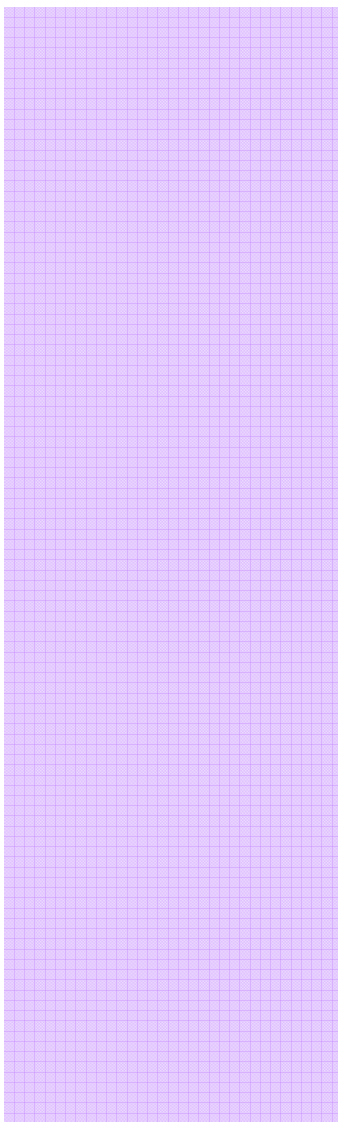




**PLAN INTEGRAL
PARA LA ACTIVIDAD FÍSICA
Y EL DEPORTE**

v.1



Ámbito Laboral
Junio 2009

Documento elaborado por:

Jordi Viñas Fort (*Coordinador*)

Daniel Mateos Fuertes(*CSD*)

Sandra Carballo Ruano

Antonio Casimiro Andújar

Fernando Fabra Olmos

Xavier Isern Torras

Pere Manuel Gutiérrez

Santiago Prados Prados

Julio Tomás Larrén

Juan Pablo Venero Valenzuela

ÍNDICE

1. DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	6
1.1 IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN EL ÁMBITO LABORAL	7
1.1.1 INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN LA ACTIVIDAD FÍSICA Y UN DESCENSO DE BAJAS POR ENFERMEDAD.....	9
1.1.2 INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN LA PRÁCTICA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA PERIÓDICA CON UN MENOR COSTE SANIARIO	10
1.1.3 PRINCIPALES CONCLUSIONES EN INVESTIGACIONES REALIZADAS	10
1.2 ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS FISCALES A EMPRESAS EN EL MARCO LEGAL VIGENTE	11
1.2.1 DONATIVOS, DONACIONES Y APORTACIONES	12
1.2.2 LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL EN ACTIVIDADES DE INTERÉS GENERAL.....	14
1.2.3 GASTOS EN ACTIVIDADES DE INTERÉS GENERAL.....	15
1.2.4 PROGRAMAS DE APOYO A ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS	16
1.2.5 CONCLUSIONES.....	17
1.3 FINALIDADES QUE PERSIGUE LA PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL	18
1.3.1 FINALIDADES VINCULADAS AL EMPLEADO/A	19
1.3.2 FINALIDADES VINCULADAS A LA ORGANIZACIÓN.....	19
1.3.3 FINALIDADES VINCULADAS A LA ADMINISTRACIÓN	19
1.3.4 FINALIDAD CON CARÁCTER TRANSVERSAL.....	19
1.4 LA PRESENCIA DE LA PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA. PRINCIPALES REALIDADES.....	20
1.4.1 PAGO DE LA CUOTA PERIÓDICA A UN CENTRO DEPORTIVO POR PARTE DE LA EMPRESA.....	20
1.4.2 PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA Y EJERCICIOS ERGONÓMICOS EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO.....	20
1.4.3 PROMOCIÓN DE CAMPEONATOS Y TORNEOS DEPORTIVOS INTEREMPRESAS.....	21
1.5 EXPERIENCIAS EXITOSAS DE PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA.....	21
1.5.1 PROGRAMA CORPORATE WELLNESS DIR	21
1.5.2 PLAN DE HÁBITOS SALUDABLES DEL SERVEI D'ACTIVITAT FÍSICA (SAF) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BELLATERRA	22
1.5.3 EXPERIENCIAS EN ZONAS INDUSTRIALES DE NUEVA CREACIÓN	22

1.5.4 COLECTIVO DE DEPORTE PARA TODOS (CET10)	23
1.5.5 ASOCIACIONES DE DEPORTE LABORAL	24
1.6 POLÍTICAS DE PRÁCTICA DEPORTIVA EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS DE MAYOR FACTURACIÓN	25
2. POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES	27
2.1 PUNTOS FUERTES.....	27
2.2 PUNTOS DÉBILES	27
3. VISIÓN PARA EL FUTURO.....	29
4. OBJETIVOS GENERALES.....	30
5. EJES DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICA	31
6. AGENTES IMPLICADOS.....	33
6.1 AGENTES PÚBLICOS	33
6.1.1 MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN	33
6.1.2 MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	33
6.1.3 MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO.....	33
6.1.4 COMUNIDADES AUTÓNOMAS	34
6.1.5 AYUNTAMIENTOS.....	34
6.1.6 CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES.....	34
6.2 AGENTES PRIVADOS.....	35
6.2.1 SECTOR EMPRESARIAL (Patronales, Cámaras de Comercio, Sindicatos).....	35
6.2.2 COMPAÑÍAS DE SEGUROS Y MUTUAS CON PLANES DE SALUD ...	35
6.2.3 ASOCIACIONES DE DEPORTE LABORAL	36
7. LISTADO PRIORIZADO DE MEDIDAS, PROYECTOS Y ACCIONES A DESARROLLAR.....	37
8. DESCRIPCIÓN DE INDICADORES A ALCANZAR.....	86
9. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA.....	87
9.1 BIBLIOGRAFÍA.....	87
9.2 WEBGRAFÍA	88

ANEXO I - ESTUDIO DE LOS INCENTIVOS FISCALES A EMPRESAS QUE DESTINEN RECURSOS A PROMOVER Y FOMENTAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA.	89
ANEXO II - PROPUESTAS CONCRETAS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS PILOTO EN ORGANIZACIONES.....	102
ANEXO III - RESUMEN DEL PROYECTO PARA LA MEJORA DE LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE CASUR.....	105

1. DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral se define como aquella práctica en la que el empleador favorece y facilita directa o indirectamente que las personas empleadas en su puesto de trabajo puedan llevarla a cabo.

Los índices de práctica deportiva en el ámbito laboral en España son minoritarios con respecto a otros tipos de práctica deportiva. De acuerdo con la investigación sobre los hábitos deportivos de los españoles de García Ferrando¹, el 6% de los españoles que practican deporte lo hacen en 'sus puestos de trabajo o como actividad en el centro de enseñanza'. Por el contrario el 68% de los españoles practica deporte 'por su cuenta' y el 24% lo hace 'como actividad de un club, asociación, organización o federación'. Este resultado se mantiene estable o desciende ligeramente, con respecto al mismo resultado del estudio de características similares realizado en el año 2000. En éste, los españoles que practicaban deporte en sus puestos de trabajo o como actividad en el centro de enseñanza era del 7%. Estos datos, agregando ambos ámbitos, son los de mayor concreción que se conocen en territorio español.

No se conocen estudios empíricos integrales sobre los beneficios que una actividad física regular puede aportar en el puesto de trabajo en el territorio español. Sin embargo, sí que existen experiencias aisladas de proyectos relacionados con el fomento de la práctica físico-deportiva en el puesto de trabajo. A modo de ejemplo se presenta una encuesta sobre la práctica deportiva en los centro de trabajo en Andalucía². Esta encuesta se enmarca en el contexto de la elaboración el Plan General del Deporte Andaluz que se realizó en el 2001. Dentro de este plan, se llevo a cabo una investigación empírica sobre los índices de práctica deportiva en los centros de trabajo en Andalucía. La investigación, realizada por el Observatorio Andaluz del Deporte, definió una muestra de 280 empresas de más de 150 trabajadores, de las cuales respondieron 120. Los principales resultados fueron:

¹ GARCIA FERRANDO, M. (2005) Encuesta hábitos deportivos de los españoles 2005. <http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/encuesta-de-habitos-deportivos/encuesta-de-habitos-deportivos/>, leído el 1 de Junio de 2009.

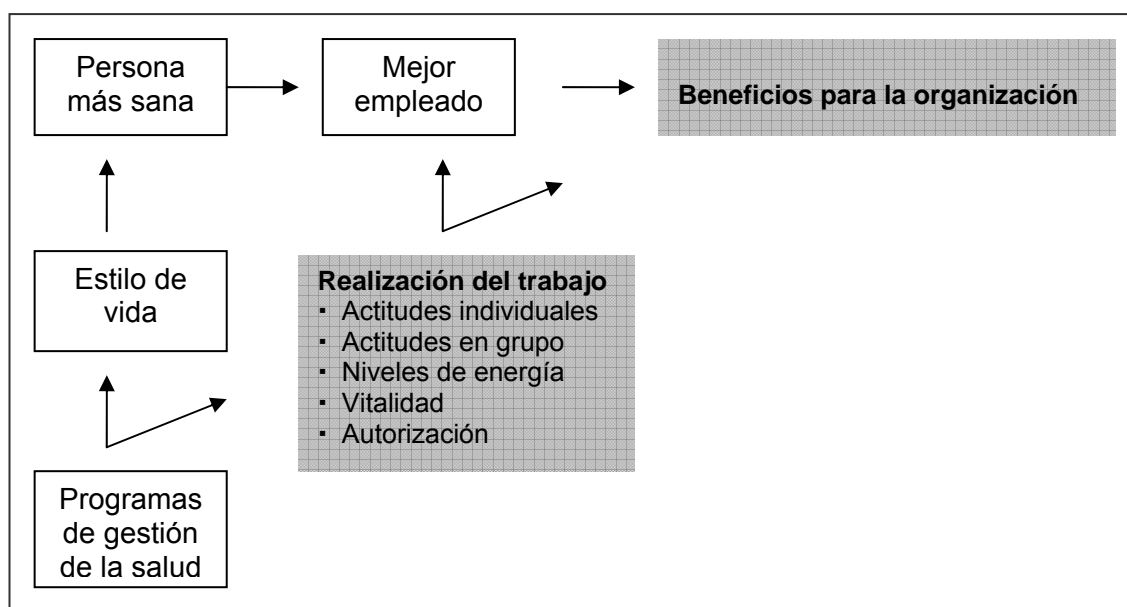
² Fuente: INSTITUTO ANDALUZ DEL DEPORTE (2003) *Programa deportivo en los centros de trabajo*, en el marco de las jornadas sobre Programas Deportivos en los centros de trabajo.

- Existe correlación entre el tamaño de la empresa y los niveles de índices deportivos en los centros, de manera que a mayor volumen de trabajadores mayores índices de práctica.
- Un 97,4% de las empresas no cuenta con programas deportivos organizados específicamente para mejorar la salud laboral de sus trabajadores.
- Más del 90% de las empresas no cuentan con instalaciones deportivas y que de las empresas que sí cuentan con instalaciones, no todas ellas tienen práctica organizada para sus empleados.
- Un 7% de las empresas tiene un convenio con una instalación deportiva para facilitar la práctica deportiva de sus trabajadores.
- Las actividades deportivas más practicadas por orden de volumen de práctica son el fútbol sala, el tenis, el fútbol y el baloncesto.

Además de los escasos estudios empíricos, la información estadística existente en la actualidad, publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración no incorpora la clasificación, de forma aislada, de bajas por accidentes vinculados a problemas músculo-esqueléticos del puesto de trabajo. Tipo de bajas que podrían ser reconducidas o tratadas a través de una práctica físico-deportiva regular.

1.1 IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN EL ÁMBITO LABORAL

Numerosos estudios, mayoritariamente llevados a cabo en países anglosajones, demuestran una clara correlación entre práctica deportiva y mejora de la productividad en el puesto de trabajo. Esta correlación responde al esquema conceptual siguiente:



EDINGTON, DW. (1995) Universidad de Michigan.

Una práctica deportiva periódica puede suponer grandes y variados beneficios para las empresas, a modo de ejemplo:

- Mejora del estado de salud y de la calidad de vida de los trabajadores.
- Reducción del ausentismo laboral.
- Mejoras en la capacidad de decisión.
- Mejoras en el rendimiento y en la productividad.
- Mejoras en las relaciones de los grupos humanos.
- Aumento de la satisfacción de los trabajadores.
- Ahorro para las empresas.
- Complemento a la compensación del trabajador.
- Visibilidad de la compañía en ámbitos vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa.
- Etc.

A continuación se citan, a modo de ejemplo, algunas de las investigaciones realizadas y las principales conclusiones extraídas de las mismas.

1.1.1 INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN LA ACTIVIDAD FÍSICA Y UN DESCENSO DE BAJAS POR ENFERMEDAD

Existen numerosos estudios que confirman una correlación positiva entre una práctica de actividad física periódica y moderada con un descenso de bajas por enfermedad leve en la organización. A modo de ejemplo se han seleccionado dos estudios.

- **1º estudio: Relación entre una actividad física moderada e intensa y las bajas por enfermedad leve en el puesto de trabajo.**

Autor: K.I. Proper et al., Centro de inv. para la actividad física, trabajo y salud, Amsterdam.

Publicación: (British Journal of Sports medicine. 03/2006; 40(2):173-8).

Se escogieron tres grandes grupos de control: uno totalmente sedentario, otro que realizó actividad física de modo moderado y otro que realizó actividad física de modo intenso (al menos tres sesiones por semana).

Conclusiones: Se estableció una correlación inversa entre la frecuencia de actividad física intensa y la duración del ausentismo laboral.

- **2º estudio: Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral.**

Autores: E. Martínez-López y J.F. Saldarriaga-Franco. Universidad de Antioquia, Medellín.

Publicación: Revista Salud Pública. 10/2008, (2):227-238.

Se comparó la frecuencia, duración, coste y causas del ausentismo en relación con el sexo, edad y práctica regular de actividad física.

Resultados: Se obtuvo una correlación positiva estadísticamente válida entre actividad física y ausentismo, especialmente del derivado del número de bajas por enfermedades respiratorias y músculo-esqueléticas.

