposición a agentes cancerígenos o mutágenos. Sobre este punto en la Guía Técnica de la norma, publicada por el instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se resalta que el artículo 11º de la norma, de conformidad con los artículos 18º y 19º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban formación (s/f: 35). La misma que deberá ser suficiente y adecuada al puesto de trabajo que ocupa cada trabajador. En el literal a) del artículo 11º en referencia, se establece como parte de la información que el empleador debe brindar, que informe sobre los riesgos potenciales para la salud, incluidos los riesgos adicionales debidos al consumo de tabaco.

Esta precisión es importante, porque a nivel científico es ampliamente reconocido que el humo del tabaco contiene agentes cancerígenos¹⁰, tales como:

1. Policarburos aromáticos.
2. Compuestos heterocíclicos.
3. Nitrosaminas.
4. Aminas aromáticas.
5. Aminas.
6. Aldehídos.
7. Hidrocarburos volátiles.

No obstante lo expuesto, en ninguna norma con rango legal en la Comunidad Europea, ha aplicado las disposiciones de cuidado a la exposición del humo del tabaco con igual rigurosidad que la exposición al riesgo de otros agentes cancerígenos. En efecto, en la normativa española la prohibición del consumo de tabaco en centros de trabajo con riesgo de exposición a agentes cancerígenos se toma como una medida de prevención adicional. Es decir, se trata al humo del tabaco como un factor de incremento de riesgo, respecto de la exposición a otros agentes cancerígenos.

- Legislación Peruana

En nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra prohibido el consumo de tabaco en ambientes cerrados se encuentra proscrito legalmente, por lo que no se debería fumar en los centros de diversión nocturna visitados durante la investigación. Sin embargo, esta prohibición contenida en el artículo 3º de la Ley 28705 no se cumple en la mayoría de los locales observados.

La legislación peruana mantiene una estricta política contra el consumo de tabaco, el cumplimiento de la prohibición es verificado por el Departamento de Fiscalización y Control de cada Municipalidad. Sin embargo, existen distritos como Lima Metropolitana (locales aledaños a la plaza San Martín), y Lince, que inobsevran de

¹⁰ Agentes cancerígenos son aquellos que actúan en el proceso de transformación de las células normales en cancerosas.

forma flagrante esta disposición, y pese a las reiteradas multas y visitas inspectivas continúan incumpliendo.

Adicionalmente, nuestro ordenamiento cuenta con el Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional, aprobado por Decreto Supremo N° 039-93-PCM; esta norma contiene en el Anexo 2, aquellas sustancias que al momento en que la norma fue publicada eran consideradas agentes cancerígenos y/o cocarcinógenos. Además, remite al Instituto Nacional de Salud la determinación periódica de qué sustancias pueden ser consideradas como tales. Sin embargo, el humo del cigarrillo no forma parte de esta lista, en la misma línea de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico español.

3.6.2. Humo de glicol de propileno

La agencia para sustancias tóxicas y el registro de enfermedades señala que el glicol de propileno es una sustancia sintética que absorbe el agua, se usa para fabricar compuestos de poliéster y como principal componente en el proceso de descongelamiento (Agencia para las Sustancias Tóxicas y el Registro de Enfermedades 2014).

Este elemento no presenta mayores advertencias, salvo en la sobreexposición, señalado como síntomas el enrojecimiento e irritación de la piel; lo cual se acrecienta en ambientes cerrados. Además, de la dificultad para respirar propia de cualquier otro humo que desplaza al oxígeno en un ambiente cerrado.

En cuanto a normas con rango legal, no existe legislación específica que regule la utilización y exposición a este elemento, ni en el ordenamiento jurídico español, ni en el peruano.

3.7. Exposición a Riesgos Ergonómicos

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ha publicado un folleto sobre las posturas de trabajo (de pie y sentado), elaborando una lista de sugerencias para su adaptación en la mejora de condiciones, en el marco del

artículo 14º de la Ley 31/1995 del 08 de noviembre, donde se reconoce el deber de prevención de los empleadores respecto de los riesgos laborales (s/f: p.2).

En el caso del grupo de trabajadores investigado, le serían aplicables tanto las recomendaciones para trabajo sentado como para trabajo de pie, todo dependerá de la organización del sitio de trabajo que se haya dispuesto para la prestación del servicio. Entre las sugerencias advertimos dos clases de acciones a realizar: i) adaptación del puesto de trabajo al trabajador y ii) medidas administrativas u organizativas que deberá realizar el trabajador para disminuir cualquier riesgo ergonómico por mala postura de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo s/f: 3-4).

