

**DEPORTE SALUDABLE,
también para los trabajadores
y trabajadoras
de instalaciones deportivas**

CON LA FINANCIACIÓN DE:  Acción ES2024-0001



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA 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

web: fsc.ccoo.es

Marzo de 2026

Índice

PRESENTACIÓN	5
A. MÁS VALE PREVENIR... QUE DAÑAR	6
1. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras	6
2. Obligaciones de las empresas	7
3. Modalidades preventivas	9
4. Vigilancia de la salud	10
5. Participación y representación	11
6. Control y vigilancia	12
7. ¿Qué es una evaluación de riesgos laborales?	13
- ¿Qué suelen recoger las evaluaciones de riesgo de instalaciones deportivas para el puesto de monitor/monitora y socorristas?	14
- Organización del tiempo de trabajo y tiempos de descanso	15
- Perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos	18
- Embarazo, lactancia y adaptación del puesto	19
8. ¿Por qué es importante que las evaluaciones recojan TODOS los riesgos?	21
B. MÁS VALE PREVENIR... QUE DAÑAR	22
1. Qué es un accidente de trabajo (art. 156 de RDL 8/2015)	22
2. Qué es una enfermedad profesional (art. 157 de RDL 8/2015)	23
3. Qué son las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	26
4. Qué es un cambio o determinación de contingencia	27
C. ¿QUÉ PUEDES APORTAR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	28

PRESENTACIÓN

Existe un cierto grado de conocimiento por parte de la ciudadanía, de las posibles lesiones que pueden sufrir las personas deportistas en competición. Atrae miradas, atención del público y se conoce porque tiene repercusión mediática.

Sin embargo, en monitores y monitoras del deporte, cuyo trabajo exige también un desempeño diario de actividad física de cierta intensidad, esta problemática no es tan evidente o conocida, ni por supuesto se resuelve con la misma agilidad. Una parte de la clientela suele esperar que estos profesionales ejecuten todos y cada uno de los ejercicios o las tablas completas de repeticiones. También que participe activamente toda la clase, aliente e incentive a usuarios y usuarias, y que vigilen su desempeño desde el inicio hasta el final de la clase. Es por ello que manifiestan sentir que, si se relajan y muestran sólo las primeras repeticiones, se les atribuye la etiqueta de ser *“poco profesionales”*.

El hecho es que estas personas están trabajando y ejercen actividad física durante gran parte de su jornada. Su trabajo es la actividad física y como tal tienen derecho a la protección de su salud en el trabajo.

La sobrecarga física, el ritmo elevado, el mantenimiento de posturas, el esfuerzo sostenido de la voz, la inadecuación y/o la falta de los descansos, la falta de tiempos para el calentamiento, estiramientos, pausas para hidratarse, o el diseño del horario de las clases colectivas de alto impacto sin alternar con bajo impacto, repercuten directamente sobre su salud.

Por otro lado, si bien no hay datos oficiales sobre el pluriempleo de estas personas, sí que es común que estos trabajen en varios centros para alcanzar un salario digno. La contratación en muchos casos es a jornada parcial o bien como fijos discontinuos. El IV convenio de instalaciones deportivas recoge un salario mínimo por hora para el año de 2023 de 8,57 euros.

Este ritmo de trabajo y de vida, dificulta que los descansos sean adecuados y, en deporte, la ausencia de descanso o uno inadecuado, es sinónimo de lesión.

El deporte deja de ser saludable cuando las condiciones de trabajo bajo las que se realiza conllevan la aparición de daños a la salud.

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a evaluar todos los riesgos (ARTÍCULOS 16.2.a y 20 LPRL; ARTÍCULO 4.1.a) RSP), lo cierto es que a menudo se centran en los más obvios para las instalaciones: caídas, resbalones, sobreesfuerzos, riesgo eléctrico, riesgos por agentes químicos (cloro, desinfectantes), pero no es común que se incorporen aspectos sobre medidas preventivas relacionadas con la organización del trabajo, ni abordan la perspectiva de género o la edad. Una intervención directa y adecuada sobre la organización del trabajo evita riesgos.

A. MÁS VALE PREVENIR... QUE DAÑAR

En España se aplica [la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales](#) y su normativa de desarrollo. Estas normas sirven para ofrecer el cuerpo de garantías y responsabilidades necesario para proteger tu salud en el trabajo.

Un aspecto importante de esta ley viene recogido en su preámbulo, que incide sobre la necesidad de una verdadera cultura preventiva y la obligatoriedad de integrar la prevención en la gestión de las empresas, además de poner énfasis en la participación de las y los trabajadores como pilar básico de todo el sistema.

Como personas trabajadoras debemos conocer tanto nuestros derechos como nuestras obligaciones.

1. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

DERECHOS (Art.14,18 y 19 LPRL)	OBLIGACIONES (Art. 29 LPRL)
■ A una protección eficaz en el trabajo. ■ A recibir la toda la información necesaria sobre los riesgos del puesto de trabajo, así como las medidas de protección aplicables. ■ A recibir formación teórica y práctica en materia de prevención, que deberá actualizarse cuando sea necesario. El tiempo dedicado a la formación se considera tiempo de trabajo. ■ A realizar propuestas a la empresa, ser consultado y participar en materia preventiva a través de tus representantes. ■ A la vigilancia periódica de tu salud en función de los riesgos del puesto de trabajo (siempre garantizando la confidencialidad de sus datos). ■ A la denuncia ante Inspección de Trabajo en caso de que no se esté cumpliendo la normativa laboral o preventiva. ■ A interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe riesgo grave e inminente para la vida o la salud, no pudiendo ser sancionado (salvo que sea por negligencia grave o mala fe). Debe ser por indicios racionales y que supongan un grave daño para la salud.	■ Usar adecuadamente máquinas, herramientas, equipos y sustancias peligrosas, conforme a su naturaleza y riesgos previsibles. ■ Utilizar correctamente los equipos de protección individual (EPI) y mantenerlos en buen estado. ■ No inutilizar ni manipular dispositivos de seguridad instalados en máquinas, equipos o lugares de trabajo. ■ Informar de inmediato a superiores o responsables de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud. ■ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral en materia preventiva. ■ Cooperar con el empresario para garantizar condiciones de trabajo seguras. Nota: Recuerda que, para utilizar correctamente maquinaria, equipos, EPIS, etc., necesariamente tienes que haber recibido formación e información suficiente, teórica y práctica adecuada.

2. Obligaciones de las empresas

Las empresas tienen la **obligación de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras**. Para cumplir con esta obligación tienen que desarrollar distintas actividades, como son:

- **El Plan de Prevención de Riesgos Laborales:** que recoge la estructura organizativa, las responsabilidades y los procesos que se siguen para integrar la prevención en la gestión y en los niveles jerárquicos.
- **Evaluaciones de riesgos:** que estiman **la importancia de los riesgos y la probabilidad de que ocurran**.
- **Planificación de la prevención:** asignan plazos de tiempo y responsables para abordar las medidas preventivas.
- **Aplicación de los principios preventivos** bajo los que hay que abordar cualquier acción preventiva. Por ley, existe una jerarquía de principios:
 - **Evitar los riesgos:** es quizás el principio más básico y el que pone el foco en el origen del problema. Si el riesgo se puede eliminar, es la mejor de las opciones. Una buena organización del trabajo evita riesgos.
 - **Evaluar los riesgos que no se puedan evitar:** si el riesgo existe y no se puede eliminar, lo que hay que hacer es evaluarlo.
 - **Combatir los riesgos en su origen.**
 - **Anteponer la protección colectiva a la individual:** priorizando proteger al colectivo.
 - **Adaptar el trabajo a la persona:** los trabajos deben ajustarse a las capacidades de las personas que los ocupan: por las características antropométricas, biológicas, ergonómicas, maternidad y lactancia, discapacidad, género o edad.
 - **Tener en cuenta la evolución de la técnica:** las empresas deben estar al día. Eso significa que, si aparece un producto nuevo, herramienta maquinaria, menos dañina, se debe impulsar su uso.
 - **Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.**
 - **Dar las debidas instrucciones:** de nada sirven las mejores medidas si no se facilitan las instrucciones adecuadas a las personas trabajadoras.

El incumplimiento de estas obligaciones preventivas de la empresa puede derivar en responsabilidades:

- **Administrativas:** en forma de sanciones económicas que puede imponer Inspección de Trabajo.

- **Civiles:** en forma de indemnización por los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Penales:** ante hechos graves y riesgos para la vida, pudiendo incluir prisión.
- **Recargo de prestaciones:** un incremento económico que aplica la Seguridad Social y que recibe la persona trabajadora o sus beneficiarios, cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se produce por falta de medidas de seguridad.

3. Modalidades preventivas

Para que las empresas cumplan con sus obligaciones, pueden organizarse en distintas modalidades y varía en función, tanto del tamaño de las empresas como de la peligrosidad de las actividades.

- Puede ser **asumida directamente por el empresario** en algunos casos concretos.
- **Designar a personal trabajador:** uno o varios trabajadores o trabajadoras con la debida capacitación se encargarían de la actividad preventiva.
- **Utilizar un servicio de prevención ajeno, propio o mancomunado.**

¿Qué es un Servicio de Prevención?

Los servicios de prevención están formados por personas que cuentan tanto con los medios materiales como con los recursos y la formación necesaria para apoyar a las empresas en la identificación de los riesgos del trabajo, su evaluación, en la propuesta de medidas preventivas y en la vigilancia de la salud. Pueden asesorar tanto a empresas como a las personas trabajadoras y sus representantes.

Tienen personal técnico formado y cualificado en cuatro especialidades, como son:

- Seguridad en el trabajo: centrada en las condiciones materiales del trabajo tales como máquinas, equipos, señalización, lugares, incendios, instalaciones.
- Higiene industrial: destinada al control de contaminantes químicos, físicos y biológicos.
- Ergonomía y psicología aplicada, que trabaja sobre la adaptación del trabajo a la persona, los métodos y la organización del trabajo.
- Medicina del trabajo: que vigila la salud de las personas en relación con los riesgos del trabajo, tanto de forma colectiva mediante estudios epidemiológicos, como individuales como el reconocimiento médico laboral.

