

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) 1977 (núm. 148)

José SÁNCHEZ PÉREZ\*

**RESUMEN:** La aprobación de un Convenio de la OIT viene asociada a la mejora de las condiciones en que se prestan las relaciones laborales. La proyección que ofrecen estas iniciativas normativas aporta una dimensión expansiva a través de un marco regulador que suele ser referente no sólo para los países más avanzados sino también para las organizaciones supranacionales más destacadas. El Convenio n. 148, aprobado en Ginebra el 1º de junio de 1977, supone un punto de inflexión en un mundo en el que el cuidado del medio ambiente ha pasado a ocupar un papel central. Aunque las medidas de prevención frente a la contaminación del aire, la eliminación o el control de los ruidos y las vibraciones se plantean inicialmente relacionadas con el desarrollo del trabajo, lo cierto es que su adecuada regulación se encuentra directamente relacionada no sólo con la prestación laboral sino con fines prioritarios para la humanidad como la consecución de una economía sostenible y respetuosa con el medio natural.

**Palabras clave:** Medio ambiente de trabajo, contaminación del aire, ruido, vibraciones, OIT.

**SUMARIO:** 1. La OIT: medio ambiente y salud. 1.1. La protección del medio ambiente de trabajo y del medio ambiente natural. 1.2. La iniciativa del Convenio OIT n. 148 en la protección del medio ambiente de trabajo. 1.3. El efecto normativo expansivo desde la aprobación del Convenio OIT n. 148. 2. La protección frente a la contaminación en el medio ambiente de trabajo. 3. La protección frente al ruido y las vibraciones en el ambiente de trabajo. 3.1. Iniciativas normativas que han complementado la eficacia del Convenio OIT n. 148. 3.2. La aportación de la doctrina del Tribunal Supremo y del TSJUE. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Profesor Ayudante Doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).

## **Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention 1977 (No. 148)**

---

**ABSTRACT:** The adoption of ILO Convention implies the improvement of the conditions of labour relations. The projection that offers these regulatory initiatives provides an expansive dimension through a regulatory framework. They are a reference not only for the most highly developed countries but also for the most prominent supranational organisations. ILO Convention No. 148 was the turning point in a world in which the care for the environment has come to play a central role. Although prevention measures against air pollution, noise, control regulation and vibration were initially related with work, the truth is that their appropriate regulation is directly related not only with the labour but also with primary purposes for humanity such as to achieve a sustainable world economy and respectful with the natural environment.

*Key Words:* Working environment, air pollution, noise, vibration, ILO.

## 1. La OIT: medio ambiente y salud

La OIT se muestra al mundo como una organización particularmente reconocida y sin cuya existencia no sería fácil concebir ni el mundo actual ni el juego de las relaciones económicas y laborales contemporáneas. A consecuencia del relevante y fructífero papel que ha desarrollado en el ámbito de los derechos sociales en el año 1969 alcanzó la distinción del premio Nobel de la paz a la vista de sus patentes logros y en razón a que «trabajando con honestidad y sin descanso, la OIT ha conseguido introducir reformas que han eliminado las más flagrantes injusticias en un número ingente de países»<sup>1</sup>.

Esta organización ha mantenido una reconocida actividad que ha favorecido la extensión de los derechos sociales y laborales básicos a nivel internacional. Si bien en el tiempo en que surge el Derecho del Trabajo las iniciativas normativas se dirigieron a la regulación de las condiciones de trabajo con posterioridad las nociones preventivas del riesgo que se produce por la realización de la actividad laboral van ocupando un lugar de progresiva relevancia. En este contexto numerosos convenios dejan de manifiesto una especial dedicación e interés de la OIT hacia una materia laboral tan destacada como la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### 1.1. La protección del medio ambiente de trabajo y del medio ambiente natural

En nuestro país se ha considerado relevante tener presente la protección del medio ambiente como factor que incide y condiciona las relaciones laborales. Así la doctrina procuró delimitar el concepto de “medio ambiente de trabajo” frente al denominado “medio ambiente natural”. La primera denominación ha hecho referencia a la necesidad de ofrecer protección a la salud del trabajador en el centro de trabajo, no sólo en lo que afecta a la maquinaria o a las actividades peligrosas desarrolladas sino a cualquier tipo de riesgo independientemente de su origen<sup>2</sup>.