Así, al trabajador que realiza sus actividades sentado, se le aconseja mantener la espalda recta y apoyada al respaldo de la silla, nivel la mesa a la altura de los codos, adecuar la altura de la silla al tipo de trabajo, cambiar la posición y alternar ésta con otras posturas. Al trabajador que presta sus servicios de pie, se le aconseja alterar su postura con otras que faciliten el movimiento, adaptar la altura al tipo de esfuerzo que realiza, cambiar la posición de los pies y repartir el peso de las cargas, utilizar reposapiés portátil o fijo. Finalmente, para los casos de trabajo de pie/sentado, se aconseja utilizar una silla pivotante regulable, que se encuentre ajustada a una altura de 25 a 35 cm. Más debajo de la superficie de trabajo. También se recomienda el uso de calzado adecuado (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo s/f: 2-5).

En los centros de diversión nocturna que formaron parte de la muestra y respecto de nuestro grupo de trabajadores investigados, obtuvimos que no todos cuentan con una silla con respaldo, a veces utilizan bancos, realizan sus actividades tanto de pie como sentados, cuando están sentados no guardan una correcta postura, además el nivel de la mesa no ha sido adaptado a las necesidades del trabajador. Por el contrario, se ha utilizado una mesa cualquiera, y quien debe adaptarse a la posición es el trabajador.

Finalmente, no cuentan con reposapiés, y tampoco han recibido indicaciones sobre la postura que deben adoptar, ni sobre los implementos necesarios, si bien no se

trata de equipos de protección individual, atendiendo al principio de prevención y a los deberes de brindar información a los trabajadores, el empleador debería sugerir el tipo de calzado a utilizar, informando sobre las posibles consecuencias en la salud debido a la postura adoptada en la realización de sus actividades.

- Legislación Peruana

En la norma básica de ergonomía y evaluación de riesgo disergonómico, aprobada por Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, se establecen los parámetros de cumplimiento en la disminución del riesgo del posicionamiento postural en los puestos de trabajo. Se clasifican las formas de trabajo en trabajo de pie o sentado, señalando los requisitos mínimos para efectuar actividades en cualquiera de las posturas indicadas.

Atendiendo a los criterios que establece la norma, a nuestro grupo de trabajadores les correspondería realizar sus labores sentados, parándose únicamente para manipular las conexiones de los instrumentos. Sin embargo, ninguno de los sitios adaptados para que los sonidistas presten sus servicios dentro de los establecimientos de diversión nocturna, cuenta o a tomado en consideración las pautas que indica la norma.

Como se puede apreciar en las fotografías del Anexo 2, la distribución de las máquinas impide una postura correcta en los trabajadores quienes tienen que inclinarse demasiado y al no alcanzar todos los botones, realizan sus actividades de pie. No se puede determinar una sola disposición de los equipos, sino que ésta dependerá del espacio asignado al trabajador; sin embargo, la norma es clara en indicar cuales son los criterios mínimos de observancia obligatoria para efectos de reducir la exposición del riesgo a una mala postura.

3.8. Exposición a Riesgos Psicosociales

3.8.1. Jornada de Trabajo en Horario Nocturno

Los riesgos psicosociales pueden subdividirse a su vez en dos clases, atendiendo al origen de los factores que los originan, así de acuerdo a lo señalado por el Moreno Jiménez y Baez León, podemos encontrar factores organizativos, que se

relacionan con la política y filosofía de la organización, la cultura organizacional y las relaciones industriales; y de otro lado, tenemos los factores laborales, vinculados a las condiciones del empleo, el diseño del puesto, y la calidad del trabajo (2010: p. 7).

En el caso de los sonidistas e ingenieros de sonido, hemos encontrado factores laborales que afectan su prestación de servicios, relacionados con las jornadas nocturnas, la rotación de puestos y el tipo de contrato que los vincula con su empleador.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, la legislación española contempla ciertos condicionamientos en la prestación del servicio de los trabajadores del turno nocturno, el Real Decreto 1/1995 del 24 de marzo establece que solo si voluntariamente, el trabajador podrá realizar turno de noche más de dos semanas seguidas, además, a quienes se les reconozcan problemas de salud ligados al trabajo nocturno, deberán ser destinados a un puesto diurno, garantizando la evaluación gratuita en períodos regulares de tiempo. Adicionalmente, el Real Decreto 1561/1995 de 21 de setiembre sobre jornadas especiales de trabajo prevé la posibilidad de organizar los descansos para reducir el tiempo entre turnos hasta un mínimo de siete horas.

