

Campaña de información y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales entre las monitoras y monitores de natación

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



servicios a la ciudadanía

Edita

Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Depósito Legal: M-28409-2018

Agosto de 2018

Campaña de información y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales entre las monitoras y monitores de natación

ÍNDICE

VAS A TRABAJAR DE MONITOR O MONITORA DE NATACIÓN. ¿Y AHORA QUÉ?	5
POR QUÉ TENER EN CUENTA LA SALUD LABORAL	6
QUÉ ES LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12
ALGUNAS DEFINICIONES	13
CUALES SON LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	15
QUÉ OBLIGACIONES TIENE EL EMPRESARIO O EMPRESARIA	17
CUÁLES SON TUS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN	19
QUÉ HACEN LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	21
DE QUÉ SE ENCARGAN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	32
QUÉ ES UN PLAN DE PREVENCIÓN	24
QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	26
■ Las caídas	27
■ Los golpes	27
■ El ruido	28
■ Estrés térmico	28
■ Radiaciones solares	29
■ Exposición a productos químicos: el caso del cloro	29
■ Exposición a agentes biológicos	30
■ Sobreesfuerzos	31
■ Riesgo psicosocial	31
LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA	33
QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD	34
CÓMO PUEDO PARTICIPAR	35
ANEXO: NORMATIVA	36

VAS A TRABAJAR DE MONITOR O MONITORA DE NATACIÓN. ¿Y AHORA QUÉ?

Antes de comenzar a trabajar (pero también una vez que desarrolles tu actividad) es conveniente que conozcas una serie de cuestiones básicas para que puedas realizar tu trabajo con garantías para tu seguridad y tu salud.

La información y el conocimiento son siempre claves en todos los puestos de trabajo, pero piensa que en el caso de tu profesión entran también en juego el desgaste físico, la fatiga, los sobreesfuerzos, las condiciones ambientales, la exposición a productos químicos y a agentes biológicos y los riesgos psicosociales, entre otros.

El empresario o empresaria tiene el mandato legal de **velar por la salud de las personas que trabajan y en ese sentido**, todos los riesgos deben ser evaluados, generalmente por el Servicio de Prevención de tu empresa. Pero para hacerlo deben contar con tu participación.

En demasiadas ocasiones accedemos al puesto de trabajo con tan sólo ligeras nociones de las funciones que tendremos que desarrollar, y con escasa información sobre los riesgos que conllevan y cómo se deben abordar desde las empresas. Por eso, te animamos a informarte y conocer algunas cuestiones concretas en materia preventiva, pero sobre todo queremos que conozcas lo que puedes exigir en tu trabajo, los aspectos que se deben contemplar en una evaluación de riesgos y con quien puedes contar.

También te invitamos a consultar al delegado o delegada de prevención de tu centro de trabajo. Si no existe esta figura en tu empresa, toma la iniciativa y promueve elecciones. Es un hecho que los centros de trabajo con representación sindical se encuentran más protegidos contra la siniestralidad laboral.

POR QUÉ TENER EN CUENTA LA SALUD LABORAL

La salud es, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el “estado de completo bienestar físico, psicológico y social” y no solo la ausencia de enfermedad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a la OMS define en ese sentido, lo que es salud ocupacional:

“La disciplina de la Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicar y mantener los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas...”

Sin embargo, las cifras que sigue arrojando la OIT son llamativas e indican que aún queda mucho por hacer. Cada día mueren 6.300 personas por accidentes o enfermedades relacionadas con el Trabajo y ocurren más de 317 millones de accidentes de trabajo.

En España existe normativa que vela por garantizar la protección de las personas que trabajan. Sin embargo a día de hoy, tanto la falta como la inadecuación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en las empresas sigue desencadenando, importantes daños para la salud de las personas que estamos trabajando.

Queda mucha tarea por delante y muchas mentalidades que cambiar. Salvo en contadas excepciones y por aspectos concretos muy dramáticos, los accidentes laborales no hacen correr ríos de tinta en la prensa. Se quedan con una reseña de la que no volvemos a saber o a interesarnos. Hemos interiorizado el accidente como un suceso que puede producirse en toda empresa o bien como algo que le puede suceder a otro. Sin embargo, estos daños suponen un coste humano terrible y un coste social elevado.

Generalmente los daños a la salud se materializan de varias formas, en muchos casos con la ocurrencia de un accidente de trabajo, en otras ocasiones desencadenan una enfermedad profesional. También pueden llegar a producirse enfermedades derivadas del trabajo (o lo que es lo mismo, aquellas enfermedades no catalogadas como profesionales pero que han sido contraídas por el trabajo como causa exclusiva).

Comencemos entonces por lo que se considera **un accidente de trabajo** (art.156.1 Texto Refundido Ley General Seguridad Social <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>)

Un accidente se define como **“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”**. También se considerarán accidentes de trabajo los sufridos al ir o volver del trabajo “in itinere” (art. 162.a TRLGSS) .

En la práctica del día a día la casuística de los accidentes es variopinta y ha ido generando a lo largo del tiempo abundante jurisprudencia. En general, se reconocen como accidentes de trabajo aquellos ocurridos:

- En lugar y tiempo de trabajo.
- Al ir o volver al trabajo. No tiene limitación horaria pero debe tratarse del camino de ida o vuelta habitual, y sin que existan interrupciones.
- Aunque se estén realizando tareas distintas a las habituales.
- En desplazamiento durante tu jornada laboral (en misión).
- Con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical.
- En actos de salvamento y en otros similares, cuando tengan conexión con el trabajo.

Además, existen enfermedades que también son consideradas accidentes de trabajo, como son:

- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad pero que se agravan como consecuencia de un accidente en el trabajo.
- Las enfermedades intercurrentes, es decir, las complicaciones de un proceso patológico determinado por un accidente de trabajo.
- Las enfermedades comunes que contraigas por causa exclusiva de tu trabajo.

Todas las empresas tienen la obligación de notificar los accidentes de trabajo mediante un procedimiento electrónico. **Si sufres un accidente laboral ten en cuenta estas pautas:**

- Si necesitas atención urgente acude al centro médico más cercano para recibir atención sanitaria y comunícalo en el plazo más breve posible a la mutua que te corresponda.
- En casos con menor requerimiento de atención urgente, solicita a tu empresa el “volante de asistencia” para acudir a tu Mutua. Estas entidades suelen requerirlo para realizar la atención

sanitaria. Este volante además te puede servir como un primer reconocimiento por parte de la empresa de que ha habido un accidente de trabajo.

- Ponlo en conocimiento de las delegadas y delegados de prevención de tu empresa a la mayor brevedad posible.
- Aunque el accidente no cause baja, el personal médico de la mutua te debe entregar el parte médico correspondiente como justificante de la asistencia que has recibido.
- Si tu accidente de trabajo requiere baja laboral, la empresa está obligada a cumplimentar un parte de accidente mediante un procedimiento de comunicación electrónico en el plazo de cinco días y a darte una copia.
- Si el accidente es grave, muy grave, mortal, o si afecta a más de cuatro personas trabajadoras, deberá además comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas.