Por su parte la expresión medio ambiente natural incorpora la referencia al entorno vital, esto es, al conjunto de factores de carácter físico, natural, cultural, social, económico y de orden estético que interaccionan con el

---

<sup>1</sup> L.E. DE LA VILLA, *Editorial*, en *Revista del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social*, 2015, n. 117, p. 13.

<sup>2</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, 1999, n. 50, p. 7.

individuo y con la comunidad en que habita<sup>3</sup>.

Esta definición de medio ambiente ha sido perfilada por el Tribunal Constitucional en la STC 102/1995, de 26 de junio, describiéndolo como «aquél que está compuesto por los recursos naturales, entre los que tradicionalmente se incluyen la flora, la fauna y los tres clásicos reinos de la naturaleza, el suelo, el aire y el agua, a los que se han ido incorporando otros elementos que son naturaleza, como el patrimonio artístico y el paisaje».

El precepto constitucional en que se apoya la sentencia es el artículo 45 donde se contempla que «todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo», dirigiendo a los poderes públicos la obligación de velar por el uso racional de todos los recursos naturales, a fin de proteger y mejorar la calidad de vida a través de una solidaridad colectiva calificada como indispensable<sup>4</sup>.

En la forma que describe el precepto constitucional se refleja la constitucionalización del medio ambiente como bien jurídico protegido al más alto nivel, alcanzando su disfrute y titularidad a todos los ciudadanos, en tanto que la conservación del mismo incorpora una obligación que comparten tanto los poderes públicos como la sociedad en su conjunto<sup>5</sup>.

## 1.2. La iniciativa del Convenio OIT n. 148 en la protección del medio ambiente de trabajo

La inclusión del medio ambiente de trabajo como criterio para elaborar estrategias de carácter preventivo ya se había perfilado de forma nítida en torno a los años 70 en el ámbito de la OIT, a través de su convenio núm. 148, aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Ginebra el día 1 de junio de 1977, sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones).

Este convenio tomó la iniciativa en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en relación con el medio ambiente de trabajo, con el objeto de adoptar medidas preventivas dirigidas a la prevención y

---

<sup>3</sup> M.D. MELLADO ROMERA, *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Ramón Areces, 2006, p. 49.

<sup>4</sup> R. MARTÍN MATEO, *La calidad de vida como valor jurídico*, en *Revista de Administración Pública*, 1988, n. 117, pp. 51 ss.

<sup>5</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, en *Relaciones Laborales*, 2009, n. 12, pp. 481 ss.



limitación de los riesgos profesionales generados por la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y con la finalidad de proteger a los trabajadores frente a los riesgos indicados. El convenio fue ratificado por España el 24 de noviembre de 1980, siendo publicado en el BOE de 30 de diciembre de 1981.

Las medidas que se integran en el convenio no figuran estructuradas en las diversas modalidades de riesgo sino que aparecen descritas en su conjunto. Entre las medidas de prevención establecidas se incorporan las fórmulas para la eliminación de los riesgos de contaminación del aire, el ruido y las vibraciones. Para el supuesto de que no resulte posible la eliminación del riesgo el Estado debe contemplar la obligatoriedad del uso de equipos de protección personal. Se contempla asimismo (artículo 11) la obligación de establecer límites de exposición que han de ser considerados en los exámenes de vigilancia de la salud. La obligatoriedad de la inclusión de los factores de riesgo protegidos debe ser contemplada en los exámenes de vigilancia de la salud. Entre las medidas preventivas incorporadas se incluye expresamente la posibilidad de traslado por motivos de salud si los exámenes médicos muestran la conveniencia del cambio en el puesto de trabajo<sup>6</sup>.