Se pueden constituir como:

- **Servicio de Prevención Propio (SPP):** obligatorio para empresas de más de 500 personas trabajadoras o aquellas de más de 250 que realicen actividades especialmente peligrosas. Forma parte de la propia empresa.
- **Servicio de Prevención Ajeno (SPA):** la empresa contrata a una entidad especializada para que le preste asesoramiento y apoyo en las disciplinas preventivas. Es lo más común.
- **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM):** varias empresas pueden compartir un mismo servicio de prevención.

4. Vigilancia de la salud

Una parte importante del proceso es la vigilancia de la salud, que tiene como fin verificar que tus **condiciones de trabajo no tengan consecuencias sobre tu salud**. Una de las partes de esta vigilancia es el reconocimiento médico, que debe ser específico sobre los riesgos de tu trabajo. Es importante porque servirá para:

- Conocer tu estado de salud.
- Evaluar si son eficaces las medidas preventivas y sirven por tanto para evitar el daño.
- Adaptar el trabajo a la persona.

Es voluntaria por regla general, salvo en supuestos muy específicos, y debe respetar los principios de **anonimato, confidencialidad, idoneidad y necesidad**.

Es importante que sepas que no puede ser utilizado con fines discriminatorios.

Las empresas no conocen tus datos médicos, sino que sólo reciben las conclusiones sobre la aptitud para el puesto o sobre la necesidad de introducir adaptaciones.

En el V Convenio de Instalaciones Deportivas y Gimnasios se hace referencia al protocolo médico aplicable, incorporando aspectos concretos como:

- Personal de piscina: se tienen que vigilar patologías como las dermatitis, el asma ocupacional, la hipoacusia, otitis y conjuntivitis.
- Personal de clases colectivas y sala: el enfoque está en infecciones respiratorias, disfonía/afonía e hipoacusia.
- Mantenimiento y limpieza: se controla el riesgo de legionelosis, asma y rinoconjuntivitis.

5. Participación y representación

Tu representación en materia de seguridad y salud en el trabajo viene recogida en la normativa y son los siguientes:

- **Delegados y delegadas de prevención:** son elegidas por y entre los/las representantes del personal. Pueden realizar propuestas, deben ser consultados y pueden acompañar al personal técnico de prevención cuando se realicen las evaluaciones de riesgos.

Como persona trabajadora es importante que conozcas quién o quiénes son.

- **Comité de seguridad y salud:** es un órgano que reúne tanto a la parte empresarial como a la representación de las personas trabajadoras y que es obligatorio en centros de 50 o más personas.

En los centros de trabajo donde existe representación legal de las personas trabajadoras, existen menores problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Este papel es fundamental.

6. Control y vigilancia

Para vigilar que la normativa se cumpla, todo el sistema puede ser supervisado por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**, que tiene la facultad de:

- Vigilar las condiciones de trabajo.
- Asesorar a las empresas.
- Ordenar la paralización de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.
- Proponer sanciones ante incumplimientos de la normativa laboral y preventiva.

Como trabajador o trabajadora puedes interponer denuncias si consideras que existe vulneración de la normativa:

<https://oeitss.gob.es/tramites/personas-trabajadoras/comunicacion.html>

Si quieres recibir ayuda en este sentido, acude a tu delegado o delegada de prevención para asesorarte.

Es importante que conozcas que los incumplimientos en materia preventiva están regulados por la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Se clasifican en leves, graves y muy graves, y tienen como consecuencia sanciones económicas que pueden llegar hasta cerca del millón de euros en los casos más graves.

Además, si se produce un accidente de trabajo que se demuestra que ha sucedido por falta de medidas preventivas, se puede aplicar lo que se denomina el recargo de prestaciones de la Seguridad Social, e incluso responsabilidad penal, en caso de imprudencia grave o accidentes mortales, y responsabilidad civil por daños y perjuicios.

7. ¿Qué es una evaluación de riesgos laborales?

En este folleto queremos detenernos sobre la importancia de las evaluaciones de riesgos. Existe una definición legal, en el Real Decreto 39/1997 sobre el Reglamento de Desarrollo de los Servicios de Prevención, pero como resumen hay tres aspectos importantes:

- Estiman la magnitud de los riesgos para tomar decisiones.
- Deben eliminar o reducir el riesgo, aplicando medidas preventivas que sigan la jerarquía de principios: en origen, organizativas y protección colectiva.
- Deben controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo.

El primer paso es EVITAR riesgos.
No basta con minimizar, si se puede ELIMINAR.

En las evaluaciones hay que:

- **IDENTIFICAR** todos los riesgos existentes: condiciones y tipos de trabajo que se realizan, equipos, herramientas, lugares, sustancias, organización del trabajo.
- **ANALIZAR**, valorando cómo pueden producirse daños, en qué circunstancias, con qué frecuencia y quiénes podrían verse afectados.
- **VALORAR**, estimando la probabilidad de que ocurra y la gravedad de las consecuencias.
- **ESTABLECER MEDIDAS PREVENTIVAS BASADAS EN LOS PRINCIPIOS PREVENTIVOS**, identificando cuáles son las medidas necesarias, incluidas las de organización del trabajo.

Para hacer todo esto, el procedimiento debe incluir:

- La observación directa de las condiciones de trabajo.
- Las mediciones o análisis y pruebas necesarias.
- La información aportada por los trabajadores y trabajadoras y su representación.