1.1.2 INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN LA PRÁCTICA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA PERIÓDICA CON UN MENOR COSTE SANIARIO

A continuación se presenta un estudio realizado para determinar la relación entre el uso de un gimnasio subvencionado por un plan de salud y los costes totales de la atención médica en el transcurso de 2 años.

- **Estudio: Relación entre la actividad física y los costes sanitarios.**

Autores: H.Q. Nguyen et al.

Publicación: Preventing Chronic Disease 2008, 5(1).

Se utilizaron los datos administrativos y de reembolsos del plan 'Medicare Advantage'. Los participantes (n=4.766) estaban inscritos en el plan 'Medicare Advantage' desde al menos un año antes de comenzar a utilizar la subvención al gimnasio. Los participantes se equipararon con los integrantes del grupo de control (n=9.035).

Resultados: El uso periódico de la subvención para ser socio de un gimnasio se asoció con un aumento más lento de los costes totales de atención médica a largo plazo, aunque no se obtuvieron resultados significativos a corto plazo.

1.1.3 PRINCIPALES CONCLUSIONES EN INVESTIGACIONES REALIZADAS

Existen en Estados Unidos un gran número de estudios empíricos y con tendencias a lo largo de los años de los beneficios, tanto en la persona como en su nivel de productividad para la empresa, que comporta una práctica deportiva periódica.

A continuación se resumen los principales resultados publicados por la Internacional Health Racquet & Sportsclub Association (IHRSA)³:

'La universidad de California (...) ha recortado los gastos directos por quejas y días de enfermedad de los trabajadores en un 39% en un período de 5 años, después de incorporar una serie de ejercicios gimnásticos al horario de 8 horas de los empleados.'
Medical Health & Fitness, 1996.

³ IHRSA (2000) Corporate wellness. No publicado.

‘El 91% de 1.000 compañías norteamericanas proporcionan actualmente algún tipo de programa de promoción de la salud. Mientras que el año 1992 era un 64% y en el año 1996 era un 89%’.
Human Resource Executive, 1999.

‘Las personas que hacen ejercicio con frecuencia se ausentan de su trabajo 2,11 días al año, comparados con los 3,06 días de individuos inactivos’.
American Sports Data.

‘El establecimiento de un centro de fitness en el lugar de trabajo en Travelers Insurance comportó una disminución de 1,2 días en el porcentaje del absentismo de los empleados’.
American Journal of Health Promotion, 1993.

1.2 ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS FISCALES A EMPRESAS EN EL MARCO LEGAL VIGENTE⁴

Actualmente no existe una deducción o beneficio fiscal específico destinado a las empresas que dediquen recursos a facilitar, promover o fomentar la práctica de la actividad física y/o el deporte en el ámbito de la organización. En este contexto, debe estudiarse y justificarse el encauzamiento de tales acciones bajo la figura del “mecenazgo”, regulado por la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. En esta Ley, además de contemplarse el régimen fiscal de las entidades sin fines de lucro, se dedica el título III a los incentivos fiscales del mecenazgo de las entidades que organizan, promueven, protagonizan o participan en el mundo del deporte haciendo llegar recursos económicos. Es decir, de incentivos que pretenden atraer dinero privado hacia el deporte. Para ello, existen 4 mecanismos posibles:

- 1.2.1 Donativos, donaciones y aportaciones.
- 1.2.2 Convenios de colaboración empresarial.
- 1.2.3 Gastos en actividades de interés general.
- 1.2.4 Programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público.

⁴ Texto adaptado y resumido de las aportaciones del Sr. Santiago Prados en los grupos de trabajo creados para la elaboración de la versión 1 de la sección de Deporte en el Ámbito Laboral del Plan Integral de Promoción del Deporte y la Actividad Física. Consultar el texto íntegro en el Anexo I.

1.2.1 DONATIVOS, DONACIONES Y APORTACIONES

Normativa aplicable: Ley 49/2002 y del Real Decreto Legislativo 4/2002, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Por su parte, las actividades prioritarias de mecenazgo que están reconocidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado nada tienen que ver con incentivar la participación privada en la financiación del mundo del deporte.

Por tanto, no resultan aplicables dado que las medidas previstas son, en resumen:

- Una deducción en la cuota íntegra del impuesto personal de quien realice un donativo a favor de las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español.
- La exención de las rentas positivas o ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto en el transmitente con ocasión de una donación a favor de las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español.
- Por lo que al Impuesto de Sociedades (IS) se refiere, permite a las sociedades anónimas deportivas deducir, bajo el cumplimiento de unas condiciones, las cantidades satisfechas en concepto de donación a las federaciones deportivas españolas, territoriales de ámbito autonómico y los clubes deportivos.

No hay más beneficios individualmente reconocidos. Eso no significa que no existan otras medidas que, si bien no están pensadas de forma inmediata para incentivar el deporte, si son aplicables en cuanto el deporte sea considerado como una actividad cultural, en cuyo caso existirán algunas deducciones autonómicas propias aplicables en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). También cuando el destinatario del donativo, el receptor, sea alguna otra entidad sin ánimo lucrativo de las previstas en la Ley 49/2002 al margen de enunciadas antes (por ejemplo, una fundación deportiva o una asociación deportiva declarada de utilidad pública) adquirirán vigencia otras medidas previstas por el propio texto legal, así como la deducción en la cuota íntegra prevista en la legislación estatal del IRPF.

Conclusiones:

Primera. La realización de donativos por parte de personas físicas residentes goza de dos beneficios diferentes: una deducción en cuota y la exención de tributación de la posible alteración patrimonial que tal transmisión pueda generar en el donante. No afecta a empresas como persona jurídica mercantil.

Segunda. Regímenes de la deducción en función del tipo de Comunidad Autónoma. El régimen de la deducción en la cuota íntegra por donativos es diferente según hablemos de Comunidades Autónomas de régimen común o foral. Entre las primeras admite dos posibilidades: el sistema previsto en la Ley 49/2002 o el recogido en la propia Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. El porcentaje de deducción en el primero es del 25 por 100, en el segundo es del 10 por 100. En los territorios forales, salvo en Álava, sólo hay una tipología: la deducción prevista en la normativa propia reguladora de los incentivos fiscales al mecenazgo; si el receptor de la donación no es alguna de las entidades protegidas por la Norma foral de mecenazgo, no hay en el IRPF una deducción alternativa a la que poder recurrir.

Tercera. Los donativos son el mecanismo más sencillo y altruista de fomentar el deporte. Es una deducción que podría aumentarse por parte del Estado en una futura reforma legislativa, quizás hasta llegar a un 15 por 100, equiparándola de este modo al porcentaje vigente en otras deducciones.

Cuarta. Las Comunidades Autónomas de régimen común no pueden modificar la regulación vigente de la deducción por donativos. *Propuesta:* reformar la Ley del IRPF para “liberalizar” parcialmente la deducción por donativos, equiparándola al régimen de la deducción por inversión en vivienda habitual. En este contexto, se podría permitir que las Comunidades Autónomas puedan asumir responsabilidades fiscales en orden a la regulación de este tipo de deducción.

Quinta. Las Comunidades Autónomas tienen competencia para crear deducciones autonómicas propias aplicables sobre la cuota íntegra autonómica. *Propuesta:* conveniencia de plantear la posible creación de deducciones autonómicas propias que fomenten la participación privada en el mundo del deporte, tal y como ha establecido Cantabria, y específicamente para aquellas actividades físicas y deportivas en o con ocasión del trabajo.

Sexta. Exención de la eventual ganancia patrimonial que se genere por la donación en el donante.

Séptima. El problema que se plantea con las actividades físicas y/o deportivas en el ámbito laboral viene dado por la personificación jurídica exigida del receptor de la donación para que el beneficio fiscal opere al empresario. Se exige en todos los casos bien una entidad deportiva de las previstas en las Leyes del Deporte, bien fundaciones o bien, en general, entidades sin fines de lucro o que ostente un reconocimiento como de utilidad pública. Por ello debe solventarse satisfactoriamente la instrumentación que para tal efecto se prevé en relación con la constitución de asociaciones *ad hoc* y del ente de promoción deportiva a nivel estatal del deporte laboral.

1.2.2 LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL EN ACTIVIDADES DE INTERÉS GENERAL

Es el segundo mecanismo jurídico de mecenazgo, que se define como aquel por el cual las entidades a que se refiere el artículo 16, a cambio de una ayuda económica para la realización de las actividades que efectúen en cumplimiento del objeto o finalidad específica de la entidad, se comprometen por escrito a difundir, por cualquier medio, la participación del colaborador en dichas actividades. En tal caso, las cantidades satisfechas o los gastos realizados tendrán la consideración de gastos deducibles para determinar la base imponible del Impuesto sobre Sociedades de la entidad colaboradora o del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR) de los contribuyentes que operen en territorio español mediante establecimiento permanente o el rendimiento neto de la actividad económica de los contribuyentes acogidos al régimen de estimación directa del IRPF.

Sería una excelente medida para fomentar las actividades deportivas en el ámbito laboral, entre empresario y las asociaciones, aunque con dos obstáculos importantes:

1. El beneficiario de la ayuda económica tiene que ser una entidad de las protegidas en la Ley 49/2002. Se exige que la intervención del sujeto benefactor en los fines de interés general se canalice a través de una entidad sin ánimo lucrativo. Hay que tener en cuenta que las entidades sin ánimo de lucro sólo figuran, entre otras no relacionadas con nuestro objeto de estudio, las fundaciones, las asociaciones declaradas de utilidad pública y las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español.

2. El otorgante de la ayuda económica ha de ser bien una entidad sujeta al IS, al IRNR que opere mediante establecimiento permanente en territorio español, o bien un empresario persona física que determine el rendimiento de su actividad económica en estimación directa (normal o simplificada). Es decir, se excluye del ámbito de aplicación del incentivo a los empresarios que cuantifiquen sus rendimientos de la actividad bajo estimación objetiva.

Lástima que el primer inconveniente sea difícilmente salvable, ya que este mecanismo podría resultar idóneo. En realidad no es una donación en sentido estricto, sino negocios concertados entre dos sujetos, uno de los cuales debe ser una entidad vinculada al deporte sin fin lucrativo que se compromete a difundir la participación del otro sujeto en un determinado evento a cambio de una aportación económica. Ambos salen beneficiados: la entidad deportiva no lucrativa consigue dinero a cambio de promoción; el sujeto colaborador que concede la ayuda obtiene, por una parte, publicidad a cambio de esa ayuda económica y, por otra, la posibilidad de considerar las cantidades satisfechas y los gastos desembolsados como gasto deducible en su impuesto personal.

1.2.3 GASTOS EN ACTIVIDADES DE INTERÉS GENERAL

Tiene la ventaja de que el beneficiario del gasto no tiene que ser una entidad no lucrativa. En este caso es la empresa, empresario o profesional quien directamente realiza la actividad de interés general. Los sujetos que efectúen gastos, sin límites cuantitativos, relacionados con una actividad de interés general puedan considerarlos como gasto deducible de su impuesto, sin que sea condición a tal efecto que el receptor sea una entidad concreta; es decir, no es preceptiva la intermediación de una entidad sin ánimo lucrativo entre los fines de interés general y las empresas que incurren en esos gastos. El requisito es que el gasto se vincule con una actividad de interés general y no con un sujeto concreto. Se debe recordar que según el artículo 3.1º de la Ley 49/2002 son fines de interés general, entre otros, los “deportivos” y los “sanitarios”.

Sólo podrán beneficiarse de esta medida los sujetos que sean contribuyentes del IS, del IRNR que operen mediante establecimiento permanente o del IRPF que establezcan el rendimiento de la actividad económica por estimación directa. Quedan fuera los sujetos pasivos del IRNR que no operen mediante establecimiento permanente en territorio español y los sujetos pasivos del IRPF

cuando determinen los rendimientos de la actividad económica en estimación objetiva.

Es un mecanismo aplicable para las actividades físicas y deportivas que se lleven a cabo por el propio empresario a favor de sus trabajadores.

1.2.4 PROGRAMAS DE APOYO A ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS

Son programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público el conjunto de incentivos fiscales específicos aplicables a las actuaciones que se realicen para asegurar el adecuado desarrollo de los acontecimientos que se determinen por Ley. La Ley que apruebe cada uno de estos programas regulará, al menos, los siguientes extremos:

- a. La duración del programa, que podrá ser de hasta 3 años.
- b. La creación de un consorcio -o la designación de un órgano administrativo- que se encargue de la ejecución del programa y que certifique la adecuación de los gastos e inversiones realizadas a los objetivos y planes del mismo.
- c. Las líneas básicas de las actuaciones que se vayan a organizar en apoyo al acontecimiento.
- d. Los beneficios fiscales aplicables a las actuaciones a que se refiere el punto anterior.

Respecto a esto último, la aplicación de los beneficios fiscales estará sujeta a la Ley específica por la que se apruebe el programa de apoyo al acontecimiento de excepcional interés público correspondiente. Por tanto, los incentivos no aparecen dentro de la Ley 49/2002, sino que es la ley que apruebe cada programa la que se encargará de esta cuestión, limitándose el artículo 27 a contemplar los incentivos máximos que pueden reconocerse.

Los beneficios pueden agruparse en tres bloques:

- i. Deducciones en los impuestos que gravan la renta por inversiones y gastos realizados.
- ii. Deducciones en los impuestos que gravan la renta por donaciones efectuadas.
- iii. Bonificaciones en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, impuestos locales y determinadas tasas.

En relación con el Deporte Laboral, el problema radica en que este mecanismo está reservado sólo para acontecimientos deportivos extraordinarios de nivel internacional. A modo de ejemplo: Copa América 2007, Programa de preparación de los deportistas españoles de los Juegos de Pekín 2008, Vuelta al Mundo a Vela Alicante 2008, o el reciente Programa de preparación de los deportistas españoles para Londres 2012.

En conclusión, resulta de difícil aplicación a las actividades físicas y deportivas ordinarias en la empresa, a excepción quizás de algún evento que pueda celebrarse en el país por alguna de las organizaciones internacionales europeas del deporte laboral.