Recuerda:

Las prestaciones por contingencia profesional son diferentes que las prestaciones por contingencia común (causas no laborales). Cuando ocurre un accidente laboral debe revisarse el esquema preventivo para averiguar qué ha fallado. Si se tramita la baja por enfermedad común, aun siendo laboral, todo seguirá igual y otra persona podrá accidentarse por las mismas causas.

Las cifras en actividades deportivas

En el año 2016 se registraron para el sector de actividades deportivas 6.207 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo. A estas cifras se sumaron los 762 accidentes producidos “in itinere”. **48 de estos accidentes fueron graves y 5 mortales.** En consecuencia, este tipo de actividad no se puede decir que esté exenta de riesgo ni que sea ajena al accidente laboral.

	En jornada				In itinere			
	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal
Total Actividades económicas	489.065	484.912	3.657	4.960	77.170	76.045	992	133
Act.deportivas	6.207	6.159	44	4	767	762	4	1

Pero además, teniendo en cuenta el factor edad de la persona accidentada, en este sector de actividades deportivas resulta llamativo el hecho que de entre todas las personas que han sufrido un accidente y que tenían entre 16 y 19 años de edad, el 7,6% correspondan a actividades deportivas. Para el grupo de 20 a 24 años, un 3,5% y de 25 a 29 años con un 2,4%. Generalmente, es la gente más joven la que se inicia en este tipo de trabajo.

En la siguiente tabla encontrarás el resumen de los accidentes ocurridos para el conjunto de actividades económicas y los ocurridos en actividades deportivas por grupo de edad. La última columna refleja el porcentaje de accidentes que suponen por cada grupo de edad en relación con todas las actividades que se realizan.

Edad	Total actividades económicas en jornada con baja	Actividades Deportivas en jornada con baja	% total fila
De 16 a 19 años	4.546	347	7,6%
De 20 a 24 años	27.905	983	3,5%
De 25 a 29 años	4.5810	1.117	2,4%
De 30 a 34 años	61.664	1.037	1,6%
De 35 a 39 años	78.529	796	1%
De 40 a 44 años	77.033	639	0,8%
De 45 a 49 años	69.353	489	0,7%
De 50 a 54 años	60.134	391	0,6%
De 55 a 59 años	43.254	281	0,64%
De 60 a 64 años	19.779	117	0,59%
Más de 65 años	1.060	10	0,9%
TOTAL	489.065	6207	1,2%

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por otro lado, se considera **enfermedad profesional** a aquella que es contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y siempre que se cumplan ciertos requisitos:

- Debe estar incluida en un listado de enfermedades profesionales que aparecen en el Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>
- Deben estar provocadas por la acción de las sustancias o elementos indicados en el cuadro incluido en dicho Real Decreto.

Las enfermedades profesionales suponen un *“deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado”*. (Definición del Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo INSSBT) .

En el cuadro del Real Decreto se clasifican las enfermedades en función de las siguientes categorías:

- Grupo 1: Agentes químicos
- Grupo 2: Agentes físicos
- Grupo 3: Agentes biológicos

Grupo 4: Inhalación de sustancias

Grupo 5: Enfermedades de la piel

Grupo 6: Agentes carcinógenos.

Las cifras que ofrece el Observatorio de enfermedades profesionales de procedimientos cerrados con consideración de enfermedad profesional están recogidas en el cuadro siguiente:

CLASIFICACION NACIONAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	NÚMERO			DURACIÓN		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	3.948	4.298	8.246	86,10	91,33	88,82
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	14	18	32	66,93	88,28	78,94

Fuente: Observatorio Profesional de enfermedades profesionales (CEPROSS) o causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2016.

No olvides que las enfermedades que no se encuentran reflejadas en este cuadro, pero si han sido contraídas en el trabajo, podrán ser consideradas accidente de trabajo (art. 156.2 apartado e) de la LGSS).

Las alteraciones a la salud más frecuentes que pueden hacer aparición en monitores y monitoras de natación tienen que ver con:

- **Resfriados.** Suele ser frecuentes en las personas en contacto con público y las que están expuestas a cambios bruscos de temperatura importantes como es vuestro caso.
- También se pueden producir **legionelosis**. Ésta se produce por el crecimiento de una bacteria que normalmente se desarrolla en agua (con una temperatura entre 20 y 50°C). Esta enfermedad provoca cansancio, dolor muscular, fatiga, tos, dolor de cabeza y malestar general.
- **Irritación vías respiratorias:** En este caso son frecuentes las alteraciones pulmonares por efecto del cloro utilizado en las piscinas ya que este producto es muy irritante de las mucosas. Puede también hacer aparición la tos seca, que en los casos de exposición continuada, podrían derivar en un problema crónico y asma.
- **Otitis.** Producida por mantener los oídos mojados de forma constante y la presencia de microorganismos en el agua.
- **Conjuntivitis.** Asociada a las sustancias irritantes de mucosas oculares como es el caso del cloro en las piscinas. En los monitores y monitoras de natación puede aparecer la denominada

“conjuntivitis de las piscinas” que son infecciones de la conjuntiva por bacterias o virus. También puede hacer aparición la **Queratoconjuntivitis actínica**: Se trata de un tipo de conjuntivitis asociada a la radiación ultravioleta.

- **Problemas en la voz:** Generados por el uso continuado de la voz y por los sobreesfuerzos de ésta llegando a provocar: afonías, disfonías, nódulos. Generalmente se producen por el uso de la voz en las clases colectivas.
- **Alteraciones del esmalte dental:** Se producen por efecto del cloro en el agua de las piscinas, pudiendo dañar o manchar los dientes.
- **Sordera o hipoacusia.** Están relacionadas con la exposición de las personas a niveles por encima de los 80 decibelios (dBA) como los que pueden producirse en las clases colectivas, con volumen muy alto y durante períodos prolongados.
- **Hongos:** Se suelen producir en los pies por contacto directo de éstos con zonas húmedas.
- **Dermatitis de contacto y alérgica.**
 - Se produce por contacto con sustancias irritantes. En monitores y monitoras de natación se puede producir el **cloracné**, una dermatitis similar a la del acné pero que se produce en personas con la piel sensible o con exposiciones a cloro prolongadas, o el contacto continuado con el bañador mojado.
- **Trastornos musculoesqueléticos.**
 - Generalmente se producen por sobrecarga derivada del esfuerzo físico continuado. Su aparición es gradual y se prolonga en el tiempo produciendo dolor y fatiga continuados.
- **Cáncer de piel.** Por exposición a radiación ultravioleta. Se puede desarrollar en las personas que realizan actividades al aire libre.

Resumen:

Las deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales pueden dañar tu salud ya sea por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad derivada del trabajo. Todos ellos son contingencias profesionales.

En el sector de actividades deportivas también se puede sufrir accidentes. Sobre todo en los grupos de edad que van desde los 16 a 34 años.

Existe legislación en nuestro país que trata de evitar que estos daños se produzcan. Conócela. Contacta con tu delegado o delegada de prevención para saber más.