Además, las empresas deben consultar con la representación legal de las personas trabajadoras el procedimiento de evaluación a utilizar, y dicha representación tiene que recibir información previa sobre los cambios tecnológicos organizativos que puedan producirse.

En este proceso, el delegado o delegada de prevención acompañará a la persona técnica del Servicio de Prevención para que pueda realizar todas las aportaciones

que considere necesarias. Por eso es importante que exista un diálogo frecuente entre las personas trabajadoras y sus delegados y delegadas.

En definitiva, una evaluación de riesgos laborales es:

- Un proceso dinámico y no estático. Debe revisarse cuando las condiciones de trabajo cambien, o bien las características de trabajadores y trabajadoras. También cuando se hayan detectado daños a la salud.
- Un proceso participado. El personal técnico debe contar con las aportaciones de las personas trabajadoras.

Si consideras que no se han evaluado todos los riesgos de tu puesto de trabajo, habla con tu delegado o delegada de prevención.

¿Qué suelen recoger las evaluaciones de riesgo de instalaciones deportivas para el puesto de monitor/monitora y socorristas?

Si no sabes en qué consisten las evaluaciones de riesgos, has de saber que en tu actividad suelen recoger aspectos como:

Riesgos de Seguridad

- Caídas al mismo nivel: que se producen por suelos húmedos, sobre todo en piscinas, vestuarios y duchas, o por obstáculos en zonas de paso, cables sueltos o desorden general.
- Caídas a distinto nivel: por ejemplo, por la utilización de escaleras, banquetas o tarimas.
- Golpes y choques: ya sea contra objetos inmóviles (por ejemplo, máquinas), como objetos móviles (material deportivo en uso).
- Atrapamientos: por o entre objetos, como partes móviles de máquinas de entrenamiento, o vuelco de mobiliario.
- Riesgo eléctrico: contactos directos o indirectos, por manipular equipos con la piel mojada.
- Incendios: por sobrecarga de instalaciones eléctricas, uso inadecuado de “*ladrones*”, presencia de productos inflamables.
- Accidentes de tráfico o los llamados “*in itinere*” al ir o volver del trabajo.

Riesgos por Agentes Físicos

- Ruido: por exposición a niveles elevados de música en clases colectivas, pudiendo superar los 80-88 dBA.

- Condiciones termohigrométricas: exposición a temperaturas y humedad inadecuadas en piscinas o trabajos al aire libre.
- Radiaciones: riesgo de quemaduras o de cáncer de piel por exposición al sol (UV) en actividades exteriores.
- Golpes de calor: por trabajos a la intemperie con exposición a altas temperaturas.

Riesgos por agentes químicos

- Exposición a sustancias corrosivas o tóxicas: por la manipulación y almacenamiento de productos para el tratamiento del agua.
- Inhalación de gases: emisión de gas cloro o formación de cloraminas en el aire de las piscinas, que causan irritación respiratoria y asma.

Riesgos por agentes biológicos

- Infecciones y parasitosis: exposición a hongos (manos y pies), bacterias y virus por contacto con agua o superficies húmedas.
- Legionelosis: por aerosolización de aguas en jacuzzis o spas.
- Contacto con fluidos: por la atención de primeros auxilios (saliva, sangre).

Riesgos ergonómicos

- Sobreesfuerzos: por manipulación manual de cargas o ejecución de ejercicios físicos intensos.
- Posturas forzadas y estáticas: bipedestación prolongada (estar de pie), posturas en cuclillas.
- Movimientos repetitivos: ejecución de las clases deportivas.
- Carga vocal: nódulos y disfonías por el esfuerzo sostenido de la voz para dirigir clases sobre el ruido ambiental.

Riesgos psicosociales

- Carga mental y fatiga: por el trato con las personas usuarias, programaciones de clases muy ajustadas sin tiempo de recuperación, ritmos de trabajo elevados o turnos irregulares.
- Estrés y violencia: conflictos con personas usuarios, situaciones de agresión o amenaza.
- Ritmo de trabajo elevado, falta de pausas de recuperación y turnos irregulares.

Todas las personas trabajadoras tienen que recibir información tanto sobre los riesgos del puesto de trabajo como sobre las medidas preventivas a aplicar.

Organización del tiempo de trabajo y tiempos de descanso

La organización del trabajo se puede modificar si origina problemas en la salud de las personas.

El artículo 4.7 de la LPRL define las **condiciones de trabajo**, incluyendo de forma expresa *“la organización y ordenación del trabajo”*.

El artículo 15 de la LPRL obliga a:

- Adaptar el trabajo a la persona, especialmente en lo que respecta al diseño del puesto, la elección de equipos y *“los **métodos de trabajo** y de producción”*.
- Planificar la prevención, integrándola en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, lo que incluye **decisiones organizativas**.

El artículo 16 LPRL exige que la evaluación de riesgos incluya todos los elementos que influyen en la seguridad y la salud y, entre ellos, **la organización del trabajo**.

Además, la evaluación de los riesgos psicosociales, sólo puede abordarse actuando sobre la organización del trabajo y no sobre medidas puramente individuales.

Por tanto, **las empresas deben modificar la organización del trabajo cuando es necesario para prevenir riesgos**.