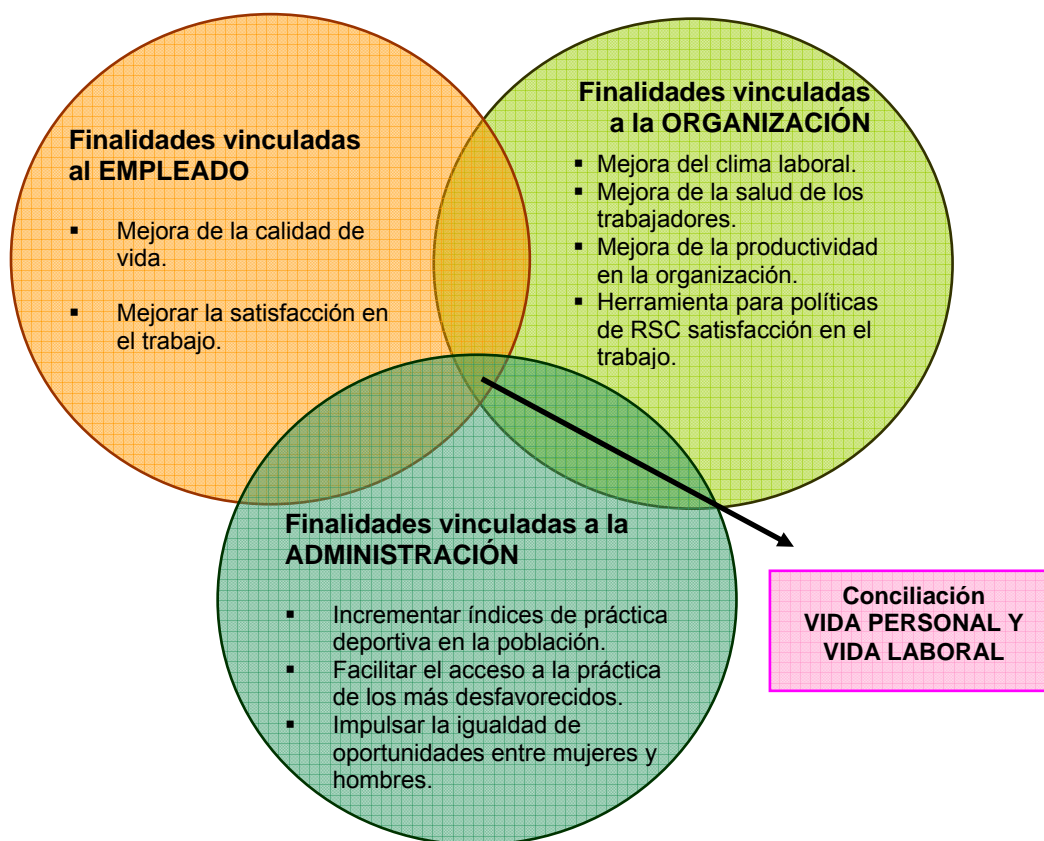
1.2.5 CONCLUSIONES

Como resumen final de los beneficios fiscales examinados y su aplicación a las actividades físicas y deportivas en la empresa, el panorama no puede ser más desolador. La normativa existente en la actualidad no es de aplicación para la actividad físico-deportiva en el ámbito laboral. Se requiere una reforma de la Ley 49/2002, ampliando en primer término el ámbito de las entidades sin ánimo de lucro para incluir a clubes deportivos no profesionales y asociaciones de trabajadores entre cuya finalidad sea la práctica de la actividad física y el deporte, o bien que por la Administración General del Estado se reconozcan a tales asociaciones como de utilidad pública. En segundo lugar, trasladar tal modificación a la regulación concreta de los incentivos fiscales al mecenazgo contenidos en el Título III de la misma Ley en concordancia con aquellas otras modificaciones que exigirían las normas propias de los tributos afectados.

Las deducciones fiscales, según el marco jurídico examinado, pasan en la práctica totalidad de los supuestos por el requisito de la personificación jurídica del beneficiario, es decir, fundación, asociación o entidad deportiva, lo cual debería tenerse en cuenta a la hora de poner en marcha las acciones del Plan en este ámbito laboral.

1.3 FINALIDADES QUE PERSIGUE LA PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL

Se pueden establecer diferentes finalidades o grandes objetivos en función de si el análisis se realiza desde la óptica del practicante o bien desde la organización que promueve la práctica. En el siguiente esquema se representa gráficamente el planteamiento detallado.



1.3.1 FINALIDADES VINCULADAS AL EMPLEADO/A

Se identifican dos posibles finalidades que persigue la práctica físico-deportiva desde la óptica del empleado:

- a. Para la mejora de la calidad de vida de la persona, a través de los ya conocidos beneficios que una práctica físico-deportiva regular aporta a la persona.
- b. Para la mejora de la satisfacción en el trabajo, entendiendo las posibilidades de interacción y socialización que la práctica físico-deportiva permite entre compañeros y compañeras de trabajo.

1.3.2 FINALIDADES VINCULADAS A LA ORGANIZACIÓN

Se identifican cuatro posibles finalidades desde la óptica de la organización o del empleador/a:

- a. Para mejorar el clima laboral.
- b. Para la mejora de las condiciones de salud de los trabajadores/as.
- c. Para la mejora de la productividad de la organización a través de la reducción del ausentismo y las bajas laborales.
- d. Para la utilización de la práctica de actividad física como herramienta para el desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

1.3.3 FINALIDADES VINCULADAS A LA ADMINISTRACIÓN

Desde la óptica de la Administración Pública, se establecen las finalidades que son las genéricas del Plan Integral:

- a. Incrementar los índices de práctica deportiva en la población.
- b. Facilitar el acceso a la práctica de los más desfavorecidos.
- c. Impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3.4 FINALIDAD CON CARÁCTER TRANSVERSAL

Tanto desde la óptica del empleado/a como de la organización empleadora, existe una finalidad que es transversal a éstos que es: la búsqueda de la **conciliación de la vida personal y la vida laboral**.

1.4 LA PRESENCIA DE LA PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA. PRINCIPALES REALIDADES.

1.4.1 PAGO DE LA CUOTA PERIÓDICA A UN CENTRO DEPORTIVO POR PARTE DE LA EMPRESA

Este servicio se enmarca dentro de esquemas de retribución variable flexibles y pueden 'competir' con otros servicios de apoyo como servicios de guardería o 'tiquets-restaurante'. Es el tipo de práctica deportiva en el ámbito laboral mayoritario en el país.

Muchos centros deportivos cuentan con planes corporativos que permiten la incorporación de trabajadores para la práctica deportiva. Se producen preferentemente entre los cargos directivos de grandes compañías o bien en organizaciones sin ánimo de lucro con gran volumen de personal, por ejemplo: universidades, administración pública, etc. El coste de esta actividad lo puede asumir parcial o totalmente la organización. En algunos casos, estos planes corporativos incluyen un seguimiento médico-deportivo de las personas, vinculando un mejor estado de salud con una mayor productividad y/o menor ausentismo en el puesto de trabajo.

Otra práctica que se ha instaurado de forma más reciente es la creación de centros de fitness y/o de wellness en los polígonos industriales o en parques tecnológicos. Los gestores de los polígonos o de los parques utilizan los espacios deportivos como un servicio de calidad que se ofrece en el recinto para atraer a empresas. Debido a la creciente tendencia de asignar un volumen importante de m² para los centros deportivos en los parques tecnológicos de reciente construcción, se está captando el interés de las empresas gestoras de servicios deportivos para la inversión y posterior gestión de estos espacios deportivos.

1.4.2 PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA Y EJERCICIOS ERGONÓMICOS EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO

Este tipo de actividad física va orientada principalmente a la reducción de las bajas por enfermedad leve producidas por el sedentarismo que generan ciertas actividades laborales. En este apartado se incluyen las actividades vinculadas a la ergonomía. La Comisión Europea lanzó una campaña contra los trastornos músculo-esqueléticos 'aligera la carga' en Octubre del 2007. Estudios relacionados con esta campaña determinan que el 40% del ausentismo laboral se debe a bajas

por trastornos músculo-esqueléticos. El ausentismo laboral supone un coste de entre el 2,1% y el 3,1% del PIB del país. Como antecedente, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ya apuntaba, a principios del milenio, que el principal problema de salud laboral es el dolor de espalda que afecta a 41,2 millones de personas en el continente.

1.4.3 PROMOCIÓN DE CAMPEONATOS Y TORNEOS DEPORTIVOS INTEREMPRESAS

Esta es la práctica deportiva de mayor antigüedad en el ámbito laboral. Consiste en la organización de campeonatos de diferentes especialidades deportivas, fundamentalmente fútbol y fútbol sala. La implicación de la empresa en este tipo de práctica puede ser muy heterogénea en función del tamaño y de la cultura de la misma. Debido a la naturaleza de los deportes organizados, es en este tipo de práctica deportiva dónde el índice de participación de mujeres es menor.

1.5 EXPERIENCIAS EXITOSAS DE PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA

1.5.1 PROGRAMA CORPORATE WELLNESS DIR

La **cadena de centros de fitness y de wellness DIR** presente en la capital y Área Metropolitana de Barcelona, puso en marcha a finales de los años 90 un programa para las empresas, el Programa Corporate Wellness, en las áreas de influencia de los 12 centros deportivos que dispone actualmente. Los contenidos del programa se basaron en experiencias exitosas llevadas a cabo en la cultura anglosajona. Así, DiR ofrece complementariamente al uso libre de las instalaciones como cualquier otro abonado al centro, un seguimiento del número de asistencias al centro por parte de los empleados de la empresa. Ésta a su vez, se hace cargo de las cuotas periódicas de abono del centro pero de forma porcentual a la asistencia por parte del trabajador. A modo de ejemplo: si el trabajador ha asistido en un mes concreto un mínimo de 2 veces a la semana, la empresa subvencionará el 80% de la cuota del trabajador, si solamente ha asistido una media de 1,5 veces a la semana, subvencionará el 60% de la cuota, y si asiste una media de 1 vez o menos a la semana subvencionará el 40% de la cuota.

Este método permite a las empresas premiar los beneficios que comporta subvencionar total o parcialmente las cuotas periódicas a un centro deportivo para sus empleados.

1.5.2 PLAN DE HÁBITOS SALUDABLES DEL SERVEI D'ACTIVITAT FÍSICA (SAF) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BELLATERRA

El **SAF - Servei d'Activitat Física (Servicio de Actividad Física)** dispone de una estructura organizativa amplia y gestiona directamente las instalaciones deportivas de la Universidad. El SAF llegó a un acuerdo de colaboración con una de las principales mutuas de seguros de salud del territorio catalán. En este proyecto se debía crear un programa de actividad física y de seguimiento del estado de salud de los empleados de esta mutua. Se avanzó en el proyecto e incluso se desarrolló un software para aplicar a la intranet de la empresa. Finalmente, el proyecto no prosperó debido al cambio de prioridades que siguió a una reestructuración de los cargos de responsabilidad en la organización.

En conclusión, la obtención de resultados solamente a medio y largo plazo en un proyecto de este tipo hacen difícil su implementación en la empresa que acostumbra a requerir resultados a corto plazo. En caso que surga alguna iniciativa, ésta ha sido debido al impulso por parte de un alto cargo de la empresa, si esta persona es reemplazada, el futuro del proyecto vuelve a peligrar en función de los intereses de la persona entrante.

1.5.3 EXPERIENCIAS EN ZONAS INDUSTRIALES DE NUEVA CREACIÓN

Existen experiencias de incorporación de centros deportivos orientados a la actividad física y la salud en recintos industriales de nueva creación. En concreto -y a modo de ejemplo-, en el **Parque Tecnológico de Andalucía (PTA)** se destinó un importante espacio para la construcción de un centro deportivo con pistas de tenis y pádel. Ya desde la concepción del proyecto se decidió que fuera una empresa especializada en la gestión de instalaciones deportivas quién se hiciera cargo del diseño, construcción y posterior gestión del mismo. Este precedente da cuenta de la potencial demanda, y por tanto del potencial de negocio, de un servicio complementario como el deportivo en un recinto industrial. En este caso concreto, la sociedad encargada de la gestión del centro ha participado parcialmente en la inversión de la instalación deportiva y cuenta con un contrato de explotación del mismo a largo plazo. Otro ejemplo de iniciativas privadas en zonas industriales es el centro de wellness construido en la **Zona de Actividades Logísticas del Puerto**

de Barcelona (ZAL). En el ZAL se ha invertido en la construcción de un centro deportivo y de wellness y se ha cedido la explotación a una empresa que ha equipado el centro y lo va a explotar a través de un contrato a medio plazo. De nuevo, el interés por parte de empresas especializadas en el sector de la gestión deportiva permite pensar en la viabilidad económica del proyecto.

1.5.4 COLECTIVO DE DEPORTE PARA TODOS (CET10)

CET 10 Col.lectiu d'Esport per a Tothom 10 (Colectivo de Deporte para Todos 10) es una organización creada para fomentar y promover la actividad física, el deporte y el ocio. Dentro de su variedad de programas y servicios, cuentan con el programa 'wellnessjob' que es un servicio integral de asesoramiento a empresas destinado a crear y dinamizar centros de fitness y deportivos en las empresas. Sus servicios van desde el asesoramiento en el diseño de los espacios adecuados para la práctica de actividad física en la empresa hasta la prestación de los servicios deportivos en la propia empresa. El programa de servicios de actividad física o deportivos para la empresa se complementa con una asesoría a nivel nutricional, reconocimientos médicos periódicos y servicios de relajación. Su larga trayectoria cuenta con experiencias exitosas como en la empresa farmacéutica Laboratorios Almirall, SA en los que han diseñado una sala de acondicionamiento físico y unos espacios para la relajación en cada una de las cuatro sedes en la Provincia de Barcelona. Este proyecto ha conseguido que un 40% de las personas que trabajan en los Laboratorios utilicen los espacios de actividad física.

1.5.5 ASOCIACIONES DE DEPORTE LABORAL

En España existe el Ente Español de Promoción de Deporte y Cultura Corporativos (EEDCC)⁵. Proveniente de iniciativas y estructuras previas a la democracia, su situación tiende a regularse y reconocerse inicialmente a través de la Ley 10/1990 de 15 de Octubre, Ley del Deporte, en sus Art. 12 y 42. En la actualidad 9 Comunidades Autónomas tienen asociaciones o entes que pertenecen al EEDCC.