Frente a los anteriores Convenios de la OIT en que primaba el carácter técnico y reglamentista el núm. 148, según apreció la Comisión de Expertos de 1987, se caracterizó por ser más abierto y dotado de flexibilidad. Con el formato descrito se pretendía que los diferentes países en función de su grado de desarrollo pudieran afrontar el problema ofreciendo un enfoque global de los factores que inciden en el medio ambiente laboral, avanzando así en la mejora de la seguridad en el trabajo<sup>7</sup>. El relevante precedente que constituyó el Convenio 148 OIT tuvo continuidad en el Convenio núm. 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Este Convenio define su objeto en su artículo 4.2 indicando de forma expresa que «tendrá por objeto prevenir los accidentes, (seguridad) y daños para la salud (enfermedad) que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo». En la forma expuesta se configura tanto la prevención de riesgos laborales (seguridad en el trabajo) como la enfermedad que tiene su origen en la actividad laboral (higiene o salud laboral).

---

<sup>6</sup> S. MORENO CÁLIZ, *Los convenios de la OIT sobre las enfermedades profesionales*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 112, p. 133.

<sup>7</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 8.

### 1.3. El efecto normativo expansivo desde la aprobación del Convenio OIT n. 148

El efecto expansivo que con frecuencia ofrece la aprobación de un Convenio de la OIT viene refrendando por la regulación de las materias tratadas de forma dinamizadora y progresiva.

La Unión Europea, con un ámbito mucho más limitado que la OIT, integra a países que se encuentran entre los más industrializados y avanzados desde el punto de vista social, circunstancia que facilita una actividad legislatora eficaz al alcanzar la posibilidad de intervenir en Estados que, pese a sus diferencias, muestran un alto grado de homogeneidad sociocultural. En cualquier caso resulta innegable el papel pionero e inspirador que ha ejercido la OIT sobre la actividad normativa comunitaria, particularmente en el ámbito concreto de la Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>8</sup>.

La categoría de medio ambiente de trabajo ha mostrado un efectivo reflejo en el ámbito de la UE tal y como constata el artículo 118 A del Tratado de la Unión Europea al incorporar una perspectiva ambientalista que previamente había sido preconizada por la OIT.

En el contexto de la UE, no obstante, ocupa un papel preeminente la Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989), toda vez que contempla con toda rotundidad en su artículo 19 el derecho de los trabajadores a beneficiarse de un ambiente de trabajo en condiciones satisfactorias de salud y seguridad, lo que viene a traducir implícitamente el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro<sup>9</sup>.

Por su parte el artículo 1.3 del Tratado de la Unión Europea señala que «La Unión Europea obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa, basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva tendente al pleno empleo y al progreso social y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente».

En modo añadido, el Título XX del Tratado, dedicado específicamente al medio ambiente, señala (artículo 191.1) que «La política de la Unión en el ámbito del medio ambiente contribuirá a alcanzar los siguientes objetivos: la conservación, la protección y la mejora de la calidad del medio

---

<sup>8</sup> L. FERNÁNDEZ MARCOS, *Reflexiones sobre la anunciada Ley de Seguridad e Higiene desde las normas de la OIT y CEE*, en *Actualidad Laboral*, 1991, tomo I, p. 9.

<sup>9</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 10.



ambiente, la protección de la salud de las personas, la utilización prudente y racional de los recursos naturales, el fomento de medidas a escala internacional destinadas a hacer frente a los problemas regionales o mundiales del medio ambiente y en particular a luchar contra el cambio climático».

Finalmente ha de reseñarse, a nivel internacional, la Declaración de Naciones Unidas sobre medio ambiente y desarrollo emitida en Río de Janeiro el 7 de mayo de 1992, donde se proclama (principio 1) que «los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza», considerando que la protección del medio ambiente debe integrarse en el proceso de desarrollo, sin que pueda considerarse de modo aislado.