QUÉ ES LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 40.2 de la Constitución Española estableció entre sus principios la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En ese sentido se desarrolló una abundante normativa, convirtiéndose el año 1995 en un punto de inflexión importante para la salud laboral en nuestro país con motivo de la publicación de **la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Esta Ley que promueve y regula la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras sigue vigente 23 años después de su puesta en marcha. Su origen se remonta a la transposición de una directiva europea a raíz de nuestra entrada en la Comunidad Europea. En España hasta el año 1995 se seguían los preceptos de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo que se aprobó en 1971. La transposición de esa directiva tuvo sus dificultades y tras seis años de debate intenso, por fin consiguió su aprobación.

La importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue, y lo sigue siendo, el objetivo de prevenir el daño antes de que ocurra, ya que la Ordenanza estaba más centrada en reparar y atender al accidentado.

Desafortunadamente tras 23 años de vigencia, aun encontramos desconocimiento en torno a esta Ley. Si aun no la conoces y quieres conocerla sigue leyendo.

El objetivo:

Promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

ALGUNAS DEFINICIONES

Antes de continuar, vamos a repasar algunas definiciones del artículo 4 de la Ley para saber de qué hablamos exactamente.

¿Qué es un riesgo laboral?

La ley lo define como la *“posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”*.

Por tanto, si hay posibilidad de daño hay riesgo laboral. Otra cuestión es valorar si es probable o poco probable o si las consecuencias son o no graves. Pero, si es posible es un riesgo y como tal debe valorarse.

Otra definición clave es la de **prevención**, ya que nos estamos refiriendo a *“el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*. No es por tanto una actividad aislada sino un conjunto y con un objetivo claro evitar o en caso disminuir el riesgo. Aquí es clave la participación de trabajadores y trabajadoras.

Se entenderá como **«equipo de trabajo»** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Por último, aunque la Ley recoge más definiciones importantes, se entenderá como **«condición de trabajo»** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d. Todas aquellas otras características del trabajo, **incluidas las relativas a su organización y ordenación**, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Estas definiciones te pueden servir para delimitar y comprender de qué estamos hablando cuando hacemos referencia a prevención, pero sobre todo, tiene una enorme trascendencia que conozcas que la **organización del trabajo**, hasta entonces siempre considerada como potestad exclusiva de de la empresa, es considerada también como un factor de influencia en la generación de riesgos relativos a las condiciones de trabajo y por tanto, también se debe evaluar y permite nuestra participación como trabajadores y trabajadoras.

CUALES SON LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

En el artículo 15 de la Ley de PRL, se establecen tanto los principios que se deben adoptar como la persona que tiene obligación de adoptarlos: el empresario o empresaria. Estos son:

Evitar los riesgos

Los riesgos mejor evitarlos. ¿Cómo?. Teniéndolos presentes en la fase de concepción y planificación de la empresa y de la organización del trabajo, por ejemplo, adquiriendo herramientas y maquinarias adecuadas. También diseñando lugares de trabajo que no pongan en riesgo la salud y la seguridad de su plantilla. Por ejemplo, cuando se construye una piscina en una instalación deportiva debería realizarse no sólo con criterios arquitectónicos, de diseño, de coste, sino pensando en los daños a la salud que puedan ocasionar en las personas que van a utilizarlo y mucho más en las personas que van a trabajar en él.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

Para ello es necesario conocer qué riesgos existen, dónde están y su grado de importancia. Todo trabajador o trabajadora debe conocerlos. La evaluación tendrá en cuenta aspectos como la naturaleza de la propia actividad y de las personas que van a desempeñarlos. Es muy importante evaluar todos los riesgos. Todos. Ten en cuenta que la vigilancia de tu salud se realiza de acuerdo con los riesgos de tu trabajo. Si los riesgos son evaluados de forma incompleta la evaluación de tu salud también.

Combatir los riesgos en su origen

Significa ir directamente a la raíz de los problemas, siempre que sea posible.

Adaptar el trabajo a la persona

No son las personas quienes se deben adaptar al trabajo sino al contrario. Cada persona es diferente y esto

se debe tener en cuenta desde la propia concepción del puesto de trabajo hasta en la elección de equipos, de métodos de trabajo y de producción, sobre todo con el objetivo de reducir el trabajo monótono y repetitivo. También existen sensibilidades especiales que deben ser tenidas en cuenta. El colectivo de personas menores de edad también tienen una consideración especial en materia de prevención.

Tener en cuenta la evolución de la técnica

La sociedad, las empresas, la tecnología se encuentra en constante cambio. La mejora continua debe formar parte de la prevención de riesgos laborales, sustituyendo herramientas anticuadas por otras más modernas y que ofrezcan mayor protección o también adecuando las instalaciones a los nuevos avances. Sin embargo no olvides que se debe formar e informar a las personas que trabajan en estas nuevas técnicas.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro

Se trata de reducir el riesgo o bien eliminarlo de tal manera que el empresario/a pueda utilizar técnicas o productos alternativos. Siempre se descubren cosas nuevas. Hay que estar al día de los nuevos avances que dejan obsoletos productos, herramientas, más aun si son productos peligrosos.

Planificar la prevención, buscando un *“conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”*.

Este principio es importante ya que no sólo se habla de elementos físicos sino también de factores de organización y condiciones de trabajo que pueden afectar a la seguridad y la salud.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

Se refieren a medidas de protección que afectan al conjunto de trabajadores, que deben ser prioritarias a las medidas individuales. Por ejemplo, en el caso de una piscina la instalación de un sistema de ventilación es una medida que afecta al conjunto de la plantilla.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

La información y la formación son claves. El hecho de conocer los posibles riesgos del puesto de trabajo es imprescindible a la hora de evitar los daños a la salud.

Tener en cuenta la **capacidad profesional** de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

Deben prever las distracciones y las imprudencias no temerarias. Como seres humanos que somos, podemos sufrir distracciones. Cuando interiorizamos procedimientos de trabajo y lo realizamos todos los días igual los percibimos como algo cotidiano y se diluye entonces la sensación de riesgo. Esto se debe tener en cuenta en las evaluaciones.

QUÉ OBLIGACIONES TIENE EL EMPRESARIO O EMPRESARIA

La legislación les otorga el **deber de protección** de las personas que trabajan en sus empresas y para ello tienen que seguir los principios que establece la Ley. Sólo quedan eximidos de responsabilidad ante accidentes o enfermedades producidas cuando se haya demostrado conducta dolosa o imprudencia temeraria del trabajador.

Para el ejercicio de estos deberes debe **elaborar, conservar y tener** a disposición de las distintas Autoridades laborales y sanitarias una serie de documentos que se recogen en el artículo 23 de la LPRL:

- Plan de prevención de riesgos laborales,
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo,
- Planificación de la actividad preventiva,
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores ,
- Relación y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador o trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo

El mero hecho de disponer de esa documentación no significa que se esté cumpliendo con la Ley. Cuando existe incumplimiento de estas obligaciones empresariales, puede desembocar en responsabilidad jurídica:

Penal: cuando el empresario o empresaria no respeta las normas más elementales de seguridad y salud.