Sin embargo, estas normas han sido pensadas en trabajos que cuentan con actividad diurna y nocturna. No obstante, no les es aplicable a los centros de diversión nocturna cuya jornada laboral es perenne en turno noche. Esta condición es irremplazable; por lo que deberían cumplirse las medidas de protección en los otros ámbitos evaluados para que la fatiga propia del turno noche no sea un factor de riesgo más elevado y su prestación de servicios se realice en un ambiente saludable.

- Legislación Peruana

En nuestra legislación, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario, y Trabajo en Sobretiempo, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, encontramos que también se establece como medida preventiva la rotación de turnos. Tal y como fue explicado en líneas anteriores, esta clase de rotación no se puede dar en el grupo de trabajo investigado. Además, el D.S. N° 007-2002-TR, no

establece una obligatoriedad en la rotación, sino que señala que esta disposición se realizará, en lo posible.

Cabe señalar que en nuestro caso, la norma que regula el trabajo nocturno, fija las sobretasas en el pago, como una forma de compensar el sobre esfuerzo. Sin embargo, no guarda ninguna relación u observancia respecto de las medidas preventivas en la salud de los trabajadores que se encuentran en este régimen.

Es importante resaltar la falta de conectividad entre la norma de jornada de trabajo vigente en nuestro ordenamiento y el deber de prevención reconocido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El deber de prevención del empleador debe abarcar todos los supuestos de regulación del trabajador. Cabe señalar que no se trata únicamente de establecer medidas prohibitivas, sino de determinar deberes de gestión e información y seguimiento en la salud de los trabajadores con mayor exposición a condiciones de trabajo no saludables.

3.8.2. Alta rotatividad de los trabajadores

El grupo de trabajadores investigado, realiza prestaciones de servicios por cuenta propia; y tanto en el ordenamiento jurídico peruano como español son considerados trabajadores autónomos o independientes. Ahora bien, si por un lado es cierto que esto no tiene ningún efecto legal en cuanto a la aplicación de deberes y responsabilidades del Empleador respecto de la prevención de riesgos laborales, esto produce cierta inseguridad en el grupo de trabajadores comprendidos en nuestra muestra.

Sin embargo, esto podría ser materia de otro análisis, toda vez que dependerá de las condiciones de cada trabajador poder establecer si se trata de un trabajador subordinado o de un trabajador dependiente. Lamentablemente, esto no puede ser verificado más que en el caso concreto, toda vez que la mayoría de estos establecimientos no cumplen con las disposiciones generales de contratación laboral, y se encuentran en este aspecto dentro de la completa informalidad.

Es preciso resaltar que los dueños de los establecimientos guardan un especial cuidado en la obtención de licencias municipales y permisos de funcionamiento. Sin embargo, existe un nulo interés en el cumplimiento o formalización de las relaciones con el personal a su cargo.

Capítulo 4: Conclusiones

1. Atendiendo al análisis normativo y comparativo de la legislación en materia de seguridad y salud aplicable al grupo investigado hemos podido determinar que la Legislación Laboral Peruana sí contempla un marco de prevención práctica para disminuir la exposición a los riesgos identificados en los sonidistas e ingenieros de sonido.

Lo expuesto nos permite señalar que nuestra hipótesis sobre la falta de legislación aplicable no era correcta. Incluso en comparación con la legislación español que tiene un amplio desarrollo, las normas peruanas no distan mucho de los criterios de prevención y de las obligaciones que debe cumplir el empleador en aras de disminuir el riesgo ocupacional.

En ese sentido, la primera conclusión a la que hemos arribado es que existe en el ordenamiento nacional, legislación aplicable al grupo de trabajadores investigados, y que por ello, la exposición al riesgo de los sonidistas requiere de medidas adicionales a la legislación.