Junto a la implementación de la categoría de medio ambiente de trabajo en el contexto internacional, se aprueba en nuestro país una norma de referencia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5.3 incorpora los objetivos de prevención destacando la adaptación de programas específicamente dirigidos a la mejora del ambiente de trabajo.

En relación a las premisas descritas se analiza el bien jurídico protegido que se identifica con el medio ambiente, de titularidad general, y cuya conservación se traduce en una obligación que comparte toda la sociedad. En la medida en que aquél está íntimamente ligado al desarrollo económico se mantiene estrechamente vinculado al ámbito empresarial. Matiza así nuestro Tribunal Constitucional la necesidad de armonizar medio ambiente y desarrollo económico, pues (STC 64/1982, de 4 de noviembre, FJ 2º) una política de desarrollo económico que se mantenga al margen del bien constitucional descrito (medio ambiente) podría resultar beneficiosa a corto plazo pero perjudicial a medio y largo plazo, concretando que el desarrollo económico no puede sustentarse en el aumento de la producción a toda costa, debiendo armonizar la “*utilización racional*” de los recursos descritos con la protección de la naturaleza, en pos de un mejor desarrollo de la persona así como una mejor calidad de la vida.

## **2. La protección frente a la contaminación en el medio ambiente de trabajo**

Existe una clara conexión entre el medio ambiente de trabajo (interno) y el medio ambiente natural (externo), en una relación que desde la Revolución Industrial ha incidido en un progresivo deterioro de la calidad

ambiental.

La actividad empresarial se erige en la principal causa de emisión de sustancias contaminantes que afectan al medio ambiente natural o externo<sup>10</sup>. Es así que desde la industria se vierten materiales de carácter tóxico y contaminante tanto a la atmósfera como a las cuencas fluviales, provocando una progresiva degradación del medio ambiente al acumularse residuos derivados de la fabricación de productos.

El proceso industrial no sólo genera daños en el medio ambiente natural a lo largo del proceso de fabricación<sup>11</sup>. Resulta muy significativas y alarmantes las fuentes de contaminación que generan los propios productos elaborados acumulando residuos que, como el plástico en los océanos, están alterando tanto el equilibrio natural como la propia cadena alimenticia al introducir productos tóxicos.

Puede constatarse, no obstante, que el conflicto creado entre ambos escenarios provoca situaciones aparentemente contradictorias, de modo que una apropiada protección del medio ambiente de trabajo puede derivar en una situación perjudicial para el medio ambiente natural y viceversa. Piénsese, *ad ex.*, en el uso de aparatos de aire acondicionado o calefacción que inciden de forma negativa en el ambiente externo. En sentido contrario la renuncia a estos sistemas de acondicionamiento repercutirá negativamente en el medio ambiente de trabajo haciendo más penosas o fatigosas las tareas de índole laboral<sup>12</sup>.

Pese a las paradojas que se puedan plantear resulta innegable que una actitud sensible hacia el medio ambiente puede mejorar ostensiblemente tanto las condiciones de trabajo como el medio ambiente natural. A ello contribuye, sin ir más lejos, la limitación en el uso de sustancias químicas o, en otro contexto, la mejora en los niveles de contaminación acústica. Así si se respetan adecuadamente los niveles de ruido emitidos por la empresa observando los derechos de los trabajadores ello permitirá contribuir a la eliminación de la contaminación acústica proyectada hacia el ambiente natural.

---

<sup>10</sup> M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, R. SASTRE IBARRECHE, *Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente*, en *Revista de Derecho Social*, 2001, n. 16, p. 60.

<sup>11</sup> M.P. RIVAS VALLEJO, *La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales*, en *Tribuna Social*, n. 103, p. 9.