Civil: cuando el objetivo no es la reparación del daño a la sociedad, sino la indemnización de las personas que han resultado perjudicadas por la conducta ilícita.

De seguridad social: cuando la responsabilidad empresarial ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional les obliga a abonar al trabajador dañado un recargo de las prestaciones de Seguridad Social. Es compatible con otras responsabilidades jurídicas.

Administrativa: similar a la penal pero de menor entidad por lo que no justifica condena. La responsabilidad penal y la administrativa son excluyentes.

CUÁLES SON TUS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

El artículo 29 de la PRL establece tanto obligaciones como responsabilidad de las personas trabajadoras. Entre los deberes se encuentran los de autoprotección, o la responsabilidad de cuidar de tu propia seguridad, también las de cumplir con las medidas de prevención adoptadas, la colaboración con el empresario o empresaria, o la del uso adecuado de herramientas e instalaciones.

Entre tus derechos (que se corresponden a su vez con las obligaciones empresariales):

- La **consulta** con la debida antelación, sobre decisiones relativas a la planificación y organización del trabajo en la empresa, la introducción de nuevas tecnologías. Sobre la organización y desarrollo de actividades de protección a la salud y prevención de riesgos profesionales; designación de trabajadores o trabajadoras para encargarse de las medidas de emergencia. Y en general cualquier consulta sobre **cualquier acción que pueda tener efectos sobre la seguridad y la salud**.
- Elección de entre los trabajadores y trabajadoras de representantes con funciones específicas en materia de prevención. **Delegados y delegadas de prevención**. A partir de empresas con 50 trabajadores el Comité de Seguridad y Salud será el órgano “paritario y colegiado de participación” formado por representantes de trabajadores y trabajadoras y de la empresa, que actúa como órgano de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en prevención de riesgos laborales.
- A recibir **información sobre los riesgos de tu puesto de trabajo** y a realizar propuestas a empresa, Comités de Seguridad y Salud, Delegados y delegadas de prevención. (Art.18 LPRL)

- A recibir **formación teórica y práctica en materia preventiva**. (Art. 19 LPRL)
- **A participar** en todos los aspectos de la prevención a través de los representantes de los trabajadores/as (Art. 18, Art. 33 y 34.)
- A la **vigilancia periódica de tu salud** en función de los riesgos de tu puesto de trabajo. Siempre garantizando la voluntariedad, confidencialidad y con fines preventivos. (Art. 22).
- A **denunciar** ante la Administración cuando las condiciones de seguridad y salud no se estén cumpliendo (Art.40)
- A **paralizar o abandonar la actividad** cuando exista riesgo grave o inminente para la vida o la salud (Art. 21).

El ejercicio de tus derechos como trabajador o trabajadora es beneficioso para tu salud.

QUÉ HACEN LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Los delegados y delegadas de prevención de tu empresa y en su caso los Comités de Seguridad y Salud, actúan representándote en materia de prevención de riesgos en el trabajo y son designados por y entre los representantes de personal. Tanto el procedimiento de elección como su número, varían con respecto a unos parámetros que marca la ley de Prevención o por pactos y convenios.

Busca a la persona que realiza esta función en tu empresa y pregúntale. Puede ayudarte, pues las tareas que deben desempeñar en tu centro de trabajo son muy importantes para ti, pero siempre *recuerda que se trata de un compañero o compañera que ha adquirido voluntariamente una responsabilidad, pero quien tiene la obligación de velar por tu seguridad y tu salud es la empresa* y en concreto el empresario o empresaria.

Sus funciones tienen que ver con:

- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar al Servicio de Prevención en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo.
- Acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen en los centros de trabajo.

- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores y trabajadoras, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo

DE QUÉ SE ENCARGAN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Existen empresas en las que la actividad que se desarrolla es sencilla y para las que no son necesarios conocimientos técnicos muy extensos, por lo que las funciones preventivas pueden ser asumidas por el propio empresario o empresaria (empresas con un único centro desde 10 a 25 personas trabajadoras), pero en general y para cumplir con sus obligaciones preventivas las empresas cuentan con los Servicios de Prevención en sus distintas modalidades: Ajeno, Propio o Mancomunado.

Se tratan de organizaciones que cuentan con personal especializado y con una titulación específica que les habilitan para evaluar los riesgos de todo tipo, realizar las planificaciones preventivas, los planes de emergencia, elaborar los programas formativos e informativos y la documentación preventiva que pueden requerir las autoridades laborales y sanitarias, entre otras.

Las especialidades básicas que existen son cuatro:

- Medicina del trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y psicología aplicada.
- Seguridad en el trabajo.

Los Servicios de Prevención, aun siendo entidades pagadas por la propia empresa, *asesoran tanto a ésta como a la representación de los trabajadores y trabajadoras*, en ese sentido la Ley les otorga las mismas garantías que la representación de los trabajadores (Art.30 LPRL).

QUÉ ES UN PLAN DE PREVENCIÓN

En líneas generales un plan de prevención no es más que una descripción del sistema de prevención que hay en tu empresa. Al inicio, cuando se encuentra en fase de implantación, la empresa asesorada por el Servicio de Prevención, debe hacer un análisis de las actividades y los procesos de trabajo que se van a realizar.

Una vez que se ha implantado, debe realizarse un programa de formación e información a las personas que realizan o van a realizar esas funciones. Además debe contener en todo momento procedimientos para su revisión y valoración.

En todos los planes se tienen que contemplar información sobre los procedimientos de trabajo, y en particular referidos a aquellas cuestiones que tienen que realizar o no las personas por el hecho de ocupar ese puesto de trabajo, así como sus obligaciones en materia de prevención y la información y formación que se le debe proporcionar (art. 18 y 19 LPRL). También debe contar con información sobre las funciones atribuidas en materia de prevención de todas las unidades organizativas de la empresa.

Para que te hagas una idea, los planes suelen tener los siguientes apartados:

- Datos generales de la empresa (Identificación, actividad principal, número de trabajadores de la empresa), descripción de los procesos y de las actividades más peligrosas, y un organigrama.
- Política preventiva, (para la que debe ser consultado el delegado o delegada de prevención o en su defecto los trabajadores.)
- Prácticas y procedimientos de trabajo.
- Organización de la prevención (opción sobre la modalidad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, Propio, designar a un trabajador...
- Revisión del plan de prevención, estableciendo una periodicidad para valorar la eficacia de la gestión preventiva de los puestos evaluados.
- Funciones de los responsables de cualquier unidad administrativa (con el fin de integrar la prevención entre sus procedimientos y actividades).

- Procedimiento para la coordinación de los recursos humanos, en relación a las nuevas contrataciones, con el Servicio de Prevención.
- Compra de productos, materiales, en coordinación con el Servicio de Prevención
- Mantenimiento y revisión de los equipos e instalaciones en coordinación con el Servicio de Prevención.

QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Según la definición que hace el Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo INSSBT (antes INSHT), se define como: *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*.