A continuación se detallan las Comunidades Autónomas con el volumen de asociados en cada una de ellas:

CCAA	Asociación	Núm. Asociados/as
Aragón	Asociación de cultura y deporte corporativo o laboral	11.500
Asturias	Asociaciones y clubes socioculturales de empresas y deporte laboral	3.150
Baleares	Asociación independiente deportiva de empresa	1.500
Cataluña	Asociación cultural deportiva de empresas y agrupaciones de Barcelona	16.200
Madrid	Agrupación deportiva tiempo libre	10.600
País Vasco	Gure Sport AD	13.400
Valencia	Agrupación territorial valenciana de asociados	16.600
Cantabria	Sin datos	
Galicia	Sin datos	

Los deportes que se practican a nivel nacional y que organiza directamente el EEDCC son: campeonatos de fútbol 11 (masc.), fútbol 7 (masc.), fútbol sala (masc.), baloncesto (masc. y fem.), tenis (masc.), frontenis (masc.) y pádel (masc.). Además se organiza con carácter bianual un torneo europeo de fútbol 11, fútbol 7 y fútbol sala organizado por la Federación Europea de Deporte Corporativo (EFCS) de la cual el EEDCC forma parte.

⁵ Información obtenida gracias a documentación (no publicada) facilitada por D. Fernando Fabra, Vicepresidente del Ente Español de Promoción de Deporte y Cultura Corporativos (EEDCC) y Miembro de la Comisión Europea de Deporte.

1.6 POLÍTICAS DE PRÁCTICA DEPORTIVA EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS DE MAYOR FACTURACIÓN

En la siguiente tabla se pueden apreciar las actuaciones hacia la práctica deportiva en el ámbito laboral en 10 de las 25 empresas españolas de mayor facturación⁶.

EMPRESA	FACTURACION (Ventas mill €)	¿SE FACILITA LA PRACTICA DEPORTIVA?	SI SE FACILITA, INDIQUE DE QUE TIPO				OBSERVACIONES
			INSTALACIONES PROPIAS	ALQUILER DE INSTALACIONES	CONVENIOS CON CENTROS DEPORTIVOS	ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	
1 MERCADONA	12.158	NO					
2 EL CORTE INGLES	11.069	SI	SI	SI	NO	SI	
3 CARREFOUR	9.133	SI	NO	NO	SI	NO	Existen actuaciones independientes en cada delegación.
4 VOLKSWAGEN AUDI	6.028	SI	NO	NO	SI	NO	Existen actuaciones independientes en cada delegación.
5 VODAFONE ESPAÑA	5.772	SI	NO	NO	SI	SI	
6 ENDESA GENERACION	5.155	SI	NO	NO	NO	SI	
7 PETRONOR	5.091	SI	NO	NO	NO	SI	Se crean asociaciones deportivas que reciben ayudas de la propia empresa.
8 DRAGADOS	5.026	NO					
9 DAIMLERCHRYSLER	4.826	SI	NO	NO	SI	SI	
10 RENAULT ESPAÑA	4.584	SI	SI	NO	NO	SI	

De ella se deduce que, de las empresas de las que se obtuvo respuesta -10 de entre las 25 totales- a la pregunta de si en dicha unidad de negocio se facilitaba la práctica de actividades deportivas entre sus empleados, el 80% aseguró posibilitarlas. Una posibilidad era desde la organización de actividades deportivas de diferente índole, este es el caso más común entre todas ellas; la otra mediante convenios con centros deportivos, habitualmente gimnasios próximos al lugar de trabajo. Finalmente una tercera opción, ya de forma más inusual, por medio del alquiler de instalaciones deportivas ajenas al ámbito de la empresa.

Si bien se afirma que desde dichas unidades se facilita este tipo de prácticas, no se garantiza que en otras sedes pertenecientes al mismo grupo empresarial se desarrolle el mismo tipo de actividades entre sus trabajadores, este es el caso de Centros Comerciales Carrefour o Volkswagen Audi España. Ello indica la inexistencia de una política que forme parte de la estrategia corporativa para todas las sedes o delegaciones de la compañía.

En conclusión, y reconociendo las limitaciones de un estudio sin fundamento metodológico y muestral representativo, se desprende que las grandes compañías

⁶ Fuente: IBERINFORM. Ranking de las 100 empresas españolas por facturación. Se han llevado a cabo llamadas telefónicas durante el mes de Septiembre 2008 con el fin de rellenar los contenidos de la tabla.

con sede en España no disponen de una política claramente definida para que facilite la práctica deportiva entre sus empleados, más bien, las iniciativas identificadas responden a actuaciones aisladas dentro de una misma corporación.

2. POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES

2.1 PUNTOS FUERTES

- Crecimiento de la práctica deportiva en España.
Como avalan los datos expuestos, existe un importante crecimiento de la práctica deportiva a tener en cuenta entre los españoles, bien como actividad lúdica realizada de manera independiente o desde algún tipo de organización o federación deportiva, o bien como complemento y mejora de la salud.
- Parque deportivo variado y de calidad en la mayor parte de España.
El crecimiento de la práctica deportiva ha provocado paralelamente el crecimiento del número de instalaciones deportivas que proponen gran variedad y calidad en su oferta tanto pública como privada.
- Potencial de crecimiento para las empresas.
Incidir en puntos como reducción de ausentismo, estado de salud de los trabajadores, motivación y mejora de las relaciones entre las diferentes unidades de negocio supone, como ya se viene demostrando otro modo de proceder para el crecimiento empresarial.
- Creciente concienciación de la conciliación de vida laboral y vida personal.
Las transformaciones socioeconómicas en los países desarrollados, así como de forma más precisa, los problemas de conciliación horaria, la aparición de las denominadas enfermedades del siglo XXI (ansiedad, estrés, etc.), o las dificultades de captación y retención del talento en las empresas son algunos de los factores que han impulsado la concienciación para la conciliación entre la vida laboral y la personal.

2.2 PUNTOS DÉBILES

- Falta de estudios previos
La falta de investigaciones y estudios empíricos que muestren los beneficios relacionados con la práctica del deporte en el ámbito laboral así como la mejora de la salud del trabajador, y por tanto su calidad de vida, dificultan potenciar este tipo de actuaciones.

- **Falta de tradición empresarial**
La falta de tradición empresarial en nuestro país dificulta la actuación de las mismas, provoca carencia en la iniciativa y ello puede provocar desaprovechar o malgastar recursos de inversión existentes hacia nuevos ámbitos.

- **Inexistencia de una normativa al respecto**
La carencia de normativa alguna o regulación específica que contemple en el ámbito laboral la importancia y el compromiso de la realización actividades complementarias no relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo.

- **Crisis económica a corto/medio plazo**
La inestable situación económica del país y el entorno en el que se mueven hoy las empresas y sobre el que se espera que evolucione a corto y medio plazo no facilita la apuesta por nuevos sistemas en la organización que beneficien al trabajador.

3. VISIÓN PARA EL FUTURO

Conseguir un incremento en la **notoriedad** y **presencia** de la actividad física y el deporte en el ámbito laboral en los próximos 10 años. Esta mayor notoriedad debería verse traducida en el desarrollo de tres grandes apartados:

- a) Creación de un **marco jurídico** de la actividad física y del deporte en el ámbito laboral que permita su reconocimiento y su facilitación por parte de los responsables de las políticas laborales. Inclusión en la Ley del Deporte, en el estatuto de los trabajadores y en las normativas tributarias de manera específica, así como con carácter complementario en la Ley General de Sanidad y en el R.D. de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Generación de **experiencias piloto** en diferentes realidades así como con estudios empíricos que permitan concretar la correlación existente entre práctica deportiva en el ámbito laboral y una mayor productividad en la empresa.
- c) **Implicación** en el desarrollo de dicha práctica de **agentes sociales** como sindicatos, patronales, cámaras de comercio, etc. A través de una mayor presencia en las actividades y actuaciones que estos organismos desarrollan.

4. OBJETIVOS GENERALES

Se plantean 4 grandes objetivos:

1. Impulsar pruebas-piloto para validar estudios empíricos que garanticen la correlación entre práctica físico-deportiva y mejora de la productividad en el ámbito laboral.
2. Generar una mayor sensibilización de los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral entre las organizaciones españolas.
3. Trabajar coordinadamente con otros los Ministerios de Economía y Hacienda, Sanidad y Consumo, y Trabajo e Inmigración, para incorporar datos estadísticos concretos a los ya existentes así como para desarrollar normativas que permitan una incorporación de programas de actividad física en las empresas.
4. Formar a formadores que garanticen una correcta implantación de programas de actividad física y deportiva en las empresas.

5. EJES DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICA

EJE 1

Concienciación acerca de los beneficios de una práctica físico-deportiva regular por parte de los miembros de la organización.

Para obtener unos elevados índices de práctica deportiva se requiere de la interiorización de los beneficios que esta práctica conlleva en los hábitos de vida de la persona. Ello se reproduce en el ámbito laboral. La generación de estadísticas en las que se dé conocimiento de los índices de ausentismo laboral y de bajas laborales que se desprenden directamente de actividades laborales sedentarias, puede ayudar a los empleadores a concienciarse de los beneficios de incorporar, en la política de recursos humanos de la empresa, acciones destinadas a facilitar la práctica deportiva para sus trabajadores.

EJE 2

Generación de estudios que constaten los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral.

Vinculado con el eje anterior, se hace necesario generar estudios empíricos válidos que constaten con datos objetivos los beneficios de una práctica deportiva regular para el rendimiento y la productividad en el puesto de trabajo. Este tipo de estudios, impulsados inicialmente en los países anglosajones, ya han sido promovidos por las instituciones gubernamentales de la mayoría de los países industrializados. Los datos obtenidos son la mejor garantía de la promoción de actuaciones destinadas a promover la práctica deportiva en el puesto de trabajo por parte de los empleadores.

EJE 3

Estudio de diferentes incentivos para entidades y organizaciones empresariales.

Se ha constatado un desconocimiento generalizado del tratamiento fiscal que la sociedades pueden tener en el pago de la práctica deportiva de sus empleados. Se requerirá clarificar dicho tratamiento y garantizar su correcta difusión entre las sociedades. Por otro lado, se debería avanzar en este campo buscando nuevas medidas que sean de interés para las pequeñas empresas y autónomos, pudiendo incorporar como gasto deducible los costes asociados a la práctica deportiva.

EJE 4

Colaboración en la formación de agentes promotores y formadores del deporte en el ámbito laboral.

La mejora de los índices de práctica deportiva en el ámbito laboral requieren de una garantía de calidad de los organismos que la promueven. En este sentido, se colaborará en la formación de las personas implicadas en estas organizaciones a la vez que se incidirá en aquellos aspectos que tengan relación con elementos de ergonomía y de problemas músculo-esqueléticos derivados de la actividad laboral.

EJE 5

Desarrollo de un marco legal propio de la materia.

En el apartado de diagnóstico anterior, se ha analizado el marco legal existente en la actualidad en el país relacionado con el deporte en el ámbito laboral. De acuerdo con el diagnóstico, se considera necesario iniciar un camino paralelo a posibles acciones de otra índole de las actividades físico-deportivas en este ámbito, para que exista un marco regulatorio que sea propicio para la promoción del deporte en el ámbito laboral en España.

6. AGENTES IMPLICADOS

Los agentes promotores del deporte en el ámbito laboral deben diferenciarse entre agentes públicos y agentes privados. Los agentes públicos serían los que se citan a continuación.

6.1 AGENTES PÚBLICOS

6.1.1 MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Sus posibles funciones podrían vincularse en la práctica deportiva para la mejora de la productividad en el puesto de trabajo. Posibles actuaciones por parte de este Ministerio podrían ser:

- Generación de estadísticas vinculadas a las bajas por enfermedades de carácter músculo-esquelético en el puesto de trabajo.
- Ampliación de la regulación vinculada a riesgos laborales para este tipo de enfermedades.

6.1.2 MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Su implicación iría orientada a la percepción de la práctica deportiva como elemento de conciliación de la vida personal y profesional de la persona. Posibles actuaciones por parte de este Ministerio podrían ser:

- Concretar la posibilidad de incluir como gasto deducible en las empresas el abono a un centro deportivo por parte de un trabajador.
- Incentivos fiscales a las empresas que promuevan la actividad física en el centro de trabajo.

6.1.3 MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

Ejerciendo de institución colaboradora en aquellos estudios vinculados a la mejora de la salud a través del deporte en general y del deporte en el ámbito laboral en particular.

6.1.4 COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Dado que gran parte de las competencias en materia de deporte están transferidas a las CCAA y a los Ayuntamientos, las CCAA deberían ser el apoyo en cada comunidad de las iniciativas impulsadas por el CSD.

6.1.5 AYUNTAMIENTOS

Son los principales propietarios del parque de instalaciones deportivas del país. Se debería alcanzar acuerdos con ellos para que éstos cedieran sus instalaciones a la práctica deportiva para las empresas y organizaciones residentes en su término municipal.

6.1.6 CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

Sus posibles funciones podrían vincularse a cualquiera de los tres tipos de práctica deportiva en el ámbito laboral descritos anteriormente. Posibles actuaciones por parte del CSD podrían ser:

- Colaboración en campañas de concienciación para la práctica de actividad física y deportiva en el lugar de trabajo conjuntamente con el Ministerio de Trabajo e Inmigración y con las Consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas (CCAA).
- Formación de formadores para la realización de cursos vinculados a una actividad física regular y a ejercicios de ergonomía a llevar a cabo por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Realización de estudios empíricos que demuestren los beneficios de una actividad física regular de los trabajadores en los niveles de productividad y absentismo laboral de las empresas.
- Fomento conjuntamente con las Consejerías de Deporte de las CCAA de campeonatos deportivos corporativos a nivel estatal.

6.2 AGENTES PRIVADOS

6.2.1 SECTOR EMPRESARIAL (Patronales, Cámaras de Comercio, Sindicatos)

El sector empresarial, representado a través de las Patronales, Cámaras de comercio, Sindicatos laborales, entre otros agentes, junto con el propio tejido empresarial, juegan un rol central como propulsores de la práctica de deporte en el ámbito laboral. Su línea de actuación iría vinculada con:

- Establecer cuotas orientadas a la inversión para la realización de proyectos como los que se describen a continuación.
- Fomentar la práctica de actividades relacionadas con el deporte mediante la organización de eventos de carácter lúdico-deportivo o realización de convenios con instalaciones en las que se facilite este tipo de práctica.
- Realización de cursos formativos e informativos para el personal que aborden métodos que mejoren la salud física del trabajador.
- Establecer pautas para la conciliación de horarios que faciliten al trabajador la realización de los dos puntos anteriores.