<sup>12</sup> M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Salud laboral versus medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5, p. 1198.

### 3. La protección frente al ruido y las vibraciones en el ambiente de trabajo

La sociedad y las ciudades modernas se muestran asociadas indisolublemente al ruido de la industria y del tráfico, si bien no han renunciado a la opción de adecuar sus normas para alcanzar una más elevada calidad ambiental.

#### 3.1. Iniciativas normativas que han complementado la eficacia del Convenio OIT n. 148

La creciente sensibilización social que se asocia al ruido se ha ido consolidando en nuestro país, tradicionalmente ruidoso y extrovertido, dando así lugar a la vigente Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, que se aprueba cumpliendo con la transposición de la Directiva sobre evaluación y gestión del ruido ambiental 2002/49/CE.

Más adelante se aprueba la Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido) cuyo desarrollo en nuestro país se articula a través del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo.

La nueva normativa muestra como objetivo proteger la salud auditiva de los trabajadores en el entorno espacial de la Unión Europea, incorporando destacadas innovaciones en la metodología preventiva. Entre ellas destaca esencialmente la reducción del límite de emisión máxima permitida de forma sustancial quedando acotado a 87 dB para exposiciones diarias de 8 horas<sup>13</sup>. En la regulación específica nacional se puede apreciar que el valor de 87 dB(A) se configura como valor límite que no debe superarse en ninguna jornada laboral, con la salvedad del valor configurado como pico (equivalente a 140 dB(A)). Asimismo se observa que la superación del valor de 80 dB(A) obliga a la empresa a utilizar recursos – tales como la realización de programas de medidas técnicas y organizativas, señalización, delimitación y limitación de acceso – para reducir la exposición de los trabajadores al riesgo reseñado.

Los efectos que puede provocar el ruido que se eleva sobre los niveles

<sup>13</sup> M.A. PURCALLA BONILLA, C.H. PRECIADO DOMÉNECH, *Salud laboral y prevención de riesgos laborales (normas generales y sectoriales): implementación de los convenios de la OIT*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117, p. 204.

fijados normativamente puede generar afecciones de tipo psicológico tales como la alteración del sueño si se provoca en periodo nocturno, puede provocar cansancio, ansiedad o irritabilidad. Tales síntomas, que alteran la salud, pueden afectar a cualquier ciudadano pero, especialmente, a los trabajadores que se encuentran en contacto directo con el foco o fuente de ruido en el ambiente laboral<sup>14</sup>.

En lo que se refiere al tratamiento de las vibraciones en nuestro país se aprobó el RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, norma que fue modificada por el Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo.

### 3.2. La aportación de la doctrina del Tribunal Supremo y del TSJUE

A la hora de buscar la traslación a nuestra jurisprudencia del Convenio 148 OIT podemos encontrar precedentes reveladores, destacando la doctrina jurisprudencial que integra el derecho a la percepción del plus de penosidad<sup>15</sup> aún en los supuestos en que las empresas utilicen medidas protectoras<sup>16</sup>.

Más adelante la doctrina jurisprudencial que establece el Tribunal Supremo, a través de la sentencia de 25 de noviembre de 2009, matiza que los requisitos para generar el plus de peligrosidad por ruido vienen determinados por una doble condición: a) En primer lugar que «no fuese técnicamente posible eliminar las condiciones acústicas para conseguir alcanzar menos de 80 dbA» y b) Que concurriendo la circunstancia descrita los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo expuestos a 80 dbA o más, hagan uso de «la protección auditiva de manera efectiva y permanente durante su tiempo de trabajo, para evitar los efectos del ruido que no han podido ser eliminados».

Como criterio complementario interpretativo se debe recurrir a la STJUE de 19 de mayo de 2011 (TJCE 2011, 143, asunto *Barcenilla*) donde se realizan dos valoraciones trascendentes: a) Que en interpretación de la Directiva 2003/10 un empresario no cumple con las exigencias de la

<sup>14</sup> M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *op. cit.*, p. 1204.