Una buena evaluación debe recoger todos los riesgos del puesto de trabajo, así como valorar la probabilidad de que se materialicen los daños, el grado de daño o severidad que pueden causar y la prioridad con la que debe abordarse. También deberá ir acompañada de una exhaustiva definición de funciones del puesto de trabajo evaluado. Para cada uno de los riesgos detectados se deben diseñar una serie de medidas preventivas para las que posteriormente, se deberá valorar su eficacia.

La evaluación inicial será la primera que realice en relación a los riesgos de un puesto de trabajo. Debe hacerse cuando se crea el puesto o se modifica sustancialmente.

La evaluación periódica servirá como revisión de que no se han producido cambios y que todo se está realizando según lo establecido. También sirve para introducir mejoras.

También se pueden realizar revisiones ocasionales cuando se haya producido un accidente o incidente, o bien cuando se produzca un cambio normativo o metodológico.

Evaluaciones de verificación son las que se realizan con el fin de verificar que las medidas de eliminación o reducción de riesgos, son o no eficaces.

En cualquier caso, en cada centro de trabajo existirán unos riesgos específicos en función de las características del propio puesto de trabajo y de las instalaciones donde se desarrollen. En líneas generales, sin ser exhaustivos ya que para eso están los Servicios de Prevención, *los riesgos a los que puedes enfrentarte en tu puesto de trabajo como monitor o monitora de natación son:*

Las caídas

Normalmente en las evaluaciones de riesgo se consideran las caídas al mismo nivel o a distinto nivel. Las causas de estas caídas son muy diversas, aunque generalmente pueden tener su origen en piscinas, en la presencia de charcos de agua y de condensación de la humedad en suelos resbaladizos. También pueden ser debidas al desorden de los utensilios o a su mala colocación, a caminar demasiado rápido o correr, a la presencia de cables eléctricos en zonas de paso o a la falta de señalización de algunos obstáculos.

Las consecuencias de una caída pueden ser importantes por lo que una vez evaluado el riesgo deben establecerse una serie de medidas preventivas. Si se produjera un accidente o incidente por una caída, debería revisarse la evaluación de riesgos para valorar su eficacia.

Las medidas preventivas en este caso deberán ir encaminadas por ejemplo, a la incorporación de suelos antideslizantes en las instalaciones, a la utilización de calzado adecuado, al diseño de procedimientos de trabajo específicos o a dotar de un lugar idóneo para recoger herramientas y utensilios tras su uso. También a la gestión de la limpieza de los suelos cuando se produzcan charcos. Evitar la presencia de cables u otros obstáculos en las zonas de paso y la señalización de obstáculos.

El objetivo siempre debe ser anticiparse al daño proponiendo una serie de medidas que eviten que el accidente se produzca.

Los golpes

Los golpes se pueden producir por numerosas causas, desde distracciones y descuidos, a la inadecuada organización de herramientas, equipos y materiales o al diseño de lugares demasiado pequeños para el tránsito de personas, al ritmo de trabajo elevado, a la falta de señalización. La evaluación debe tener en cuenta estas causas y diseñar medidas preventivas apropiadas para evitar estos riesgos o minimizarlos.

Dado que la consecuencia de un golpe puede ser grave las medidas a tomar deben pensarse de forma detenida. En numerosas evaluaciones te puedes encontrar con una mera redacción en positivo de la causa que lo produce. Por ejemplo, si se habla de distracciones la medida preventiva es redactada como: *“mantener la atención”*. Una buena medida preventiva debe ir más allá y ahondar en los factores de organización del trabajo así como de otros factores que pueden intervenir.

Tú como trabajador o trabajadora puedes aportar mucho en cuanto a las medidas preventivas que se pueden tomar en tu trabajo. Habla con el delegado o delegada de prevención.

En general, las medidas preventivas que se pueden tomar en cuanto a los golpes en tu trabajo pasan por que tu empresa ponga los medios para que por ejemplo, se disponga de lugares adecuados para el correcto almacenamiento de materiales. También disponer de procedimientos para guardar los

utensilios de forma adecuada de forma que no haya obstáculos. Otra medida es disponer y utilizar calzado adecuado. El establecimiento de medidas de tipo organizativo como son un ritmo de trabajo adecuado son medidas positivas y que tienen mucha repercusión en todos los riesgos.

En tu trabajo tienen que informarte y formarte sobre los riesgos de tu puesto y sobre las medidas preventivas, pero puedes participar si crees que algún riesgo no ha sido evaluado o si las medidas preventivas no son suficientes. Comunícaselo al delegado o delegada de prevención.

El ruido

Puede que los primeros días cuando acudas a tu trabajo te parezca que hay un enorme bullicio. El chapoteo en el agua, el volumen de la música de las clases, los grupos escolares, los ecos producidos en la piscina cubierta, la sala de máquinas... Lo curioso del ruido es que poco a poco nos vamos habituando a él y dejamos de percibirlo. Sin embargo, el ruido puede provocar importantes daños a la salud conduciendo a una progresiva pérdida de tu capacidad auditiva que puede convertirse en irreversible. El ruido, además de dañar la salud auditiva puede ocasionar otros daños a la salud, desde alteraciones cardiovasculares, trastornos del sueño, estrés, alteraciones digestivas y un largo etcétera. Pero es que además, el propio ruido obliga a las personas a elevar la voz para ser escuchados y esa situación unida a factores como humedad y temperatura, contribuyen a la producción de daños a la salud tales como alteraciones en la garganta produciendo afonías, irritación en la laringe, problemas en las cuerdas vocales.

Las medidas preventivas deben orientarse a por ejemplo, la limitación del volumen de los equipos de sonido o al diseño organizativo que permita el descanso en zonas libres de ruido. También el adecuado mantenimiento y la revisión de la maquinaria, a apagar la música entre clase y clase, o incluso al uso de Equipos de Protección Individual y la limitación del tiempo de trabajo en zonas ruidosas, la utilización de micrófonos etc.

No infravalores el ruido. Cada vez existen más estudios sobre los daños que provoca en la salud.

Estrés térmico

Tu trabajo como monitor o monitora de natación implica permanecer día a día a la intemperie además de en el interior de piscinas cubiertas en condiciones de mucho calor y humedad. El ejercicio físico y el calor no son buenas compañeras.

Ten en cuenta que las altas temperaturas pueden provocar un golpe de calor y esto no es una condición exclusiva de las personas que trabajan en la operación asfalto o en la construcción. Tú puedes tener un golpe de calor para lo que en tu centro de trabajo se deben diseñar medidas preventivas que tengan en cuenta este riesgo.

Estas medidas tienen que tener en cuenta la realización de pausas frecuentes en zonas de sombra, el

acceso a agua potable para la hidratación constante, la protección de la cabeza y cuerpo con sombrillas y gorros, la información y formación sobre los signos o síntomas que se pueden tener en relación al calor.

Radiaciones solares

Para el ejercicio de tu trabajo permaneces numerosas horas con exposición a la luz solar. Ésta es una fuente de radiación ultravioleta (UV) que como ya sabes, puede producir importantes lesiones en la piel que van desde quemaduras a incluso derivar en cáncer. También son capaces de provocar daños en ojos como queratitis y conjuntivitis.