En tu actividad, la propia planificación y programación de clases deportivas suele centrarse más en la demanda de la clientela, con el objetivo de facilitar horarios atractivos y extensos para ofrecer variedad de actividades y así maximizar la participación. Es importante que conozcas que:

- Algunas evaluaciones de riesgos se centran en aspectos como son la manipulación de cargas, posturas forzadas estáticas y movimientos repetitivos. Sin embargo, las monitoras y monitores deportivos hacen frente a una combinación de manipulación manual de cargas, con posturas forzadas y movimientos repetidos, con una frecuencia elevada y una alta intensidad. Este esfuerzo sostenido puede conllevar la presencia de trastornos musculoesqueléticos (TME).
- Organizar el trabajo implica también tener en cuenta los descansos. Cuando se imparten varias clases seguidas denominadas de alto impacto, sin programar o permitir tiempos de descanso, se potencia la posibilidad de padecer TME.
- Un factor importante es la carga metabólica de la actividad que realizas y la necesidad de programar e integrar tiempos de recuperación y de descanso entre clase y clase. No es un lujo sino una necesidad preventiva.

Se estima que el gasto energético en una actividad intensa como es la de algunas clases impartidas por monitores o monitoras, puede variar considerablemente

atendiendo al tipo de actividad, duración, frecuencia o intensidad, pudiéndose encontrar en un rango entre 1.500 y 6.000 calorías para una persona de unos 70 kg. A mayor intensidad de ejercicio, mayor gasto energético. Influyen también factores como la edad, el sexo, el peso y la composición corporal.

Asimismo, el trabajo, además de una alta demanda física, implica demanda de atención sostenida y vigilancia para corregir posturas de personas usuarias, que podría conllevar no solo fatiga muscular sino mental.

Realizar un adecuado estudio ergonómico, psicosocial y preventivo es fundamental. Este estudio podría facilitar pautas de organización del trabajo significativas para evitar algunos riesgos. Se podrían establecer pausas o micro-descansos para hidratarse y realizar estiramientos, o descansos más largos entre las clases más exigentes. Estas medidas servirán para prevenir lesiones y sobrecarga además de reducir la fatiga.

Durante las pausas, las personas podrían realizar:

- Estiramientos para ayudar a recuperarse y prevenir lesiones.
- Hidratarse, para reponer los líquidos perdidos durante el ejercicio.

En definitiva, el descanso no es *“tiempo perdido”* sino una inversión en salud.

Ejemplos de medidas preventivas organizativas

Medidas organizativas generales:

- **Integrar** en la gestión del centro, tanto la organización de las actividades como de los espacios, la duración de clases y los tiempos de descanso con la finalidad de evitar sobrecargas.
- **Dimensionar** los recursos materiales y las necesidades de plantilla para cubrir la demanda y evitar concentrar en algunas personas las clases de alta intensidad.
- Asegurar el número de monitores y monitoras adecuado.
- **Establecer** mecanismos de participación formales accesibles para la plantilla a través de sus representantes, facilitando la comunicación de riesgos y la cooperación en medidas preventivas.
- Alternar clases de alta intensidad con clases de baja intensidad, limitando el número de clases de alto impacto consecutivas que se realizan.
- **Garantizar** pausas cortas entre clases y descansos más largos tras una actividad intensa para hidratación y recuperación.

Sobre la forma en que se imparten las clases

- Evitar la repetición excesiva de los mismos ejercicios en sesiones consecutivas para minimizar la fatiga.
- Alternar demostraciones físicas con las correcciones a usuarios y usuarias.
- Diseñar y estandarizar programas de calentamiento y vuelta a la calma.
- Variar la exigencia física en los distintos programas.

Sobre monitores y monitoras

- **Realizar formación** específica de prevención de riesgos tanto ergonómicos como de higiene postural, de uso de la voz, primeros auxilios y manejo de materiales.

No se debería:

- Normalizar la realización consecutiva de numerosas clases de alto impacto.
- Que no haya pausas mínimas entre clases, ni tiempo realista para hidratación, recuperación y cambio de material o sala.
- Exigir el mismo nivel de demostración física en todas las clases, debiendo alternar momentos de demostración con momentos de dirección y apoyo de personas usuarias.

Esto sí es posible. En un centro de trabajo y a raíz de una denuncia a Inspección de Trabajo, se argumentó que la planificación de clases sucesivas de 45 minutos sin ninguna interrupción o tiempo de descanso, no permitía ni la recuperación física ni la organización de los propios monitores y monitoras. Como consecuencia, se determinó que debía haber un intervalo de 15 minutos entre el fin de una clase y el inicio de la siguiente para permitir la recuperación física y la organización de los monitores y monitoras deportivas.

Perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos

Cuando hablamos de perspectiva de género, nos estamos refiriendo a **visibilizar de qué manera los riesgos afectan a las personas, según su género**, para poder aplicar medidas preventivas más eficaces. Se atiende a las diferencias existentes entre hombres y mujeres que puedan producir una exposición desigual a riesgos laborales, y al impacto distinto que tiene sobre la salud física y mental.

Existen diferencias biológicas, antropométricas, de composición corporal u hormonales derivadas del sexo, además de desigualdades sociales.