Cabe recordar que, de acuerdo a lo señalado por Castellá: *“La acción normativa no basta, por sí sola, para alcanzar el objetivo deseado (...) Resulta necesario, por tanto, desarrollar una acción específica para velar por el cumplimiento de la normativa”* (Castellá 2002:1). En efecto, nos ha permitido verificar que incluso contando con normas aplicables, con algunas deficiencias pero que en principio cubrirían las principales obligaciones del empleador para reducir sustancialmente riesgos de exposición en el grupo investigado, esto no ocurre, porque la normativa por sí sola no es suficiente.

2. A nivel comparativo, es preciso resaltar que las normas peruanas son más generales incluso que las normas Españolas. Esta generalidad, facilita su aplicación a distintos ámbitos o sectores empresariales, incluyendo el de la música y el ocio. Sin embargo, en el caso peruano, esta generalidad se ha visto limitada o reducida por una redacción deficiente, que tiende a considerar como principal destinatario de la norma al trabajador

dependiente, cuando el deber de prevención es general y aplicable también a trabajadores independientes o por cuenta propia.

Las referencias a riesgos industriales y trabajadores dependientes deberían ser eliminadas.

3. El segundo punto, nos lleva a determinar que existe una percepción de menor responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, para el empleador respecto de los trabajadores autónomos o por cuenta ajena.

Lamentablemente, esta percepción no sólo se limita al ámbito legislativo, sino que también es una percepción de los propios trabajadores independientes, que muchas veces desconocen sus derechos, por no considerarse a sí mismos trabajadores.

4. En los centros de diversión nocturna, donde los sonidistas prestan servicios, existe un alto nivel de fiscalización municipal y defensa civil. Como bien se señaló en la primera conclusión, se requiere de actividad fiscalizadora para promover el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el Trabajo.

Las condiciones de trabajo de la propia actividad impiden que SUNAFIL cumpla con fiscalizar estos locales, que generalmente atienden al público en horario nocturno. Los inspectores de SUNAFIL sí realizan actividades de inspección nocturna, pero generalmente ante la solicitud específica de los trabajadores.

En este caso, la falta de estabilidad laboral genera una falta de cohesión entre los propios trabajadores de la Empresa o establecimiento. En consecuencia, existe una escasa organización para la adopción de medidas de mejora de las condiciones laborales.

5. A lo largo de la investigación, y como ha quedado demostrado, existen riesgos considerables en el desarrollo de las actividades del grupo de

trabajo investigado. Incluso, algunos de los riesgos son comparables a la exposición de trabajos del sector industrial. Especialmente el ruido y los factores ergonómicos.

6. Finalmente, consideramos que parte de la solución a las deficiencias encontradas, consiste en promover a nivel nacional la adopción de una *“cultura preventiva”* en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El deber de prevención de los empleadores está orientado a evitar los accidentes de trabajo, pasando a un segundo plano la prevención de enfermedades ocupacionales. Además, dentro de la propia investigación de accidentes, predomina la búsqueda de responsables o culpables, quedando relegada la investigación del origen del accidente (Vásquez Mateo 2008: p.16). De igual forma, se relega la investigación del origen de enfermedades que bien pueden no ser consideradas *“ocupacionales”* de forma general, pero que tienen como origen la exposición innecesaria a condiciones de riesgo en el trabajo.

Por los motivos expuestos, es importante que toda medida legislativa que influya en las condiciones laborales de los trabajadores se realice con un estudio técnico del impacto en la salud de quienes se encuentran regulados bajo cierta norma.

Adicionalmente, hemos podido observar que en la Legislación Española, se da preferencia, a las medidas de gestión administrativa y de información al trabajador, por sobre la implementación del establecimiento de trabajo. La difusión de esta clase de medidas, ya sea a través de Folletos, Directivas, o Campañas Informativas, aunque no tengan el poder cohercitorio de una norma, generan un gran impacto en los resultados, porque precisamente las medidas de información y gestión adecuada de recursos, son las más fáciles de aplicar.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA PARA SUSTANCIAS TÓXICAS Y EL REGISTRO DE ENFERMEDADES
 2014 *Glicol de propileno*. Atlanta. Consulta: 27 de junio de 2015
http://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es_ph189.html

APUNTES CIENTÍFICOS

s/f *Tabla de Equivalencias de la Iluminación*. México. Consulta: 03 de julio de 2015
apuntescientificos.org/tablas-iluminacion.html

CASTELLÁ, José Luis

2002 *Guía de Introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Turín. Centro Internacional de Formación de la OIT.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