A la radiación UV se une la radiación infrarroja que provoca un aumento de la temperatura corporal produciendo estrés térmico y por tanto posibilidad de provocar un golpe de calor. Además puede agravar patologías ya existentes como enfermedades cardiovasculares.

Las medidas preventivas deberán ir encaminadas a la utilización de cremas solares pero siempre teniendo en cuenta los factores de protección para cada tipo de necesidad de las personas. También al uso de gafas de sol homologadas. Otras medidas tendrán que ver con la disposición de zonas de sombra para el resguardo del sol, además de sombrillas, sombreros, pero también la limitación del número de horas en exposición al sol. El acceso al agua potable es también fundamental para mantener la hidratación.

Exposición a productos químicos: el caso del cloro

Dependiendo del centro de trabajo puedes encontrar diferentes productos utilizados para controlar la calidad del agua en las piscinas. El más utilizado es el cloro que actúa además, ayudando a controlar las bacterias o patógenos que puedan encontrarse en las aguas. Sin embargo, este producto tiene la desventaja de que puede actuar como factor de riesgo para la salud si va acompañado de baja calidad del aire y del agua en piscinas cubiertas principalmente. Además cuando existe interacción entre varios desinfectantes puede provocar a su vez subproductos tóxicos. Esta interacción sobre todo, cuando el agua está muy agitada por el chapoteo continuo, puede liberar cloro al ambiente provocando irritaciones de garganta y nariz, así como efectos respiratorios crónicos.

Las personas que trabajáis en las piscinas, sois de las más expuestas a los riesgos del uso del cloro. Hay que tener cuenta que si la concentración en el aire supera los 150 mg/m³ puede llegar a provocar hinchazón de los pulmones, sobre todo para aquellas personas que acumulan años de exposición laboral. En ese caso aumentarán las posibilidades de padecer hipersensibilidad respiratoria. También de provocar problemas en la piel, irritación en nariz y ojos y mayor hiperreactividad bronquial y asma laboral. También pueden aparecer otitis.

En el caso de las piscinas que utilizan el método de inyección de cloro como método para la desinfección en las que existe poco control de calidad de agua y aire se originan evaporaciones excesivas de agua.

Entonces el exceso de condensación provocará también corrosión de estructuras metálicas y de cables con el consecuente riesgo eléctrico.

La temperatura del agua más conveniente es de 27°C. Si la temperatura del agua es elevada y existen menos de dos grados de diferencia con respecto a la ambiental se genera más cloro en el aire por lo que no sólo desinfecta menos sino que contamina más.

Además para un adecuado control del nivel de humedad debe disponerse de un sistema de ventilación que garantice una humedad máxima del 70%. Una buena ventilación permitiría conservar las concentraciones de cloro en aire al nivel más bajo posible, evitando la incomodidad o disconfort olfativo y otros efectos adversos en tu salud.

La exposición continuada a cloro provoca en algunas personas una hipersensibilidad y el desarrollo de alergias.

Existen productos alternativos para la desinfección del agua como son el bromo, ozono o radiación UV.

Los monitores y monitoras de natación no tenéis que manipular cloro. Tenlo en cuenta.

En todo momento deben controlarse los niveles de cloro como indica la legislación y por supuesto atender a los parámetros de ventilación y calidad del aire.

Exposición a agentes biológicos

Son agentes biológicos aquellos microorganismos capaces de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. En tu trabajo existe exposición a estos agentes por varios motivos: confluyen gran cantidad de personas y se dan las condiciones que favorecen su presencia como son la temperatura, la humedad, el agua...

Estos agentes pueden acceder a tu organismo por varias vías: respiratoria, digestiva o a través de piel y mucosas. En caso de contagio lo más común son las alteraciones de las vías respiratorias como el resfriado común, las infecciones de garganta. También pueden hacer presencia en tu piel las infecciones provocadas por hongos y las otitis o infecciones de oído. Pero además pueden aparecer enfermedades como la varicela o de mayor gravedad como la legionella, causadas por la contaminación de aguas y equipos de ventilación.

En este sentido, hay una serie de medidas preventivas básicas que deben tomarse en tu empresa como son: el adecuado mantenimiento del sistema de ventilación, el control de la calidad del agua y de la concentración del cloro, el mantenimiento de de la temperatura y humedad adecuadas. La ducha tanto antes como después de utilizar la piscina es básica para minimizar el riesgo de exposición a estos microorganismos. También es importante el uso de un calzado adecuado que evite el contacto directo de los pies con el suelo. Los microorganismos se ven favorecidos por condiciones de humedad

y oscuridad, por lo que la limpieza adecuada de los recovecos y de las instalaciones es primordial. Además, debes conocer todos los detalles de las vacunas, tanto riesgos como beneficios, que existen para algunas enfermedades que se pueden transmitir y que en caso de embarazo pueden llegar a ser muy graves para el feto.

Sobreesfuerzos

Numerosos accidentes de trabajo se producen por sobreesfuerzos. Entre sus causas están la falta de calentamiento antes de realizar ejercicio físico, la repetitividad, la acumulación de cansancio o fatiga o la falta de pausas para descansar entre clase y clase.

En tareas que requieren esfuerzo físico continuado, se produce un desgaste físico de las personas, pero es que además, existen otros factores de tipo psicosocial como son el estrés que potencian sus efectos.

La consecuencia más clara es la fatiga y con ella vienen los trastornos musculoesqueléticos, que suponen una de las causas más importantes de baja laboral. Son comunes las lumbalgias, cervicalgias, tendinitis, fascitis, e incluso hernias.

Por ello, debe diseñarse una organización del trabajo adecuada que permita los descansos suficientes entre clase y clase, favorezca la posibilidad de intercalar actividades de mayor exigencia física con menor exigencia. Tampoco debe olvidar que el trabajo debe adaptarse a la persona de tal modo que las sesiones de trabajo no sobrepasen tu capacidad. El poder contar con tiempo para realizar los calentamientos antes de comenzar el ejercicio y los estiramientos son imprescindibles en tu trabajo.

Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales están muy relacionados con los factores de **organización del trabajo** y las condiciones de éste que influyen sobre la seguridad y la salud de las personas. Al evaluar el riesgo psicosocial tratamos de identificar cuáles son las exigencias psicológicas de tu trabajo ya sean emocionales, cognitivas, cuantitativas o su intensidad y en qué medida pueden dañarte.

Se trata de riesgos que existen en todos los centros de trabajo y que pueden afectar en mayor o menor medida a las personas provocando alteraciones psicológicas como fatiga, depresión, trastornos del sueño y del comportamiento, problemas digestivos, endocrinos, dermatológicos, el agravamiento de los trastornos musculoesqueléticos y están relacionados íntimamente con el estilo de mando, la estabilidad en el empleo, la cantidad de trabajo, la definición de funciones, las relaciones con compañeros y compañeras y con superiores, la progresión en el trabajo.