6.2.2 COMPAÑÍAS DE SEGUROS Y MUTUAS CON PLANES DE SALUD

Su implicación iría orientada a la inclusión de garantías en materias relacionadas con la salud del trabajador y la práctica de actividades del deporte vinculadas a la empresa. Las posibles actuaciones por parte de compañías de seguros o mutuas con planes de salud serían:

- Contemplar la cobertura, tanto para la empresa como para el trabajador, de posibles riesgos en la práctica de actividades deportivas.
- Elaboración de informes que contemplen los índices de utilización de atención médica entre los empleados que realicen algún tipo de práctica deportiva.

6.2.3 ASOCIACIONES DE DEPORTE LABORAL

Este tipo de agentes coexisten con otro tipo de organizaciones deportivas en el territorio. Son Asociaciones que pretenden fomentar la práctica del deporte en el ámbito laboral. Su línea de actuación debería incidir en la organización y desarrollo de actividades deportivas en las empresas o eventos entre diferentes empresas según niveles y competencias deportivas fomentando así la práctica del mismo.

7. LISTADO PRIORIZADO DE MEDIDAS, PROYECTOS Y ACCIONES A DESARROLLAR

Una vez analizada la situación actual de la actividad física y el deporte en el ámbito laboral y determinadas las estrategias a seguir, se propone un listado de actuaciones a desarrollar que irán fundamentalmente orientadas a generar un primer impacto en la sociedad en relación con la práctica deportiva en el ámbito laboral. Estas primeras actuaciones deberían servir para consolidar ciertos proyectos en el futuro destinados a incrementar la práctica deportiva en el ámbito laboral. Por otro lado, se propone colaborar con otros Ministerios y Administraciones Públicas para facilitar e incitar este tipo de práctica. Finalmente, una tercera línea de actuaciones irá orientada a la formación de personas para garantizar una promoción de la práctica deportiva de calidad.

El listado de medidas a desarrollar en el ámbito del deporte laboral son:

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Generación de datos estadísticos vinculados a los índices de práctica deportiva en el ámbito laboral y a sus efectos en la empresa.
2	Estudio sobre el diagnóstico de la realidad actual en España.
3	Incorporación al programa músculo-esquelético del Consejo de Europa.
4	Consulta vinculante al Ministerio de Economía y Hacienda.
5	Campaña de información a las empresas sobre el tratamiento fiscal de la práctica deportiva en el ámbito laboral.
6	Propuesta de desgravación fiscal a las empresas para los recursos destinados a la práctica deportiva.
7	Estudios pilotos prácticos en tres organizaciones.
8	Colaboración en la formación de agentes promotores y formadores del deporte en el ámbito laboral.
9	Programas específicos con empresas de deporte laboral y mutuas.
10	Incentivos de fomento de programas de actividades físico-deportivas que colaboran con la Administración.
11	Campaña de concienciación a las empresas.
12	Potenciar programas de Responsabilidad Social Corporativa a través de la promoción de actuaciones vinculadas a la actividad física y el deporte en el ámbito de la empresa.

- 13 Incorporación en la página web del CSD de un apartado específico de deporte en el ámbito laboral.
 - 14 Crear el sello de calidad 'Empresa Saludable', con requisitos dentro de los cuales estaría la promoción de la actividad física y el deporte en la organización.
 - 15 Creación de un premio por parte del Consejo Superior de Deportes que reconozca buenas prácticas en el ámbito del fomento del deporte laboral.
 - 16 Reconocimiento de la Asociación de Deporte Laboral como Ente de Promoción Deportiva.
 - 17 Colaboración del CSD, junto con sindicatos y patronales, en la organización del Campeonato Nacional de Deporte Laboral.
 - 18 Programa de actividad física para personas en situación de desempleo.
-

Estas medidas son coherentes con los ejes de actuación estratégica detallados anteriormente. A continuación se detallan los citados Ejes y las acciones propuestas relacionadas con cada uno de los ejes de actuación estratégica citados anteriormente.

EJE 1. Concienciación acerca de los beneficios de una práctica físico-deportiva regular por parte de los miembros de la organización.

- Acciones vinculadas: 1, 2, 3, 11, 13, 18.

EJE 2. Generación de estudios que constaten los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral.

- Acciones vinculadas: 7, 9.

EJE 3. Estudio de diferentes incentivos para entidades y organizaciones empresariales.

- Acciones vinculadas: 10, 12, 14, 15, 17.

EJE 4. Colaboración en la formación de agentes promotores y formadores del deporte en el ámbito laboral.

- Acciones vinculadas: 8.

EJE 5. Desarrollo de un marco legal propio de la materia.

- Acciones vinculadas: 4, 5, 6, 16.

A continuación se detalla una relación cronológica para la implantación de las mismas con el fin de garantizar su éxito.

Propuestas 1, 2 3, 4, 7, 8, 13, 14, 15 y 16. Estas serían las propuestas a implementarse en una primera fase. Su cometido se fundamenta en generar una mayor nivel de información e incrementar la sensibilización de la actividad físico-deportiva en este ámbito.

Propuestas 5, 6, 9, 10, 11, 12, 17 y 18. Estas acciones podrían implantarse en una segunda fase una vez conseguidos los objetivos de las anteriores.

1	GENERACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS VINCULADOS A LOS ÍNDICES DE PRÁCTICA DEPORTIVA EN EL AMBITO LABORAL Y A SUS EFECTOS EN LA EMPRESA
Descripción: <p>Para posteriores actuaciones de sensibilización e incremento de los niveles de práctica en el ámbito laboral, se hace necesario iniciar las actuaciones con la generación de información al respecto.</p> <p>Manuel García Ferrando, a través del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y del Consejo Superior de Deportes (CSD), realiza cada cuatro años una encuesta de hábitos deportivos a los españoles. Sería interesante que los resultados indicaran los niveles de práctica deportiva en el ámbito laboral ya que actualmente este dato se encuentra agregado con la práctica deportiva en otros ámbitos. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo e Inmigración publica trimestralmente una extensa información estadística sobre las bajas laborales, con y sin accidente, sucedidas en el territorio español. Esta publicación clasifica las bajas en función de diferentes clasificaciones pero en ningún caso se especifica las bajas por problemas músculo-esqueléticos derivados de actividades laborales sedentarias.</p>	
Responsable: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (CIS)	
Colaboraciones: <ul style="list-style-type: none">— Área de medicina deportiva del CSD— Ministerio de Sanidad y Consumo	
Actuación del CSD: <p>El CSD colaboraría en la identificación de las casuísticas a incluir dentro de las bajas producidas por problemas músculo-esqueléticos.</p> <p>Complementariamente generaría un informe semestral basado en los indicadores propios de país y comparativos con el resto de Europa sobre las bajas laborales vinculadas al sedentarismo.</p>	

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Esta actuación pretende ser la semilla para la generación de acciones destinadas a la concienciación de la promoción de una actividad física y deportiva en las organizaciones. Junto con otro tipo de información proveniente de estudios primarios, se podrán crear campañas destinadas a las organizaciones y sus empleados/as.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida por la actual estructura interna del CSD en colaboración con personas de los Ministerios de Trabajo e Inmigración principalmente y del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Establecida la premisa del 'no-coste' de la acción propuesta, su seguimiento debería consistir en verificar que se cumplen en el tiempo las tareas siguientes:

- Se debería establecer una comisión de trabajo conjunta con los Ministerios implicados y el CSD que permitiera garantizar la correcta clasificación de los tipos de baja y/o accidente.
- Una vez clasificadas las enfermedades y/o accidentes se incorporaría en el sistema de generación de estadísticas que el Ministerio de Trabajo e Inmigración ya dispone en la actualidad.

Temporalización:

Establecimiento de la comisión de trabajo -- 3 meses.

Incorporación en el sistema de estadísticas – 3 meses.

Los informes estadísticos se generarían con carácter trimestral.

Observaciones:

Si bien dicha actuación pueda parecer sencilla de implementar y poco ambiciosa en cuanto a sus objetivos, ésta supone un primer paso necesario para posteriores acciones orientadas a la creación de campañas de concienciación con datos objetivos fiables que permitan obtener los resultados deseados.

2	ESTUDIO SOBRE EL DIAGNÓSTICO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA
<p>Descripción:</p> <p>Investigación sobre la realidad actual en la que se analizan los índices de práctica deportiva en el ámbito laboral y de las organizaciones que impulsan dicha práctica.</p> <p>Se concreta la implantación de esta medida a través de la realización de:</p> <ul style="list-style-type: none">- Estudios específicos que recojan las iniciativas llevadas a cabo en el territorio español.- Una jornada de trabajo específica sobre la situación actual de la práctica de actividad física en el ámbito laboral, en la que participarían el CSD, Otros Ministerios, Cámaras de Comercio, Patronales, Sindicatos y otros agentes sociales.- Patrocinio de algunas experiencias en colaboración con entidades promotoras o receptoras de programas de actividad físico-deportiva, o bien con Mutuas de Salud y/o del Trabajo. Para este tarea se proponen 2 planteamientos: <ol style="list-style-type: none">1. <u>Dirigido a las Empresas, Entidades promotoras o receptoras de programas de promoción físico deportiva:</u><ol style="list-style-type: none">1.1 Promover programas de actividad física y deportiva para favorecer el desarrollo integral de la persona y la organización para:<ul style="list-style-type: none">— mejorar la calidad de vida,— mejorar la satisfacción en el trabajo,— mejorar el clima laboral,— mejorar las condiciones de salud de los trabajadores,— mejorar la productividad de la organización,— como herramienta de desarrollo de las políticas de RSC corporativa.1.2 En forma de subvenciones o de “retorno” (desgravaciones fiscales....) a los que destinan recursos a programas de esta tipología:<ul style="list-style-type: none">— por las horas de dedicación a la actividad deportiva laboral de los trabajadores,	

- por la contratación de los técnicos i RRHH,
- por la compra de material deportivo,
- por la adaptación de espacios propios para la práctica o alquiler de los mismos,
- por la preparación, promoción, participación en eventos,
- por la adherencia de los trabajadores a programas de este tipo,
- por el número de personas ‘activas’ en plantilla,
- por el número de personas que pasan de sedentarios/as a uno de activos/as.

2. Dirigido a las mutuas:

2.1 Incluir como ‘productos’ de su cartera de servicios, programas de actividad física y deportiva para:

- mejorar las condiciones de salud de los trabajadores,
- mejorar la calidad de vida,
- mejorar la satisfacción en el trabajo,
- como herramienta de desarrollo de las políticas de RSC corporativa,
- para reducir costes sanitarios.

2.1 En forma de subvenciones por ‘rendimiento’:

- adherencia de los trabajadores a programas de este tipo .
- por el número de personas que pasan de sedentarios/as a uno de activos/as,
- por la reducción del ausentismo y la mejora de la productividad,
- por la mejora de las condiciones de salud de los trabajadores,
- acciones de promoción y sensibilización en campañas de esta tipología.

Responsable:

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Colaboraciones:

- **Ministerio de Economía y Hacienda**
- **Área de investigación del CSD**
- **Empresa/s externa/s**

Actuación del CSD:

El CSD colaboraría en la facilitación de datos estadísticos y de información necesaria para la obtención de un diagnóstico fiable y real sobre la realidad actual en España en el ámbito del deporte y su práctica en el mundo laboral.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Obtener una fotografía sobre la situación actual que sirva de modelo para concretar los objetivos de estudios empíricos de la AFyD en las organizaciones.

Coste / Posibles vías de financiación:

Debido a la necesidad de disponer del estudio como una de las primeras medidas para implantar algunas de las siguientes, esta propuesta podría subcontratarse a una empresa especializada en este tipo de estudios. Su coste podrá variar en función de la profundidad en la obtención de información que se desee del mismo.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Para evaluar la realización de este tipo de actuación es necesario constatar que:

- Se establece una comisión de trabajo conjunta entre los miembros del CSD que otorgaran una valoración final de los datos y los miembros del Ministerio implicados que garantiza una correcta información de los datos.
- Una vez obtenido un diagnóstico íntegro, se incorporaría a otros informes y estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración similares a otros disponibles en la actualidad.

Temporalización:

Establecimiento de la comisión de trabajo -- 3 meses.

Encargo del estudio a una empresa consultora -- 3 meses.

Realización del estudio – 10 meses.

Observaciones:

En caso de decidir llevar a cabo el estudio con los recursos internos del Ministerio de Trabajo e Inmigración o del CSD, es importante enfatizar la necesidad de llevar a cabo el estudio con celeridad para garantizar que la información que se obtenga pueda servir de guía para actuaciones posteriores como las pruebas-piloto o bien la campaña de concienciación.

3	INCORPORACIÓN AL PROGRAMA MUSCOESQUELETICO DEL CONSEJO DE EUROPA
<p>Descripción:</p> <p>El programa músculo-esquelético se encarga de vigilar aquellos trastornos músculo-esqueléticos producidos en el ámbito laboral y la realización de estudios relacionados con las posibles causas y consecuencias de éstos.</p> <p>La incorporación a este tipo de programas supone la confirmación de la concienciación en el ámbito laboral por la salud del trabajador. En el caso de este tipo de trastornos, una actividad física regular permitiría minimizar este tipo de lesiones.</p> <p>Persigue los siguientes objetivos y resultados:</p> <p>Objetivo 1. Generación de datos estadísticos sobre trastornos músculo-esqueléticos derivadas de los puestos de trabajo para concienciar a empresas y trabajadores.</p> <p>Objetivo 2. Desarrollar programas de formación específicos o incorporar esta temática en programas de prevención de riesgos laborales ya existentes.</p> <p>Resultados esperados: Reducción del índice de estos trastornos que permitan una reducción del ausentismo laboral y una mejora de los niveles de productividad en el puesto de trabajo.</p> <p>Desarrollo de la acción:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Evaluar los costes y posibilidades de la recopilación de los datos estadísticos necesarios para la incorporación al programa europeo.2. Recopilación de las actuaciones realizadas hasta el momento por parte del INSHT.3. Establecer un plan de colaboración entre el CSD y el INSHT en la que se refuerce los beneficios de una práctica físico-deportiva continuada como uno de los elementos para la prevención de este tipo de trastornos.4. Colaboración entre CSD y INSHT para el desarrollo de contenidos formativos vinculados con la concienciación de una práctica deportiva regular para la formación de profesionales vinculados a la prevención de riesgos laborales.	