Por ejemplo, en este ámbito de trabajo existen evidencias sobre:

Trastornos musculoesqueléticos

Las mujeres tienen mayor laxitud ligamentosa, influyendo también aspectos hormonales bien documentados. Existen diferencias antropométricas tanto en la masa muscular como en la densidad ósea que influyen tanto en la exposición, como en la respuesta a los riesgos.

Mujeres: hay evidencia de mayor incidencia de dolor en **nuca, cuello, zona alta de la espalda y hombros**. También de mayor presencia de lesiones de **rodilla y tobillo**.

Presentan mayor riesgo de rotura de ligamento cruzado anterior, sobre todo ligado a actividades con saltos y cambios de dirección.

Hombres: se produce mayor afectación en la **zona lumbar y también en las rodillas**. Más lesiones de **musculatura inguinal e isquiotibiales**, así como lesiones traumáticas por sobreesfuerzo.

Voz y carga vocal

Debido a las características fisiológicas de la laringe, las mujeres tienen mayor prevalencia de **afonías y nódulos** fruto de la necesidad de elevar la voz en clases colectivas con música.

Factores organizativos y psicosociales

Doble presencia: las mujeres asumen mayor carga de trabajo ya que, además del entorno laboral, asumen una carga mayor de trabajo doméstico y cuidados. Esto afecta y repercute tanto a nivel físico como mental.

Si en tu trabajo las evaluaciones de riesgos no se realizan con perspectiva de género, habla con tu delegado o delegada de prevención. No es un capricho sino una necesidad real de adaptar el trabajo a la persona.

Embarazo, lactancia y adaptación del puesto

Tienes que conocer también que cuando una trabajadora comunica su embarazo o lactancia, existe obligación legal de realizar una evaluación **específica de riesgos** y de **adaptar condiciones o tiempos de trabajo**. Las medidas incluyen la adaptación de horarios, la exención de trabajos a turnos o el cambio a un puesto exento de riesgos manteniendo las retribuciones de origen.

Sin embargo, **si no es posible la adaptación del puesto o el cambio de puesto**, se suspende el contrato por riesgo de embarazo.

Como referencia técnica y con valor de recomendación, la SEGO (Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia), ofrece unas tablas sobre la semana de gestación que suelen utilizar las mutuas. Un pequeño resumen:

- **Ruido > 80 dB:** baja recomendada desde semana 20.
- **Trabajo de pie > 4 h/día:** baja desde la semana 20–22.
- **Trabajo de pie intermitente:** baja desde la semana 24–28.
- **Agacharse repetidamente (>10 veces/h):** baja desde la semana 20.
- **Agacharse de forma intermitente (2–9 veces/h):** baja desde la semana 26–28.
- **Cargar >10 kg:** baja desde la semana 22–24.
- **Subir/bajar escaleras repetidamente (≥8 veces/turno):** baja desde la semana 24–28.

No obstante, estas recomendaciones se basan en mujeres sanas sin complicaciones médicas, por lo que pueden ser más restrictivas según el caso.

La evaluación de riesgos es la que identifica o debería identificar la verdadera realidad del puesto de trabajo y cuáles y en qué consisten las tareas.

La entidad que se encarga de este tipo de prestación por embarazo de riesgo es la mutua colaboradora con la Seguridad Social (si la empresa tiene la cobertura de contingencias profesionales contratada con esta) y financia el 100% de la base reguladora, siendo esta entidad la que te ingresa el dinero directamente.

La mutua, atendiendo a la evaluación de riesgos de la empresa, podrá emitir un certificado indicando que efectivamente el puesto supone un riesgo para el embarazo.

Ante problemas con la mutua, **realiza por escrito la reclamación correspondiente**. Ponlo en conocimiento del delegado o delegada de prevención para que te ayude y conozca la situación. Este es el enlace para reclamar:

<https://www.ovrmatepss.es/virtual/#>

8. ¿Por qué es importante que las evaluaciones recojan TODOS los riesgos?

Además de los objetivos propios de las evaluaciones de riesgos con el fin de identificar y proponer medidas preventivas, tiene una importancia vital para cualquier tipo de reclamación, pues acredita que el riesgo existe y está identificado ante:

- Reclamaciones a la mutua, facilitando la calificación del daño como accidente de trabajo, enfermedad profesional o para la prestación de embarazo de riesgo.
- Reclamaciones de determinación de contingencias.
- Inspección de Trabajo.
- A nivel jurídico.

B. MÁS VALE PREVENIR... QUE DAÑAR

Los daños a la salud con ocasión del trabajo pueden materializarse de diversas formas. El más evidente por su inmediatez es el accidente de trabajo, pero también existen las enfermedades profesionales y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Cuando estos se producen, no solo es prioritario reparar el daño, sino que resulta obligatorio revisar la evaluación de riesgos para **detectar por qué las medidas preventivas fueron ineficaces o por qué el riesgo no se identificó**. Sin este análisis, el sistema de gestión preventiva no será eficaz.

1. Qué es un accidente de trabajo (art. 156 de RDL 8/2015)

El accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora **sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena**.

También se califican como accidentes los ocurridos al ir o volver del trabajo o las enfermedades derivadas del trabajo.

Son también accidentes de trabajo las **enfermedades contraídas por la realización del trabajo** (que no figuran en el cuadro de enfermedades profesionales del real decreto) y las enfermedades que se padecían con anterioridad y que se agravan o manifiestan como consecuencia de un accidente de trabajo.