Al evaluarse los riesgos psicosociales también deben incluirse los problemas derivados de las agresiones tanto físicas como psicológicas provocados por usuarios y clientes, compañeros y compañeras de trabajo y/o superiores. Se trata de un fenómeno en alza y para el que se deben diseñar protocolos de actuación.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se debe contar inexcusablemente con la participación de los y las trabajadoras aplicando una metodología fiable que garantice siempre el anonimato y la confidencialidad en las respuestas. La aplicación de uno u otro método debe consultarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras. No todo vale.

En tu trabajo las causas pueden estar muy relacionadas con los conflictos con usuarios y usuarias de las instalaciones, también con el elevado ritmo de trabajo, la monotonía y repetitividad de tareas, la inestabilidad laboral, el pluriempleo o el tiempo insuficiente para la planificación de actividades.

LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Una vez que se evalúan todos los riesgos no se ha terminado el trabajo.

Si los resultados de la evaluación muestran que existe riesgo, el empresario o empresaria debe realizar todas las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar esos riesgos. Para ello hay que establecer unas personas responsables y unos plazos para llevarlo a cabo en función de las distintas prioridades que marque la evaluación.

Estas actividades tienen que revisarse de forma continua para verificar su adecuación a los fines o si se ha producido un daño a la salud que se haya puesto de manifiesto ya sea por accidente de trabajo o por los resultados de la vigilancia de la salud.

Recuerda:

La evaluación de riesgos debe acompañarse de una planificación preventiva en la que figuren responsables y plazos.

QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El artículo 22 de la Ley de PRL establece que las empresas **deben vigilar** de forma periódica la salud de las personas que trabajan **en relación a los riesgos del puesto de trabajo**.

La vigilancia de la salud es una obligación empresarial, pero es voluntaria para los trabajadores y trabajadoras (sólo es obligatoria para casos específicos concretos marcados por Ley y derivados de la peligrosidad de la actividad que realizan).

Tiene que ser específica y diseñada en función de los riesgos del puesto de trabajo, confidencial y gratuita. El tiempo destinado a su realización debe ser considerado tiempo de trabajo.

La ley no especifica las medidas o instrumentos de Vigilancia de la Salud, pero sí la preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador.

Ningún empresario o empresaria puede tener conocimiento de los resultados concretos de tus pruebas médicas. El resultado de la vigilancia se plasma con la consideración de apto, o no apto para el desempeño de trabajo.

Es importante que conozcas que los fines de la vigilancia de la salud deben ser:

- La detección precoz de daños a la salud derivados de condiciones de trabajo.
- La adaptación del trabajo a la persona.
- La identificación de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Sin embargo, la inclusión del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores introdujo una importante fractura en el esquema preventivo al introducir el derecho de la empresa a romper una relación laboral cuando se produce “ineptitud sobrevenida”. Esto ha provocado que la calificación de “no apto” en los reconocimientos médicos esté derivando en despidos por causas objetivas. Este tipo de despidos no vienen después acompañados por un reconocimiento de algún tipo de incapacidad por el Instituto Nacional de Seguridad Social, por lo que dejan a las personas en un enorme estado de indefensión. Debemos recordar que la obligación de los Servicios de Prevención en la declaración de “no aptos” es la de orientar a las empresas para adaptar el puesto de trabajo o bien proponer el cambio de puesto. La doctrina judicial está acotando los términos acerca de la ineptitud sobrevenida y el despido objetivo.

CÓMO PUEDES PARTICIPAR

De muchas formas. Lo primero es primordial que conozcas tus derechos y obligaciones en materia preventiva. Exige información sobre todo aquello que tiene que ver con los riesgos de tu puesto de trabajo. Ya sabes que en tu empresa deben facilitarte formación adecuada, teórica y práctica suficiente.

Además puedes realizar aportaciones, tanto si has detectado algún daño en tu salud relacionado con tu trabajo como si consideras que no se han evaluado todos tus riesgos. [Habla con tu delegado o delegada de prevención.](#)

Exige prevención. Es tu derecho.

ANEXO:

NORMATIVA POR COMUNIDADES DE CONDICIONES HIGIÉNICO-SANITARIAS PISCINAS COMUNITARIAS

Existe normativa específica para aguas de piscina en función de cada Comunidad Autónoma.

NACIONAL	<p>Real Decreto 742/2013 , de 27 de septiembre, por el que se Establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas.</p> <p>Corrección de errores del Real Decreto 742/2013 (BOE n.º 271, de 12/11/2013)</p> <p>Corrección de errores del Real Decreto 742/2013 (BOE n.º 156, de 27/06/2014)</p>
Andalucía.	<p>En vías de cambio:</p> <p>Resolución de 7 de marzo de 2018, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda someter a información pública el proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento Técnico-Sanitario de las Piscinas en Andalucía.</p> <p>Organismo: Consejería de Salud (Boletín número 50 de 13/03/2018 Sección: Otras disposiciones).</p>
Aragón	<p>Boletín oficial de Aragón BOA</p> <p>DECRETO 119/2006, de 9 de mayo, del Gobierno de Aragón, de modificación del Decreto 50/1993, de 19 de mayo, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias de las piscinas de uso público.</p> <p>https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/SaludConsumo/Documentos/docs/Profesionales/Legislacion/Recopilaci%C3%B3n%20Cronol%C3%B3gica/3_1991_1995/DECRETO_50-1993%20de%2019%20de%20mayo.pdf</p> <p>Decreto 50/1993 de 19 de junio (BOA 31,5,93, art. 9/7/1993) condiciones higiénico sanitarias de las piscinas de uso público.</p> <p>https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/SaludConsumo/Documentos/docs/Profesionales/Legislacion/Recopilaci%C3%B3n%20Cronol%C3%B3gica/3_1991_1995/DECRETO_50-1993%20de%2019%20de%20mayo.pdf</p>
Asturias	<p>Decreto 140/2009, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Técnico-Sanitario de las Piscinas de Uso Colectivo.</p> <p>https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.1003733838db7342eb-c4e191100000f7/?vgnnextoid=d7d79d16b61ee010VgnVCM1000000100007fR-CRD&fecha=30/11/2009&refArticulo=2009-27117&i18n.http.lang=es</p>