<sup>15</sup> M.A. FALGUERA I BARÓ, *La normativa de la OIT y su traslación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral*, en *Lex Social*, 2016, n. 1, p. 46.

<sup>16</sup> SSTs UD 6 octubre 1995, RJ 1995\7198; 6 noviembre 1995, RJ 1995\8249; 19 enero 1996, RJ 1996\4125; 12 diciembre 1996, RJ 1996\1012.

misma si en su empresa se produce un nivel de exposición diaria de los trabajadores al ruido cuando ésta sea superior a 85 dB(A), medición que se ha de llevar a cabo sin tener en consideración el uso de protectores auditivos de carácter individual. La consecuencia habría de ser que se incumple la obligación establecida con la mera entrega de protectores auditivos aunque permitan reducir la exposición al riesgo por debajo de un nivel inferior a los 80 dB(A), de modo que, el empresario tiene la obligación de aplicar un programa que permita reducir la exposición al ruido por debajo de los niveles indicados.

b) Que de la indicada Directiva no se deduce la obligación en el caso de incumplimiento empresarial de que se devengue un plus de penosidad automático a favor de los trabajadores afectados. De lo expuesto habría que deducir que tal consecuencia ha de ser específicamente prevista en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación dejando la opción descrita en manos de la negociación colectiva.

Finalmente es destacable la sentencia del Pleno de la Sala del Tribunal Supremo, de 20 de junio de 2018 (Rec. núm. 1518/2016), según la cual la correcta interpretación que se ha de llevar a cabo en relación a la regulación del plus de penosidad por ruido en el Convenio de Industrias Cárnicas examinado – en interpretación que puede realizarse de forma extensiva en otras actividades asimilables – concluye que «el nivel de ruido a tener en cuenta para devengar el cuestionado complemento salarial es el que ofrece el puesto de trabajo, no el que percibe el trabajador individual cuando utiliza los preceptivos medios de protección».

#### 4. Conclusiones

El efecto expansivo que juega la aprobación de un Convenio de la OIT resulta de efectos innegables. El que concretamente comentamos en el presente estudio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148) no es una excepción. Afecta a materias particularmente sensibles a día de hoy, enlazando con el concepto de sostenibilidad a través del cual se intentan satisfacer las necesidades actuales garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el mantenimiento del bienestar social.

En este contexto juegan un papel esencial las diversas materias tratadas en el Convenio 148 OIT indicado. En lo que respecta a la protección frente al ruido el hilo normativo expansivo ha propiciado la Directiva sobre evaluación y gestión del ruido ambiental 2002/49/CE así como la

Directiva 2003/10/CE. Éstas, a su vez han dado lugar en España a la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido y al Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo que han permitido desplegar una serie de medidas preventivas en el ambiente de trabajo. Entre ellas las empresas se obligan a reducir el ruido al nivel más bajo posible quedando obligadas a actuar sobre la fuente que lo origina, de modo que, si supera 80 dB en tiempo de exposición de 8 horas o bien 140 dB en momentos pico existe la obligación de implantar medidas preventivas. En tales supuestos se hace obligado ofrecer información a los trabajadores sobre el modo de prevenir el riesgo a través de los diferentes métodos de trabajo teniendo en consideración las protecciones auditivas aplicables a los trabajadores que las soliciten. Asimismo, en los supuestos de riesgo se hace obligado implantar medidas técnicas para reducir la propagación del ruido restringiendo el acceso a los puestos de trabajos que deben ser adecuadamente señalizados. De forma genérica se hace preciso evitar los ruidos que se puedan considerar innecesarios y actuar disminuyendo el ruido en su origen modificando el tipo de tarea si es posible, limitando la zona afectada por vibraciones, aplicando la amortiguación de sonidos en la caída de materiales, etc. También se debe actuar sobre la maquinaria ruidosa bien introduciéndola en recintos insonorizados, aplicando cierres herméticos, o bien recubriendo con materiales acústicos.