Si sufres un accidente laboral, solicita el **volante de asistencia** a tu empresa para acudir a la mutua o entidad que gestiona las **contingencias profesionales**.

Si tienes algún problema con la mutua, tanto sobre la atención recibida como sobre la consideración de accidente, **reclama por escrito** a <https://www.ovrmatepss.es/virtual/> y habla con tu delegado o delegada de prevención.

Es importante que reclames pues la consideración de contingencia profesional implica que tanto tu prestación como la cobertura médica y asistencial son distintas.

2. Qué es una enfermedad profesional (art. 157 de RDL 8/2015)

*“Se entenderá por **enfermedad profesional** la **contraída a consecuencia del trabajo** ejecutado por cuenta ajena en las actividades **que se especifiquen en el cuadro** que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.*

En el cuadro estas enfermedades se clasifican en varios grupos:

- Grupo 1: agentes químicos.
- Grupo 2: agentes físicos.
- Grupo 3: agentes biológicos.
- Grupo 4: inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Grupo 5: sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados, que causan enfermedades de la piel.
- Grupo 6: agentes carcinogénicos.

En conclusión, para que una enfermedad se considere como profesional:

- Debe estar incluida en el real decreto.
- Debe haber exposición al agente o riesgo que se describe en el cuadro.

Dado que la exposición a factores de riesgo podría derivar en patologías reconocidas oficialmente como enfermedades profesionales, debería estar recogida en la evaluación de riesgos laborales.

Algunas enfermedades profesionales que podrían estar presentes en esta actividad son:

Enfermedades por Agentes Físicos (Grupo 2)

- **Trastornos de la voz:** aparición de **nódulos en las cuerdas vocales** debido al sobreesfuerzo sostenido o la necesidad de elevar y proyectar la voz por encima del volumen de la música. Hay procesos agudos tras un esfuerzo intenso, como crónicos por exposición prolongada.
- **Hipoacusia o sordera profesional:** provocada por la exposición a niveles de ruido superiores a **80 dBA**. En entornos con música, salas de recreo, como en piscinas con ambientación musical o de clases, podrían llevar a superarse con lo que se genera un riesgo de pérdida de audición. Influye tanto el nivel de ruido, como la duración de la exposición laboral.

■ **Patologías osteoarticulares y musculoesqueléticas:**

- **Epicondilitis y epitrocleitis:** lesiones en el codo (conocido como “*codo de tenista*”) por movimientos de impacto, sacudidas o flexoextensión forzada de la muñeca.
- **Bursitis:** Inflamación de las bolsas serosas por apoyos prolongados o impactos repetidos, que afectan principalmente a la rodilla (bursitis prepatelar) y al codo (higroma crónico).
- **Síndrome del túnel carpiano:** compresión del nervio mediano por movimientos repetitivos de la muñeca o aprehensión fuerte y constante de la mano.

Enfermedades causadas por agentes biológicos (Grupo 3):

- **Legionelosis:** Aunque común en mantenimiento, es un riesgo reconocido en centros con sistemas de agua caliente, spas o jacuzzis donde la bacteria prolifera (20-50 °C).
- **Otitis media infecciosa:** frecuente por la inmersión repetida y la exposición a microorganismos.
- **Micosis cutáneas:** infecciones por hongos (como el pie de atleta) contraídas en ambientes cálidos y húmedos (vestuarios y perímetros de piscina).

Enfermedades causadas por inhalación de sustancias y agentes (grupo 4)

- **Patologías respiratorias:** el asma bronquial y la rinoconjuntivitis se asocian a la inhalación de agentes irritantes como el gas cloro y las cloraminas presentes en piscinas cubiertas, que pueden generar hiperreactividad bronquial.

Enfermedades de la piel (Grupo 5)

Se reconocen diversas afecciones dermatológicas causadas por agentes químicos y biológicos:

- **Dermatitis de contacto:** tanto alérgica como irritativa, derivada del contacto continuado con agua clorada y productos desinfectantes.

Cáncer de piel por exposición a rayos UV (no se incluye en el listado de enfermedades profesionales):

Si bien NO se considera enfermedad profesional, la exposición a radiación ultravioleta (UV) puede afectar al colectivo de monitores y socorristas al aire libre y puede originar cáncer de piel (carcinoma o melanoma). Este cáncer no figura en el grupo 6 del cuadro de enfermedades profesionales, pero según el caso, podría ser considerada y tramitada como accidente de trabajo si se demuestra que la exposición laboral fue su causa exclusiva.

Los daños producidos por el trabajo no tendrían por qué ser tratados en el Sistema Público de Salud ya que:

- Suponen sobrecarga para nuestro sistema sanitario.
- Dificulta el adecuado funcionamiento del sistema preventivo ya que las evaluaciones de riesgos no se revisarán y las patologías permanecerán ocultas.
- Suponen también una diferencia en cuanto a las prestaciones a las que las personas trabajadoras tienen derecho, así como en el acceso gratuito a medicinas y tratamientos.

Será la mutua colaboradora con la Seguridad Social que corresponda, o bien la propia Seguridad Social cuando tengan concertada esta actividad, la que tiene que encargarse tanto de la prestación económica como de la sanitaria.