2008 *Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos relacionados con la Exposición de los Trabajadores al ruido*. Madrid. Consulta: 25 de junio de 2015.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%A1A_t%C3%A9cnica_ruido.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

2012 *Trabajar con calor*. Folleto. Consulta: 25 de junio de 2015
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/CARTELES%20Y%20FOLLETOS/FOLLETOS/2012/TRABAJAR%20CON%20CALOR.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

s/f *Posturas de trabajo*. Folleto. Consulta: 25 de junio de 2015
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folletos/Ergonomia/Posturas_trabajo.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- s/f *Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes cancerígenos o mutágenos.* Barcelona. Consulta: 27 de junio de 2015
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/Agentes_cancerigenos.pdf

- LEGISLACIÓN DEL TABACO Y SÍNDROME CORONARIO AGUDO EN ESPAÑA**
- 2008 *Impacto de la Legislación que prohíbe fumar en lugares públicos en la reducción de la incidencia de síndrome coronario agudo en España.* Madrid. Consulta: 25 de junio de 2015.
<http://revespcardiol.org/es/impacto-legislacion-que-prohibe-fumar/articulo/90302515/>

MEDLINE PLUS

- 2012 *Tinnitus.* Enciclopedia Médica. Washington. Consulta: 28 de junio de 2015
<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/003043.htm>

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo y BÁEZ LEÓN, Carmen

- 2010 *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid. Consulta: 27 de junio de 2015
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

SISTEMA NORMATIVO DE INFORMACIÓN LABORAL -SNIL

- 2011 *Boletín 010.* Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima. Consulta: 25 de junio de 2015
http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_10_1.html

VÁSQUEZ MATEO, Felipe

- 2008 “Algunos condicionamientos jurídico sociales de la cultura preventiva. En: *Relaciones Laborales.* N° 12

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA:

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA DE ESPAÑA

2006 *Real Decreto N° 286/2006*, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2006/286_2006/PDFs/realdecreto2862006de10demarzosobrelaprotecciondelasal.pdf

JUAN CARLOS I

1995 *Ley 31/1995*, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

<http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1997 *Real Decreto N° 486/1997*, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12918-12926.pdf>

MINISTERIO DE PRESIDENCIA DE ESPAÑA

2001 *Real Decreto N° 614/2001*, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2001/614_01/PDFs/realdecreto6142001de8dejuniobsobredisposicionesminimaspa.pdf

JEFATURA DEL ESTADO DE ESPAÑA

2005 *Ley 28/2005*, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/12/27/pdfs/A42241-42250.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA

- 1995 *Real Decreto Legislativo 1/1995*, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA

- 1995 *Real Decreto 1561/1995*, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
<http://www.boe.es/boe/dias/1995/09/26/pdfs/A28606-28613.pdf>

LEGISLACIÓN PERUANA:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

- 2011 *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- 2008 *Resolución Ministerial N° 374-2008-TR*, Aprueban el Listado de los Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Ergonómicos y Psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- 2008 *Resolución Ministerial N° 375-2008-TR*. Aprueban la Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- 2002 *Decreto Supremo N° 007-2002-TR*, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

- 1993 *Decreto Supremo N° 039-1993*. Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1977 Convenio 148

CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES

2004 Decisión 584. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

http://www.mintra.gob.pe/migrante/pdf/decision_584.pdf

Anexo 1**Encuesta Anónima (modelo)**

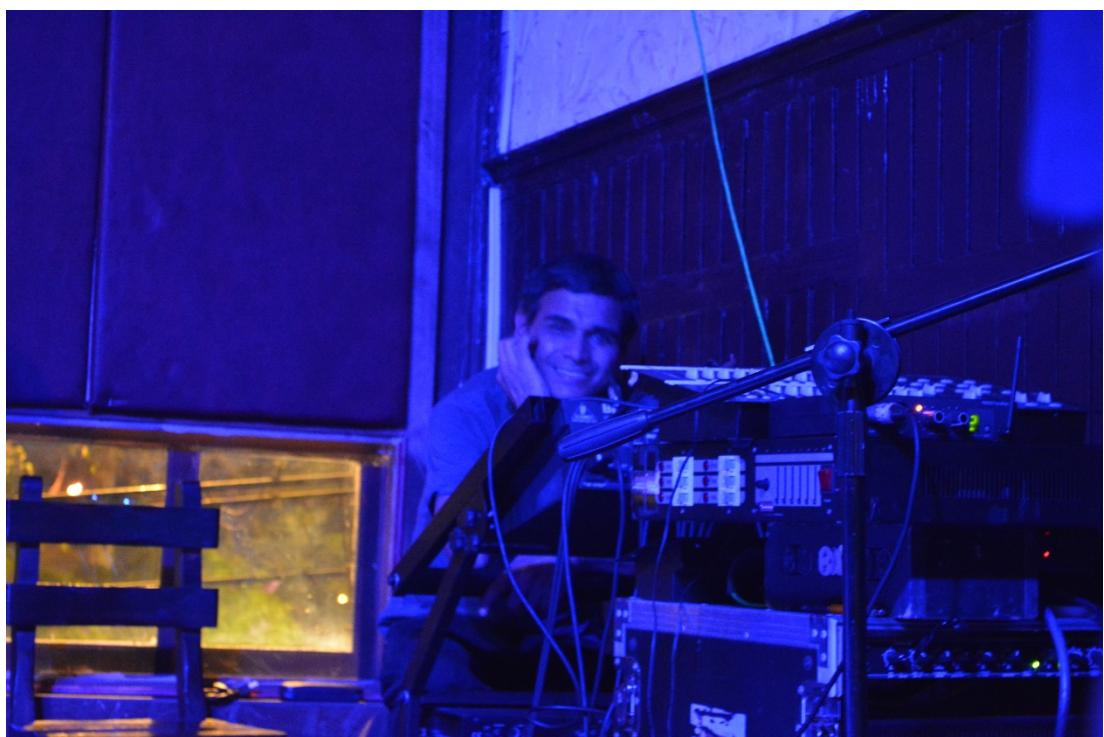
1. Describe las actividades que realizas en tu trabajo
2. Cuantas horas trabajas:
Al día
A la semana
3. ¿La preparación para tu trabajo requiere un tiempo adicional a tu jornada regular? (a las horas efectivas de trabajo en tu centro de labores)
Sí. Cuántas Horas más:
4. ¿Cómo te proteges del ruido en tu trabajo?
5. Saliendo de tu trabajo, ¿presentas algún síntoma de cansancio o desgaste auditivo?
Sí. ¿Cuál o cuáles?
No.
6. ¿En una escala del 1 al 10, qué tan seguro te sientes en tu trabajo (no expuesto a accidentes o enfermedades)? 1 es nada seguro, 10 es completamente seguro.
7. ¿Qué es lo que más te cansa de tu trabajo? ¿O lo que más te afecta?.
Ejemplos: Horario, estar parado, horas seguidas de trabajo, ruido, humo, continuo movimiento, calor, frío.
8. ¿Te sientes conforme con tu remuneración? Califícalo del 1 al 10, 1 significa que no estas nada conforme y 10 que estas completamente conforme.
9. ¿Tienes algún tipo de seguro, de salud, accidentes?
10. ¿Crees que el trabajo que desempeñas es independiente o dependiente?
11. ¿Estas sujeto a las órdenes de tus empleadores, o no se meten en tu trabajo?
12. ¿Cuáles son los aspectos más positivos de tu trabajo?
13. ¿Los niveles de ruido varían a lo largo de tu jornada, o se mantienen al mismo nivel?
14. ¿Esperas realizar este tipo de trabajo a futuro? ¿Cuánto tiempo más?
15. ¿Has ido a trabajar enfermo?
16. ¿Cuál es la enfermedad más recurrente?

17. ¿Has tenido algún accidente de trabajo? ¿Cuál?
18. ¿Tu sitio de trabajo es cómodo? Califícalo del 1 al 10, donde 1 es muy incómodo y 10 es muy cómodo.
19. ¿Crees que al local en el que trabajas le falta inversión? ¿En qué debería invertir el dueño?
20. ¿Quién decide el nivel de volumen de la música?

Anexo 2



Lion's Head – Barranco (20 de junio de 2015)



Lion's Head – Barranco (20 de junio de 2015)



Lion's Head – Barranco (20 de junio de 2015)



Planeta Bar – Plaza San Martín, Centro Histórico de Lima (Febrero de 2015)



Vichama – Plaza San Martín, Centro Histórico de Lima (20 de junio de 2015)



Vichama – Plaza San Martín, Centro Histórico de Lima (20 de junio de 2015)



Planeta Bar – Plaza San Martín, Centro Histórico de Lima (diciembre 2014)

Anexo 3