Responsable:

**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT),
perteneciente al Ministerio de Trabajo e Inmigración**

Colaboraciones:

- **Ministerio de Sanidad y Consumo**
- **Área de medicina deportiva del CSD**

Actuación del CSD:

El CSD podría actuar en esta propuesta como canal básico para la incorporación de este tipo de programas.

Como líneas de actuación complementaria y necesaria para este, se podría establecer un vínculo desde la web que facilitaría la incorporación a dicho programa, además de delimitar los principales trastornos músculo-esqueléticos del país de forma que esto permitiese desarrollar soluciones ante los mismos.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Como objetivos fundamentales se destacaría entrar a formar parte en este programa y, con ello, aceptar la existencia de este tipo de problemas en la salud de los trabajadores.

Los resultados que se considera se podrían alcanzar son:

- Se investigaría posibles soluciones para los trastornos de salud en los trabajadores.
- Se establecería nuevas líneas de actuación en las empresas.
- Se fomentaría la homogeneidad y eficiencia de las medidas a tomar.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida por los Ministerios de Sanidad y Consumo y el de Trabajo e Inmigración así como la colaboración por parte de miembros del CSD.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Desde el ámbito laboral la incorporación al programa implicaría:

- Evaluar el porcentaje de las empresas incorporadas al programa propuesto por el consejo europeo.
- Estudios que muestren el seguimiento y evolución de aquellas empresas adheridas al programa.
- Indicadores que certifiquen las garantías de dicho programa.

Observaciones:

El programa músculo-esquelético se basa en los posibles trastornos de salud que pueda provocar además del tratamiento de todas aquellas actividades vinculadas con la ergonomía y pretende fomentar una mejora en la productividad en relación con el puesto de trabajo.

4	CONSULTA VINCULANTE AL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA
Descripción: <p>En la actualidad existe cierta confusión entre las empresas sobre la posibilidad de contabilizar como gasto deducible el pago de los servicios deportivos de sus trabajadores. Esta confusión no implica un vacío legal pero sí que genera una incertidumbre que ejerce de efecto disuasivo en las políticas de recursos humanos de las empresas.</p> <p>La consulta debería incorporar los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Si el fomento, promoción y apoyo de empresarios a las actividades físicas y/o deportivas de los trabajadores en horario laboral o fuera de él podría ser incluidos en alguno de los incentivos fiscales al mecenazgo que contempla la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.2. En el supuesto de que la respuesta a la anterior consulta fuera negativa, o de baja incidencia, procedencia de una eventual reforma de dicha Ley 49/2002, ampliando el concepto de entidades sin fines lucrativos para clubes y asociaciones de trabajadores cuyo objeto principal o secundario sea la práctica de actividades físicas y/o deportivas, así como reforma de la normativa correspondiente a los tributos afectados (IRPF e IS, especialmente), todo ello con objeto de aplicar los incentivos fiscales previstos a aquellos empresarios que favorezcan tales actividades.3. Si, con independencia del marco que representa la Ley 49/2002, podría contemplarse algún beneficio para dichas empresas en relación con sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social y procedencia de la consiguiente reforma de la normativa afectada.	
Responsable: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES, Servicios Jurídicos	
Colaboraciones: — Ministerio de Economía y Hacienda	

Actuación del CSD:

Realizar una consulta vinculante al Ministerio de Economía y Hacienda sobre la posibilidad por parte de las empresas de incorporar como gasto deducible las cuotas de abono para la práctica deportiva de sus empleados.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

A partir de los resultados de la consulta, se podría difundir en prensa y en las asociaciones empresariales y sindicales las opciones existentes respecto a esta materia.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida por la actual estructura interna del CSD sin que conllevara costes complementarios añadidos.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

El seguimiento a dicha propuesta pasaría por valorar la difusión de los resultados de la consulta vinculante a las diferentes organizaciones vinculadas al tejido empresarial.

Temporalización:

Elaboración de la consulta -- 1 mes.

Respuesta a dicha consulta por parte del Ministerio de Economía y Hacienda – 3 meses.

Difusión a las organizaciones empresariales – 6 meses (Propuesta de actuación núm 5)

Observaciones:

La realización de la consulta vinculante es de por si sencilla. Más complicado será la difusión de sus resultados en caso que éstos sean positivos. Por ello, se deberá reflexionar sobre los medios más adecuados para la comunicación de los resultados de la consulta.

5	CAMPAÑA INFORMACIÓN A LAS EMPRESAS SOBRE EL TRATAMIENTO FISCAL DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA
<p>Descripción:</p> <p>Dada la escasa incidencia que supone en la actualidad la deducción fiscal a las empresas por destinar recursos a la práctica deportiva tiene una escasa incidencia tal y como se ha detallado en el apartado de diagnóstico a tal efecto. Por este motivo, esta acción no debería ponerse en marcha haber obtenido resultados de la consulta vinculante al Ministerio de Economía y Hacienda y a las reformas procedentes de la legislación vigente aplicable (Acciones 4 y 5).</p> <p>En el campo de las medidas concretas de dicha campaña podrían estimarse como más adecuadas las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Emplear los canales profesionales propios de los empresarios, como las Confederaciones nacional y autonómicas, Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, y Colegios Profesionales, para trasladar información detallada del monto de beneficios fiscales previstos por esta causa.▪ Utilizar los medios propios de las campañas informativas de la Administración tributaria de los impuestos implicados para resaltar y destacar las deducciones fiscales a los empresarios por su apoyo o fomento a la práctica deportiva laboral.▪ Organizar Jornadas en colaboración con las Universidades y otras entidades de formación, con personal ponente especializado, que traten, estudien, discutan y, en definitiva, difundan los beneficios de esta fiscalidad.▪ Mejora de la información suministrada por las Comunidades Autónomas a las personas y entidades radicadas en su territorio sobre las medidas estatales vigentes en el tratamiento fiscal examinado.	
<p>Responsable:</p> <p>MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN</p>	

Colaboraciones:

- **Confederaciones de Empresarios**
- **Sindicatos**
- **Cámaras de Comercio**
- **Ministerio de Economía y Hacienda**
- **Consejo Superior de Deportes**

Actuación del CSD:

El CSD colaboraría en la identificación de posibles supuestos y condicionantes que aseguren a las empresas posibles beneficios fiscales.

Complementariamente generaría una guía completa de información que facilite al usuario, conocer los posibles tratamientos fiscales del deporte en la empresa.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Esta actuación pretende poner solución al desconocimiento generalizado que existe en el mundo empresarial sobre el tratamiento fiscal de la práctica deportiva.

Además pretende conseguir que este tipo de gastos supongan un gasto deducible como coste asociado en la empresa.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida por la actual estructura interna del CSD en colaboración con personas de los Ministerios de Trabajo e Inmigración principalmente y del Ministerio de Economía y Hacienda.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Para conseguir que la campaña se lleve a cabo se debería:

- Evaluar la situación de las empresas para conocer si su situación permite establecer algún tratamiento fiscal relacionado.
- Establecer una comisión de trabajo conjunto que garantice el seguimiento de la campaña y los resultados obtenidos tras su presentación en las empresas, garantizando así la efectividad de estas.

Temporalización:

Evaluación de la situación de la empresa actual - 3 meses.

Establecimiento de la comisión de trabajo y ejecución de la campaña - 4 meses siguientes.

Observaciones:

Si bien la información para las empresas es esencial, la campaña en sí puede suponerse muy ambiciosa desde el punto de vista de los objetivos finales a conseguir.

La capacidad de obtener alguna clase de beneficios desde el punto de vista del tratamiento fiscal, según las características de la empresa, suponen un aspecto que puede potenciar la propuesta indicada.

6	PROPUESTA DE DESGRAVACIÓN FISCAL A LAS EMPRESAS PARA LOS RECURSOS DESTINADOS PARA LA PRÁCTICA DEPORTIVA
Descripción: <p>Una de las principales problemáticas al promocionar el deporte en el ámbito laboral reside en concienciar a las empresas a destinar recursos para potenciar la práctica. Además, los resultados de semejante inversión tiene un retorno a largo plazo que se manifiesta como se ha descrito anteriormente en mayores niveles de productividad o reducción del ausentismo laboral.</p> <p>Las desgravaciones fiscales podrían ir orientadas a programas específicos o bien a la construcción de instalaciones deportivas para el uso de los propios trabajadores y, de manera complementaria, la comunidad.</p>	
Responsable: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	
Actuación del CSD: <p>El CSD sería el responsable de monitorizar i evaluar los programas a llevar a cabo para que fueran susceptibles del trato fiscal favorable citado anteriormente.</p>	
Objetivos / Resultados a alcanzar: <p>El objetivo es ofrecer facilidades en forma de ayudas directas para la promoción de la práctica deportiva. Se espera que este tipo de ayudas tengan efectos inmediatos en las empresas.</p>	
Evaluación, seguimiento, indicadores <p>En esta actuación, los elementos a evaluar serían la incidencia en cuanto a empresas que se acojan a los incentivos fiscales para evaluar si ésta tiene la recepción prevista.</p>	

Temporalización

Concreción de los incentivos fiscales – 4 meses

Comunicación de los incentivos acordados al mundo laboral – 6 meses

Creación de un protocolo de seguimiento y evaluación de las actuaciones llevadas a cabo por parte de las empresas – 4 meses

Observaciones

Ésta actuación es posiblemente la más ambiciosa de las planteadas en cuanto a su coste de implementación. Los incentivos fiscales deberían ser suficientemente importantes como para generar interés entre las empresas.

7	ESTUDIOS PILOTOS PRÁCTICOS EN TRES ORGANIZACIONES
<p>Descripción:</p> <p>La realización de un estudio piloto en tres empresas de tamaño y sector distintos para evaluar los resultados obtenidos de la implantación de un programa de actividad física durante un período de tiempo de un año.</p> <p>Se podría evaluar la participación de algún centro universitario de acuerdo con el carácter de investigación aplicada del proyecto.</p> <p>No se conocen estudios empíricos de este tipo en España, pero sí en países anglosajones. Se podría utilizar un estudio empírico similar como base para la prueba piloto.</p> <p>Se apuntan posibles proyectos surgidos de las jornadas de trabajo con el grupo de expertos:</p> <ul style="list-style-type: none">— <u>Universidad de Almería(UAL)</u>: Proyecto Salud Integral en la Cooperativa Casur y Escuela de Espalda en la Universidad de Almería (ya iniciado).— <u>Gabinete de Iniciativa Joven de la Junta de Extremadura</u>: Evaluará las distintas posibilidades de proyectos piloto con empresas clientes y proveedoras.— <u>Asociación Cultura y Deporte Laboral de Zaragoza</u>: Se evaluarán las distintas posibilidades de proyectos piloto y concretará una propuesta.— <u>Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)</u>: Cuenta ya con un proyecto piloto pendiente de desarrollo. <p>En el <i>Anexo II</i> se concretan 2 posibles propuestas vinculadas a los citados proyectos.</p>	

Responsable:

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

Colaboraciones:

- **Ministerio de Trabajo e Inmigración**
- **Empresas medianas-grandes/ PYMEs**
- **Centros universitarios**
- **Otras organizaciones colaboradoras con los proyectos piloto**

Actuación del CSD:

El CSD colaboraría en la planificación y asesoramiento durante la realización del estudio piloto en las tres empresas seleccionadas.

Complementariamente generaría informes con las conclusiones obtenidas tras la realización de este tipo de pruebas con el fin de que sirvan de modelo ante otras empresas interesadas en un proyecto similar.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

El principal objetivo será el de generar información para posteriores campañas de concienciación sobre esta temática o bien para difundir los propios resultados entre las corporaciones.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida conjuntamente por aquellas organizaciones interesadas en participar en el estudio, junto con miembros de la actual estructura interna del CSD. Este contexto de colaboración se haría extensible a la financiación de los propios proyectos que, analizando cada proyecto de manera individual, se concretaría una parte a subvencionar por parte del CSD.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

El seguimiento de la acción debería consistir en verificar que se cumplen en el tiempo las tareas siguientes:

- Establecer una comisión conjunta de trabajo que permita tipificar las empresas en las que se realizará este tipo de estudios para obtener unas conclusiones generales del mismo.
- Una vez obtenida la información se crearía un plan de actuación para difundir y comunicar los resultados obtenidos.

Temporalización:

Concreción de los estudios y la metodología a realizar en cada proyecto - 3 meses.

Estudio piloto – 12 meses.

Elaboración del plan de actuación posterior al estudio piloto – 3 meses.

Observaciones:

El estudio piloto práctico supone la primera prueba para posteriores acciones vinculadas a la generalización de este sistema en la organización, además de un estudio ligado a conocer mejor la realidad de las empresas españolas.

8	COLABORACIÓN EN LA FORMACIÓN DE AGENTES PROMOTORES Y FORMADORES DEL DEPORTE EN EL ÁMBITO LABORAL
<p>Descripción:</p> <p>Una mayor concienciación y sensibilización en el ámbito de la actividad física y el deporte en el ámbito laboral, requiere también de una formación con contenidos específicos para aquellos agentes promotores y formadores de este ámbito.</p> <p>Se propone una reflexión en la formación en función del tipo de organismo vinculado a la formación. Se presentan cuatro posibles agentes:</p> <p>1. Para los generadores y transmisores directos de conocimiento</p> <p><i>Este primer grupo no necesitaría formación genérica sino formación concreta en deporte laboral.</i></p> <p>1.1 Destinatarios:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Facultades e INEFs: grado y postgrado.▪ Escuela de Medicina de la Educación Física y el Deporte.▪ Escuela de Medicina del Trabajo.▪ Escuelas de Prevención de y Seguridad en el Trabajo.▪ Escuela de Formación en Alta Dirección. <p>1.2 Acciones/Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Dar a conocer el ámbito.▪ Solicitar la inclusión de contenidos.▪ Estimular la realización de practicums.▪ Estimular la realización de estudios y proyectos de investigación. <p>1.3 Acciones/Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Entrevistas.▪ Reuniones.▪ Cartas.▪ Web.	

2. Para agentes de intervención directa

2.1 Destinatarios:

- Responsables de RRHH.
- Empresarios.
- Responsables de RRHH en la Administración Pública.
- Responsables de Prevención de Riesgos laborales / Médico de empresa.

2.2 Acciones/Objetivos:

- Formación directa para la implantación del concepto de empresa saludable.