De no resultar posible la reducción del sonido por debajo de los límites recomendados deben adoptarse medidas para reducir el tiempo en que los trabajadores se encuentran expuestos al ruido recurriendo a la rotación de puestos de trabajo. La medida que cabría adoptar con carácter subsidiario a todas las precedentes se traduciría en la facilitación a los trabajadores de equipos de protección individual como orejeras o tapones.

Como resulta patente a través de movimientos que cada vez alcanzan un nivel más globalizado la preocupación por el medio ambiente resulta hoy en día una prioridad. Seguramente se percibe que quedan pocas oportunidades para revertir las consecuencias del calentamiento global, de la contaminación del medio ambiente natural o de la saturación de plásticos en los océanos poniendo en peligro la subsistencia de miles de especies. No sólo está en juego, como hasta hace apenas unas décadas, el derecho del trabajador a prestar servicios en un ambiente de trabajo saludable. Seguramente hay en juego algo más: la propia vida en el planeta. En torno a la idea referente que incorporó el Convenio OIT n. 148 sobre protección del medio ambiente hay que valorar el esfuerzo por la adopción de medidas que permitan revertir la situación. En este ámbito no es poco lo que pueden hacer las empresas, no sólo por mejorar las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios laborales sino por



sentar las bases para facilitar un modo de vida sostenible donde se priorice el uso de productos reciclables y respetuosos con el medio ambiente, limitando los medios y los productos que puedan implicar cualquier tipo de degradación del medio.

El Convenio OIT n. 148 sentó unas bases sobre las que se puede edificar un futuro sostenible. Falta la tarea titánica, pero imprescindible, de concienciar a la sociedad de que el único futuro posible es aquel en el que el desarrollo humano sea respetuoso con la protección del medio ambiente natural.

## 5. Bibliografía

DE LA VILLA L.E., *Editorial*, en *Revista del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social*, 2015, n. 117, pp. 9-14

FALGUERA I BARÓ M.A., *La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral*, en *Lex Social*, 2016, n. 1, pp. 33-71

FERNÁNDEZ MARCOS L., *Reflexiones sobre la anunciada Ley de Seguridad e Higiene desde las normas de la OIT y CEE*, en *Actualidad Laboral*, 1991, tomo I

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA M.J., *Recolocación por razones de enfermedad como deber empresarial en materia de prevención* (comentario a la STS 10 noviembre 2010 [RJ 2010, 8827]), en *Aranzadi Social – Revista Doctrinal*, 2011, vol. 4, n. 7, pp. 205-221

GUTIÉRREZ PÉREZ M., *La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales*, en *Aranzadi Social – Revista Doctrinal*, 2010, vol. 3, n. 3, pp. 95-124

MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., SASTRE IBARRECHE R., *Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente*, en *Revista de Derecho Social*, 2001, n. 16, p. 59-92

MARTÍN MATEO R., *La calidad de vida como valor jurídico*, en *Revista de Administración Pública*, 1988, n. 117, pp. 51-70

MELLADO ROMERA M.D., *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Ramón Areces, 2006

MONEREO PÉREZ J.L., *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, en *Relaciones Laborales*, 2009, n. 12, pp. 481-537

MORENO CÁLIZ S., *Los convenios de la OIT sobre las enfermedades profesionales*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 112

PURCALLA BONILLA M.A., PRECIADO DOMÉNECH C.H., *Salud laboral y prevención de riesgos laborales (normas generales y sectoriales): implementación de los convenios de la OIT*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117, pp. 185-211

RIVAS VALLEJO M.P., *La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales*, en *Tribuna Social*, n. 103, pp. 9-27

RODRÍGUEZ RAMOS M.J., *Salud laboral versus medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5, pp. 1191-1214

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M., *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, 1999, n. 50

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*