Es importante que sepas también que si acudes al Sistema Público de Salud y tienen sospecha de que el origen es profesional, PUEDEN emitir un **diagnóstico de sospecha de origen laboral** que finalmente llegará también a la mutua.

En cualquier caso, ante problemas de salud que no puedan ser considerados como enfermedad profesional, pero se sospeche su relación con la actividad laboral, se debe comunicar al personal sanitario del servicio de prevención para que realice un estudio más profundo y puedan plantearse medidas preventivas.

Asesórate con tu delegado o delegada de prevención.

3. Qué son las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Son asociaciones privadas de empresas constituidas con la autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuyo fin **es colaborar** con éste para dar servicio de asistencia sanitaria para contingencias profesionales, **prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones para el riesgo para el embarazo y la lactancia, así como prestaciones especiales para cubrir la reducción de jornada para cuidado de menores con enfermedades de gravedad.**

Algunas veces las mutuas también gestionan las contingencias comunes, si así lo tiene concertada la empresa.

Actualmente hay 18 mutuas en nuestro país: MC Mutual, Mutualia, Umivale Activa, Mutua Montañesa, Mutua Universal Mugenat, Maz, Mutua Navarra, Mutua intercomarcal, Fremap, Solimat, Mutua de Andalucía y Ceuta (Cesma), Asepeyo, Mutua Balear, Unión de Mutuas (Unimat), Asepeyo, Mutua Balear, Unión de Mutuas, IMAC, Ibermutua, Fraternidad-Muprespa, Egarsat.

Cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se debe acudir a la mutua o entidad con la que tu empresa tenga concertada las contingencias profesionales. Tienes que llevar el **volante de asistencia** que facilite tu empresa para que te atiendan. Se trata de un documento que la mutua requiere para recibir atención en sus instalaciones. Si tienes alguna duda, habla con tu delegado o delegada de prevención.

Si la mutua no te atiende bien o considera que tu lesión no corresponde al trabajo, **debes reclamar**. Es muy sencillo y puedes realizar la reclamación online:

<https://www.ovrmatepss.es/virtual/>

No se deben confundir las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que se encargan de la prestación y asistencia sanitaria por contingencias profesionales, con los Servicios de Prevención, cuyo objetivo es la preservación de la salud y seguridad en el trabajo.

4. Qué es un cambio o determinación de contingencia

Las bajas o incapacidades temporales no relacionadas con el trabajo, son contingencias comunes. Las producidas por enfermedad profesional o accidente de trabajo, son contingencias profesionales.

Si consideras que la consideración de tu baja laboral como contingencia común no es correcta, por estimar que es de origen laboral, es posible solicitar [un procedimiento de determinación de contingencia](#).

Lo puede iniciar la propia persona trabajadora, pero también se puede iniciar por parte de medicina de familia, la mutua o el propio INSS.

Acude a tu delegado o delegada de prevención y asesórate bien para ayudarte en la gestión.

C. ¿QUÉ PUEDES APORTAR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

El papel de las empresas, y su obligación, es preservar la salud de las personas trabajadoras. Pero tú también tienes tu papel.

SI ERES TRABAJADOR O TRABAJADORA, PUEDES:

- Preguntar y consultar a tu delegado o delegada de prevención de tu centro de trabajo sobre todas aquellas cuestiones que repercutan en tu seguridad y tu salud.
- Revisar la información que te deben proporcionar en tu empresa sobre riesgos y medidas preventivas de tu puesto. Anota si falta algo. Participa. Comunícalo al delegado o delegada de prevención.
- Si tienes alguna patología que te haga sensible a ciertos riesgos, puedes hablar con tu delegado o delegada de prevención.
- Si tienes una lesión, ya sea por accidente de trabajo, enfermedad profesional o derivada del trabajo, puedes acudir a la mutua o entidad que gestione las contingencias profesionales.
- Reclamar por escrito aquí <https://www.ovrmatepss.es/virtual/> tanto si no se te atiende correctamente, como si te derivan al Servicio Público de Salud y crees que no debe ser así.
- Hablar con medicina de familia para que inicie un proceso de **diagnóstico de sospecha de origen laboral**.
- Si no estás conforme con la consideración como enfermedad común y crees que es profesional, realizar el cambio o la **determinación de contingencia**.
- Pide ayuda al delegado o delegada de prevención.

SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN, PUEDES:

- Dialogar de forma frecuente con las personas trabajadoras que representas.
- Documentar toda la información sobre tus gestiones en la empresa por escrito.
- Puedes aportar sugerencias, detectar deficiencias, comunicar riesgos y realizar propuesta de mejora.
- Supervisar que la empresa cumple con la normativa de prevención.
- Revisar la documentación preventiva y solicitar aclaraciones.
- Analizar condiciones de trabajo, procedimientos y medidas.
- Acompañar al personal técnico de prevención que realiza las evaluaciones y comunicar todas las aportaciones que hayas recibido por parte de la plantilla. No te conformes con una evaluación genérica.
- Identificar la jerarquía de medidas en las evaluaciones de riesgos.
- Si todo falla, denunciar incumplimientos normativos.
- Registrar información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

TU PAPEL ES IMPRESCINDIBLE

CON LA FINANCIACIÓN DE:

Acción ES2024-0001



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



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