2.3 Acciones/Objetivos:

- Cursos presenciales.
- Web.

3. Para prescriptores

3.1 Destinatarios:

- Cámaras de Comercio.
- Organizaciones empresariales
- Empresas de Prevención de Riesgos Laborales.
- Mutuas.

3.2 Acciones/Objetivos:

- Datos estadísticos y elementos para la promoción del concepto ante sus clientes.

3.3 Acciones/Objetivos:

- Entrevistas.
- Cursos presenciales.
- Cursos online.
- Web.

4. Para representantes de destinatarios

4.1 Destinatarios:

- Organizaciones sindicales.

3.2 Acciones/Objetivos:

- Elementos para la reivindicación en un contexto social y no solamente productivo.

3.3 Acciones/Objetivos:

- Entrevistas.
- Reuniones.
- Cursos presenciales.
- Web.

Responsable:

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

Colaboraciones:

- **Ministerio de Trabajo e Inmigración**
- **Sindicatos**
- **Ministerio de Sanidad y Consumo**
- **Área de medicina del CSD**

Actuación del CSD:

El CSD colaboraría en la facilitación de formación a formadores que posteriormente se ofrecerían a las empresas para garantizar una formación de calidad.

Dada la heterogeneidad de agentes, desde el CSD se debería actuar esencialmente como coordinador y facilitador para que los diferentes contenidos de formación se implanten en los diferentes programas formativos.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Esta actuación pretende informar, concienciar y formar a los diferentes agentes responsables de generar conocimiento acerca de los beneficios de una actividad física regular en el puesto de trabajo.

La formación pretende solucionar aquellos posibles problemas de salud relacionados con las funciones desempeñadas en el trabajo a realizar, así como la prevención de posibles riesgos asociados al mismo.

Coste / Posibles vías de financiación:

Para la implementación de esta propuesta, se debería valorar la contratación de expertos en el tratamiento de trastornos músculo-esqueléticos que llevaran a cabo la formación a los formadores. El coste de esta contratación dependerá del tipo de profesionales y del número de los mismos.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

El seguimiento debería consistir en verificar que se cumplen las tareas siguientes:

- Se debería establecer una comisión de trabajo conjunta con los Ministerios implicados y el CSD que garantice la consecución de los contenidos en los diferentes agentes.

Una vez diseñados los cursos se implementarían en las empresas mediante los sistemas de formación a las empresas ofrece el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Temporalización:

Concreción de los agentes de formación que se implicarán en el proyecto – 6 meses.

Establecimiento de la comisión de trabajo para la planificación y organización de cursos de formación – 3 meses.

Diseño de los cursos – 6 mes de duración tras el acuerdo de realización.

La oferta de cursos se publicará anualmente.

Observaciones:

La propuesta de formación depende de la implicación de diversos organismos. Supone un primer paso para poner solución a los problemas de salud que se generan hoy en las empresas. Además, sí la oferta de cursos se realizase desde un organismo como el CSD y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, supondría un valor añadido para las empresas que ofrecen garantía en la calidad y seguridad a la hora de optar por este tipo de formación.

9	PROGRAMAS ESPECÍFICOS CON EMPRESAS DE DEPORTE LABORAL Y MUTUAS
<p>Descripción:</p> <p>Desarrollo de programas específicos con empresas de deporte laboral para la coordinación y organización de actividades deportivas en el ámbito laboral.</p> <p>Paralelamente, la línea de actuación propone programas de colaboración con mutuas vinculadas a las actividades propuestas con las empresas de deporte laboral.</p> <p>A continuación se enumeran las características que podrían tener los diferentes programas.</p> <p>1. Formación y sensibilización de los programas de actividad física y salud en las empresas.</p> <p>Charlas informativas sobre los beneficios de estos programas: la importancia de la salud y el bienestar personal de los trabajadores, y cómo la actividad física nos ayuda a conseguir un estado de vida saludable (beneficios).</p> <p>Charlas informativas o talleres sobre Salud: consejos sobre nutrición, como evitar los dolores de espalda, etc. Se pueden realizar charlas en formato de una sesión de 1 o 2h, o talleres en varias sesiones de 45 minutos o 1h. Los talleres podrán incluir sesiones teóricas y prácticas.</p> <p>2. Programas individualizados.</p> <p>Programas de ejercicios físicos personalizados, dirigidos por personal técnico cualificado (licenciados en educación física), que se desarrollaran en función de las necesidades de cada persona (perder peso, mantenerse en forma - mejorar su capacidad cardiovascular, su tono muscular y su flexibilidad-, mejorar un dolor de espalda, recuperar la musculatura después de una lesión,...). Si se dispone de una sala de fitness en la propia empresa el seguimiento y el control de ese programa será mucho más efectivo. Sino también se podría hacer un seguimiento a distancia (vía teléfono o correo electrónico).</p> <p>3. Sesiones de actividad física en grupo (clases dirigidas).</p> <p>Se pueden realizar diferentes tipos de sesiones, desde clases para trabajar el equilibrio entre el cuerpo y la mente, clases de trabajo cardiovascular y muscular o clases para diferentes grupos de población: embarazadas o trabajadores con dolores de espalda.</p>	

Actividades tipo cuerpo/mente: En este tipo de actividades se pueden incluir diferentes disciplinas: Yoga, Tai-Chi, Pilates, Body Balance.

Clases para embarazadas: ejercicio físico controlado, para mejorar la circulación, controlar el peso, mantener un buen estado cardiovascular, para evitar cansarse más, tonificar y flexibilizar la musculatura que interviene en el parto, mejorar la postura y prevenir dolores lumbares; en definitiva para ayudar a mantener un estilo de vida normal y disfrutar de un embarazo saludable y más cómodo.

Clases de Salud de Espalda: Ejercicio físico para mejorar o evitar problemas de espalda, (a nivel dorsal, cervical o lumbar) mediante ejercicios de control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos.

Clases de tipo aeróbico o de tipo muscular: aeróbico, step, tbc, gac, tonificación, body pump, etc.

4. Torneos deportivos.

Se pueden organizar diferentes torneos deportivos en instalaciones cercanas al centro de trabajo. Pueden ser torneos entre los trabajadores de la misma empresa o entre otras empresas. Torneos de tenis, pádel, tenis mesa, fútbol o básquet.

5. Actividades deportivas al aire libre-Actividades en familia.

Se pueden organizar salidas en bicicleta, excursiones a pie, carreras de orientación... durante el fin de semana.

6. Convenios con instalaciones deportivas.

Ofrecer descuentos en las cuotas de las instalaciones deportivas cercanas a la organización. O que la empresa se haga cargo de la cuota mensual total o parcialmente de los trabajadores que estén interesados en asistir.

7. Descuentos en los servicios de las mutuas.

Ofrecer descuentos a las empresas que desarrollen programas de actividad física y salud en sus centros de trabajo sobre los servicios que puedan ofrecer la mutua laboral.

Responsable:

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Colaboraciones:

- Área de medicina deportiva del CSD
- Organización que quiere implantar estos programas para sus trabajadores.
- Entidades que gestionarán los programas en las empresas: Empresa de gestión deportiva especializada en el ámbito laboral, empresas de servicios deportivos, y mutuas.

Actuación del CSD:

El CSD colaboraría en la realización de este tipo de programas. Complementariamente generaría información a través de indicadores propios de los programas más recomendados en función del tipo de empresa y ofrecería comparativas del país con el resto de Europa sobre la aplicación de este tipo de programas.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Mediante estas propuestas se pretende:

- Fomentar las actividades deportivas en las empresas.
- Consolidar la presencia de las empresas de deporte laboral.
- Establecer programas específicos y organizados desde las empresas.
- Alcanzar acuerdos de colaboración con mutuas para el desarrollo de la actividad física en la empresa.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida por el Ministerio de Trabajo e Inmigración principalmente, el Ministerio de Sanidad y Consumo y la colaboración de personas de la actual estructura interna del CSD.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

El seguimiento debería consistir en verificar que se cumplen:

- La elaboración de un índice general del programa a desarrollar con las empresas de deporte laboral.
- La elaboración de posibles propuestas de colaboración que contenga un índice general con las mutuas, a realizar tanto con las empresas de deporte laboral como con aquellas empresas que se adhieran a este plan.

Temporalización:

Elaboración del índice general del programa de las empresas de deporte laboral -- 2 meses.

Elaboración de la propuesta de colaboración con mutuas – 2 meses (simultanea a la propuesta realizada con las empresas de deporte laboral).

Observaciones:

Este tipo de programas facilitarán el desarrollo de actividades físicas orientadas a la salud del trabajador dada la colaboración de las mutuas en este tipo de programas.

Las empresas comienzan a interesarse por este tipo de programas dados los beneficios que suponen, bien a nivel económico, con una notable mejora de la productividad, bien a nivel relacional en la empresa, que indirectamente también incide en potenciar su productividad.

Se requiere de la colaboración de las empresas y las mutuas de salud. Ello supondrá un paso fundamental a la hora de difundir este tipo de medidas en organizaciones sin hábito en la implantación de estas medidas.

10	INCENTIVOS DE FOMENTO DE PROGRAMAS DE ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS CON LAS EMPRESAS QUE COLABORAN CON LA ADMINISTRACIÓN
Descripción: <p>La Administración Pública, en muchas ocasiones pionera en la generación de beneficios sociales dentro del ámbito laboral, podría incentivar y promocionar programas de actividad físico-deportiva en el ámbito laboral con las organizaciones que colaboran con al Administración.</p> <p>A modo de ejemplo, el CSD podría establecer programas con las empresas vinculadas al Programa ADO, a través de la colaboración en la organización de actividades deportivas puntuales, cesión de espacios deportivos, asesoramiento para mejorar los hábitos físico-deportivos de los trabajadores, etc.</p>	
Responsable: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	
Colaboraciones: — Administraciones Públicas	
Actuación del CSD: <p>El CSD ejercería de promotor de esta iniciativa a través del ejemplo de actuaciones con sus propias empresas colaboradoras.</p> <p>Sería interesante que el CSD contara con la colaboración de una empresa especializada en el desarrollo de este tipo de actuaciones.</p>	
Objetivos / Resultados a alcanzar: <p>Esta acción pretende mostrar las posibilidades existentes y los beneficios que conlleva implícitos una práctica físico-deportiva regular en el ámbito laboral.</p> <p>De forma complementaria, una iniciativa de este tipo, liderada por parte del propio CSD, daría visibilidad a la actividad físico-deportiva en el ámbito laboral, demostrando con acciones que su principal promotor también actúa sobre dicha práctica.</p>	

Coste / Posibles vías de financiación:

El coste de esta propuesta dependerá del éxito en la concurrencia de empresas colaboradoras a participar en dicho programa. Los costes derivados de dicha actuación deberían correr a cargo del CSD para facilitar el máximo número de empresas que colaboran a que participaran del proyecto.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

El programa tendría una implantación en la empresa durante un tiempo determinado

(1 año). A partir de este momento, sería la propia empresa la que seguiría fomentando la práctica de la actividad físico-deportiva entre sus trabajadores.

En este contexto, se plantearán un seguimiento e indicadores del programa durante su implantación y unos indicadores relacionados con la posible continuidad del mismo una vez haya finalizada la colaboración por parte del CSD.

Temporalización:

Comunicación a las empresas colaboradoras de la iniciativa – 3 meses.

Concreción/Selección de las empresas interesadas – 1 mes.

Implantación del programa – 12 meses.

Evaluación de los indicadores que midan el éxito del programa – 1 mes.

Observaciones:

Esta propuesta podría ejercer de actuación promotora para otras administraciones que sean concedoras de los resultados del programa así como de los niveles de aceptación y satisfacción por parte de los participantes.

11	CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN A LAS EMPRESAS <i>'Trabajador activo. Empresa más competitiva'</i>
Descripción: <p>Una de las actuaciones centrales en este conjunto de propuestas. La campaña de concienciación debería orientarse a generar un mayor conocimiento y sensibilización en el sector empresarial sobre la importancia que supone para ésta la posibilidad que desde el ámbito laboral se facilite la práctica de actividad física y deporte a sus trabajadores.</p> <p>Se señala la necesidad de centrar la labor de concienciación en quién toma las decisiones. Los puntos fundamentales a transmitir en la campaña deberían ser:</p> <ul style="list-style-type: none">— Invertir en las personas (cuerpo y mente).— Implicar a todos los sectores involucrados.— Incidir especialmente en tener presencia en foros de reunión de empresarios y directivos.— Que se trate de una campaña de concienciación, no simplemente publicidad.— Campaña orientada al empleador.	
Responsable: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	
Colaboraciones: <ul style="list-style-type: none">— Departamentos de Deporte de las Comunidades Autónomas— Ministerio de Sanidad y Consumo— Área del deporte y salud del CSD— Asociaciones Empresariales y Sindicatos— Empresa de comunicación especializada	

Actuación del CSD:

El CSD ejercería de promotor de esta iniciativa coordinando a los agentes que participan en ella. Inicialmente implicando a los Departamentos de Deporte de las Comunidades Autónomas en el proyecto y posteriormente a Asociaciones Empresariales y Sindicatos.

Como impulsor del proyecto, el CSD debería contar con el asesoramiento de una empresa de comunicación especializada que diseñara los contenidos de la campaña e hiciera el seguimiento del éxito de la misma.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Este hecho pretende ser la base para instaurar un ejercicio de reflexión en las empresas, permitiendo concienciarse de las necesidades de promoción de actividades de índole deportivo en el desarrollo laboral para que, posteriormente y con profesionales formados, este tipo de actividades sean ejecutadas en las empresas.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser asumida por la actual estructura interna del CSD en colaboración con los agentes citados. Podría considerarse un coste de 60.000€ para la subcontratación de la empresa de comunicación y su posterior difusión en prensa, si bien este importe debería concretarse con la preparación inicial del proyecto.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Para establecer una medida de evaluación y seguimiento, la propuesta debería:

- Constituir un comité conjunto entre miembros del CSD, de los Departamentos de Deporte de las CCAA y las asociaciones empresariales implicadas que permita garantizar el cumplimiento de este tipo de campañas de concienciación en las empresas.
- A partir de esta, se establecerían indicadores para evaluar cómo han incidido las campañas de concienciación mediante un estudio que mostrase la comparativa del número de empresas que han implementado este tipo de prácticas en sus unidades de negocio.