Les Illes Balears	<p>Decreto 53/1995, de 18 mayo CONSELLERIA SANIDAD Y CONSUMO. BO. Illes Balears 24 junio 1995, núm. 80/1995 [pág. 6583] PISCINAS. Aprueba las condiciones higiénico-sanitarias para las de establecimientos de alojamientos turísticos y las de uso colectivo. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjO__zM94TcAhWKQBQKHaz0DOIQFggr-MAA&url=https%3A%2F%2Fwww.caib.es%2Fsites%2Fsalutambiental%2Fca%2Fdescripcio_i_normativa-26185%2Farchivopub.do%3Fctrl%3DMCRST1505ZI85967%26id%3D85967&usg=AOvVaw2rwx-Utcn8u6QTBXASMtVZ9</p> <p>Decreto 77/2012, de 21 de septiembre, de simplificación administrativa y de modificación de varias disposiciones reglamentarias para la transposición en las Illes Balears de la Directiva 2006/123/CE, de 12 de diciembre de 2006, de servicios en el mercado interior. https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.1003733838db7342eb-c4e191100000f7/?vgnextoid=d7d79d16b61ee010VgnVCM10000001000007fR-CRD&fecha=30/11/2009&refArticulo=2009-27117&i18n.http.lang=es</p>
Canarias	<p>DECRETO 212/2005, de 15 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sanitario de piscinas de uso colectivo de la Comunidad Autónoma de Canarias. http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2005/236/004.html</p>
Cantabria	<p>Decreto 72/2008, de 24 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Sanitario de Piscinas de Uso Colectivo de la Comunidad Autónoma de Cantabria. http://www.boletinesoficiales.com/documentacion/legislacion/documento/Decreto-72-2008-24-julio-aprueba-Reglamento-Sanitario-Piscinas-Uso-Colectivo-Comunidad-Autonomas-Cantabria,5953619/</p>
Castilla La Mancha	<p>Decreto 72/2017 de 10 de octubre de 2017, por el que se establecen las condiciones higiénico- sanitarias de las piscinas en Castilla La Mancha http://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20171026/decreto_por_el_que_se_establecen_las_condiciones_higienico-sanitarias_de_las_piscinas_de_clm.pdf</p>
Castilla León	<p>DECRETO 177/1992, de 22 de octubre, por el que se aprueba la normativa higiénico-sanitaria para piscinas de uso público. http://bocyl.jcyl.es/boletines/1993/06/02/pdf/BOCYL-D-02061993-23.pdf</p>
Catalunya	<p>DECRETO 152/2002, de 28 de mayo, por el que se establecen las condiciones higiénico-sanitarias para la prevención y el control de la legionelosis. https://diario-oficial-generalitat-catalunya.vlex.es/vid/higienico-sanitarias-prevencion-legionelosis-19303839</p> <p>DECRETO 95/2000, de 22 de febrero, por el cual se establecen las normas sanitarias aplicables a las piscinas de uso público. DECRETO 165/2001, de 12 de junio, de modificación del Decreto 95/2000 http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=2723</p>

Ceuta	<p>REGLAMENTO REGULADOR DE LAS CONDICIONES HIGIÉNICO-SANITARIAS DE LAS PISCINAS DE USO COLECTIVO</p> <p>http://www.ceuta.es/ceuta/46-paginas/paginas/normativa/99-reglamento-regulador-de-las-condiciones-higienico-sanitarias-de-las-piscinas-de-uso-colectivo-de-13-de-septiembre-de-2002</p>
Euskadi	<p>Fecha boletín: 08-05-2003 Publicado en el Boletín nº 2003088</p> <p>DECRETO 32/2003, de 18 de febrero, por el que se aprueba el reglamento sanitario de piscinas de uso colectivo.</p> <p>https://www.irekia.euskadi.eus/es/orders/200302659?criterio_id=847565&track=1</p>
Extremadura	<p>DECRETO 102/2012, de 8 de junio, por el que se regulan las condiciones técnico-sanitarias de las piscinas de uso colectivo de la Comunidad Autónoma de Extremadura. DOE 112, MARTES, 12 DE JUNIO DE 2012.</p>
Galicia	<p>Decreto 103/2005, do 6 de maio, polo que se establece a regulamentación técnico-sanitaria de piscinas de uso colectivo.</p> <p>https://www.sergas.es/saude-publica/documents/1292/piscinas_decreto.pdf</p> <p>https://www.sergas.es/Saude-publica/Regulamentaci%C3%B3n-t%C3%A9cnico-sanitaria-piscinas</p>
La Rioja	<p>El Decreto 2/2005, de 28 de enero, que regula las condiciones higiénico-sanitarias de todas las piscinas ubicadas en la comunidad autónoma de La Rioja</p> <p>https://www.larioja.org/bor/es/boletines-nuevo?tipo=2&fecha=2005/02/01&referencia=649156-1-HTML-296907-X</p>
Madrid	<p>Decreto 80/1998, de 14 de mayo, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias de piscinas de uso colectivo</p> <p>http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?opcion=VerHtml&nmnorma=415&cdestado=P#no-back-button</p>
Murcia	<p>Decreto 58/1992, de 28 de mayo, por el que se aprueba el reglamento sobre condiciones higiénico-sanitarias de las piscinas de uso público, de la Región de Murcia</p> <p>https://www.borm.es/borm/documento?obj=anu&id=592930</p> <p>Corrección de error al Decreto 58/1992, de 28 de mayo, por el que se aprueba el reglamento sobre condiciones higiénico-sanitarias de las piscinas de uso público de la Región de Murcia.</p>
Navarra	<p>DECRETO FORAL 123/2003, de 19 de mayo, por el que se establecen las condiciones técnico-sanitarias de las piscinas de uso colectivo</p> <p>https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/54AD92B5-B9E2-4E2F-A4AE-45C883727DE7/252944/RecopilacionLegislacionvigentepiscinasNavarra1.pdf</p> <p>En vías de cambio:</p> <p>https://gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos/proyecto-decreto-foral-regulador-condiciones-higienico-sanitarias-seguridad</p>

País València	Decreto 85/2018 por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios aplicables a las piscinas de uso público https://www.iberley.es/getpdf/normas/25926292/dnoxaWN2TkJHcVdzeJ-NOct1VUc4Sm9RZVhsVFdEb2xFZINhbWk5QjBkMTNnMG1vWjJZRFVwQklw-bWJ2b2dTdm5JTEFpckRVbGdxNWhjNjhKRitXc0hrVDZibGFKMXM5Tzlwem5Y-WUcxTTJ5ZnJoRjJIOXRZki3TVZBczVTcnhMeE1tUk5sOWR1S1JFMlpIRDZMc-GxUZjJXdWNMTm1KOWFHT2k4SkVPRnE5WTFobU5GU0ZNY1M5bUVKaU-drRkNiazlDaEtUbU90djNzMVIMOTF1Ty9JZ2xNSmwvazJ1b3QzNDZwUHRidHB-0VT0%253D
---------------	---

NORMAS Y NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
https://www.diba.cat/cido/NSCIDO.asp?m=1&s=1&ss=3&id=408327&gr=dis_g
- NTP 341: Exposición a cloro en piscinas cubiertas.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_341.pdf
- NTP 689: Piscinas de uso público (I). Riesgos y prevención.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_689.pdf
- NTP 690: Piscinas de uso público (II). Peligrosidad de los productos químicos.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_690.pdf
- NTP 788: Piscinas de uso público (III). Riesgos asociados a los reductores del pH y subproductos de desinfección.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/786a820/788.pdf>
- Real Decreto 255/2003 , Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
https://www.diba.cat/cido/NSCIDO.asp?m=1&s=1&ss=3&id=463072&gr=dis_g
- Real Decreto 1027/2007 , Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
https://www.diba.cat/cido/NSCIDO.asp?m=1&s=1&ss=3&id=956716&gr=dis_g

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