Temporalización:

Establecimiento de la comisión de trabajo – 3 meses.

Planificación de la campaña en el ámbito laboral – 4 meses.

Implementación de la campaña – 3 meses

Informe indicador de la incidencia de la campaña en el ámbito laboral, se generaran al finalizar la campaña de concienciación.

Observaciones:

Hay que tener en cuenta la importancia fundamental de esta propuesta, ya que el establecimiento de esta medida supone el primer paso para la posterior aplicación de este tipo de medidas en las empresas. Por ello, se hace necesario que los estudios que se muestren en la campaña de concienciación exhiban los beneficios que han supuesto para las empresas este tipo de actuaciones.

12	POTENCIAR PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE ACTUACIONES VINCULADAS A LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA
Descripción: <p>Muchas organizaciones, especialmente en empresas de gran tamaño, están impulsando programas y actuaciones en línea con el compromiso que la empresa tiene con la sociedad y su entorno. En el marco de este tipo de iniciativas, se desconocen experiencias vinculadas a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones.</p> <p>En este sentido, se podrían desarrollar programas específicos vinculados a la introducción de unos hábitos de vida saludables, a partir de la práctica físico-deportiva en el mismo puesto de trabajo. Se propone trabajar con los agentes encargados de la concienciación acerca de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas para que introduzcan el fomento y la facilitación de acceso a la actividad física y el deporte en sus trabajadores.</p>	
Responsable: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN	
Colaboraciones: <ul style="list-style-type: none">— Consejo Superior de Deportes— Departamentos de Deporte de las Comunidades Autónomas— Ministerio de Sanidad y Consumo— Asociaciones Empresariales y Sindicatos	
Actuación del CSD: <p>En esta propuesta, el CSD actuaría como promotor inicial de la iniciativa que permitiera concienciar a otros Ministerios y a las empresas para incorporar programas de este tipo. El CSD limitaría su actuación a la aportación de los contenidos técnicos de una serie de programas estándar que, posteriormente, deberían adaptarse a las especificidades de cada organización.</p>	

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Iniciar una nueva línea de actuación dentro de los esquemas de RSC de las grandes corporaciones. Este tipo de programas permitirían incrementar la concienciación hacia la calidad de vida de los empleados, a la vez que posicionarían a la empresa como organización de referencia en su política de recursos humanos.

Coste / Posibles vías de financiación:

El coste de dicha propuesta se fundamentaría en estar presente en foros vinculados al desarrollo de políticas de RSC y a fomentar dichos programas entre los agentes sociales que tienen participación en la empresa. Bajo este planteamiento, el coste sería bajo teniendo en cuenta que estas tareas de promoción inicial serían llevadas a cabo por personal interno del propio CSD.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

La evaluación final de la consecución de dicha acción consistiría en analizar la implantación de programas físico-deportivos para los trabajadores en las empresas a partir de esquemas de RSC.

Dado el rol de promoción inicial por parte del CSD, será interesante evaluar el nivel de interés y de implantación en la comunicación de las propuestas por parte de los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Sanidad y Consumo.

Temporalización:

Reuniones de trabajo transversales entre Ministerios – 3 meses.

Desarrollo de los programas – 3 meses.

Comunicación de los programas – 6 meses.

Observaciones:

La implicación del CSD en esta acción debería ser fundamentalmente en su fase inicial ya que existen otras administraciones con mayores competencias para implementarla.

13	INCORPORACIÓN DE UN APARTADO ESPECÍFICO DE DEPORTE EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA PÁGINA WEB DEL CSD
Descripción: La introducción del deporte laboral en las denominadas ‘nuevas tecnologías’ mediante la incorporación de un área específica centrada en el desarrollo de cualquier punto de interés que esté vinculado al deporte en el ámbito laboral del portal que facilita el CSD.	
Responsable: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	
Actuación del CSD: El CSD cumple un papel fundamental dado que: <ul style="list-style-type: none">▪ Facilitaría la página web como portal abierto de información sobre el deporte en el ámbito laboral.▪ Participa en la realización de esta área, así como el formato con el que se incluiría en el portal.	
Objetivos / Resultados a alcanzar: El objetivo es facilitar a los usuarios la disposición de información sobre el deporte en el ámbito laboral. Además se pretende lograr establecer un espacio dinámico y actualizado donde se intercambie información, se ofrezca formación y sirva de apoyo a empresas u otros organismos vinculados.	

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta sería asumida en su totalidad por un área interna y específica del CSD en colaboración del equipo que soporta el portal del CSD. Se podrían crear vínculos con el portal del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Para poder evaluar esta línea de actuación se deben realizar las siguientes tareas:

- Se establecería una comisión de trabajo específica para la creación del área, así como para su mantenimiento.
- Se elaboraría por parte del equipo estudios que muestren la viabilidad del proyecto además de indicadores de eficiencia del proyecto.

Las estadísticas obtenidas pueden ser mostradas en el propio portal del CSD.

Temporalización:

Establecimiento del comité de trabajo – 1 mes tras ser aceptada la propuesta

Elaboración del área específico de deporte en el ámbito laboral – 6 meses

Implementación y pruebas de funcionamiento del área en el portal – 4 meses

La elaboración de estadísticas como indicadores de eficiencia de la propuesta se realizarán de forma trimestral.

Observaciones:

La incorporación en la web de CSD del deporte en el ámbito laboral no ha de tratarse como un área independiente a los objetivos con los que se crearon la página que esta en funcionamiento, sino que complementa y en mayor medida trata de generar un nuevo vínculo entre empresa y deporte.

Asimismo, el apartado específico estará interrelacionado con otros servicios que ofrezca el portal.

14	CREACIÓN DEL SELLO DE CALIDAD ‘EMPRESA SALUDABLE’
Descripción: <p>El sello de calidad se establecería en base a unos criterios vinculados a políticas sociales respecto a los trabajadores de la organización. Entre estas políticas se encontraría la promoción y la facilitación al acceso de una práctica físico-deportiva regular por parte de la empresa.</p> <p>Ésta actuación no debería ser la única sino que debería enmarcarse en políticas de flexibilidad en el equilibrio vida personal y vida laboral.</p> <p>La creación de un sello de calidad permitiría a la vez de cumplir los objetivos de promover la concienciación acerca de unos hábitos de vida saludables, también permitiría dar visibilidad al CSD en temáticas y en foros en los que habitualmente no se encuentra presente.</p>	
Responsable: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES y MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN	
Colaboraciones: <ul style="list-style-type: none">— Ministerio de Sanidad y Consumo— Asociaciones Empresariales y Sindicatos	
Actuación del CSD: <p>El CSD, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo e Inmigración y con los agentes sociales, desarrollará las bases y las características necesarias para optar al sello de calidad. Una vez creadas las bases, se establecerá el protocolo de comunicación a las organizaciones que estén interesadas en presentar candidatura al premio.</p>	
Objetivos / Resultados a alcanzar: <p>Esta acción complementará a otras acciones orientadas a la comunicación y concienciación acerca de los beneficios que una práctica deportiva regular puede aportar tanto a los trabajadores como a los índices de productividad de las organizaciones.</p>	

Coste / Posibles vías de financiación:

Los costes asociados a dicha actuación se fundamentarán en la comunicación del sello de calidad para garantizar que es reconocido por parte del mundo empresarial y de los agentes sociales asociados a las organizaciones empresariales.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

El principal indicador del éxito de esta iniciativa será el progresivo conocimiento de dicho sello y el interés por parte de las empresas en ser candidatas a la obtención del mismo.

Temporalización:

Determinación de las bases para ser merecedor del Sello – 3 meses.

Comunicación de la posibilidad de optar al Sello – 6 meses.

Valoración de las primeras empresas que opten a la obtención del Sello – 4 meses.

Organización del evento para la primera entrega del Sello de calidad que se realizará con carácter anual – 2 meses.

Observaciones:

En la creación de este Sello de Calidad deben tener participación y protagonismo los agentes sociales vinculados a las empresas.

15	CREACIÓN DE UN PREMIO DE RECONOCIMIENTO A LAS 'BUENAS PRÁCTICAS' EN EL FOMENTO DEL DEPORTE LABORAL
Descripción: <p>Esta es una de las escasas acciones en las que el CSD podría liderar una actuación directa a las organizaciones y empresas. Desde este organismo se difundiría la posibilidad de participar en la obtención de un premio de reconocimiento relacionado con decisiones corporativas vinculadas al fomento del deporte laboral.</p> <p>De esta manera, se podrían identificar buenas prácticas relacionadas con el deporte laboral que permitirían ser conocidas y reproducidas en diferentes entornos empresariales.</p>	
Responsable: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	
Colaboraciones: <p style="text-align: center;">— Asociaciones Empresariales y Sindicatos</p>	
Actuación del CSD: <p>El CSD desarrollará las bases y las características necesarias para optar al premio. Será necesario crear diferentes premios para diferenciar a las empresas en función del tamaño y del sector.</p> <p>Una vez creadas las bases, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo e Inmigración y con los agentes sociales, se establecerá el protocolo de comunicación a las organizaciones que estén interesadas en presentar candidatura al premio.</p>	
Objetivos / Resultados a alcanzar: <p>Esta acción se añade a las ya propuestas para la promoción y concienciación de los beneficios que una práctica deportiva saludable y regular puede aportar a la organización.</p>	

Coste / Posibles vías de financiación:

El coste de dicha actuación variará en función de la estructura y los premios que se decida otorgar. Teniendo en cuenta que el premio no es el elemento relevante, sí que será necesario que éste sirva de reclamo para garantizar una amplia participación de empresas.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Será necesaria analizar tanto la cantidad como la calidad de las propuestas planteadas para acceder al citado premio. En este sentido, se deberán determinar unos indicadores vinculados al impacto y a los niveles de participación en la empresa del programa que opta al premio.

El éxito de esta propuesta pasará por el constante incremento de empresas y organizaciones que quieran optar a conseguir el premio.

Temporalización:

Determinación de las bases del premio – 1 mes.

Comunicación de la existencia del premio – 6 meses.

Valoración de las primeras empresas que opten al premio – 3 meses.

Incorporación del premio a otro evento de carácter empresarial que se organicen en el territorio – 1 mes.

Observaciones:

Será necesaria la implicación de los agentes sociales para garantizar el éxito en participación de dicho premio.

16	RECONOCIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN DE DEPORTE LABORAL COMO ENTE DE PROMOCIÓN DEPORTIVA
Descripción: <p>La Asociación de Deporte Laboral es la responsable de la organización de diferentes competiciones deportivas de diferentes deportes en el territorio español. Existe la Asociación Nacional y, además, está presente en la gran mayoría de las CC.AA.</p> <p>Tanto para la obtención de recursos económicos como para la organización de los campeonatos territoriales y nacionales, sería de gran utilidad que esta asociación fuera reconocida como Ente de Promoción Deportiva. Con ello, tendría mayor facilidad para optar a recursos financieros por parte de las empresas además que equipararía su estatus con los de organizaciones de otros países europeos.</p>	
Responsable: ENTE DE PROMOCIÓN DE DEPORTE Y CULTURA CORPORATIVOS (EPPDCC)	
Colaboraciones: — Consejo Superior de Deportes	
Actuación del CSD: <p>El CSD debería por un lado fomentar dicha necesidad en el sí de la Asociación. Por otro lado, debería facilitar a la directiva de dicha Asociación las herramientas necesarias para llevar a cabo los trámites administrativos de solicitud de Ente de Promoción Deportiva.</p>	
Objetivos / Resultados a alcanzar: <p>El objetivo sería conseguir el reconocimiento de la Asociación de Deporte Laboral como Ente de Promoción Deportiva.</p>	

Coste / Posibles vías de financiación:

El coste de dicha actuación sería bajo ya que las consultas y asesoramiento podría ser llevado a cabo por parte de personal interno del CSD.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Se debería garantizar el impulso hacia dicha solicitud por parte del Ente en el menor tiempo posible.

Temporalización:

Contactar con el Ente de Promoción Deportiva y plantear dicha posibilidad – 1 mes.

Colaborar y solucionar dudas al Ente en los trámites administrativos – 3 meses.

Observaciones:

La Asociación de Deporte Laboral es la única asociación a nivel nacional dedicada exclusivamente al fomento de la actividad física y el deporte en las empresas.

Dicha actuación será la base para posteriores iniciativas a llevar a cabo entre la Asociación de Deporte Laboral y el CSD.

17	COLABORACIÓN DEL CSD EN LA ORGANIZACIÓN DEL CAMPEONATO NACIONAL DE DEPORTE LABORAL
<p>Descripción:</p> <p>Los sindicatos, patronales u otras asociaciones de carácter deportivo que se conforman en torno al ámbito laboral, asumen la organización y coordinación de eventos nacionales para facilitar la práctica deportiva de una empresa con otras del entorno.</p> <p>A continuación se detallan las principales características de dicho torneo:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Desde el año 1982 se están celebrando los campeonatos nacionales en diferentes comunidades, se empezó con cuatro comunidades (Aragón, Cataluña, Madrid y Valencia) en estos momentos ya son 10 las comunidades en participar, en estos campeonatos.▪ La participación de estos campeonatos son los que ganan en sus respectivas regiones tanto en liga como en copa y ello les permiten poder participar en los mismos▪ La intención de la creación de estos campeonatos a nivel Nacional no fue solo para competir los mejores de cada región, si no para que pudieran participar todos los equipos y ó personas en individual (atletismo, tenis etc.) ya que se considera que es una forma de estimular los entrenamientos de tu práctica deportiva que uno hace durante el año, pero después de muchos estudios no somos capaces de conseguir por nosotros solos las instalaciones necesarias para poderlo celebrar por falta de medios económicos ya que la implicación de las por parte de Ayuntamientos, Direcciones de deportes de las comunidades, es muy limitada .▪ En otros países Europeos la competición nacional participan todo tipo de personas incluida las familias enteras con sus hijos y para todo esto la aportación económica entran los ministerios de trabajo, otros en los de deportes y otros una aportación general de los ministerios que se involucran, como (Salud. Trabajo, Deporte, principalmente) y les acompañan las empresas privadas para incluir su propaganda.	

Responsable:

**ENTE DE PROMOCIÓN DE DEPORTE Y CULTURA CORPORATIVOS
(EEDCC)**

Colaboraciones:

- Consejo Superior de Deportes
- Sindicatos y Patronales
- Empresas

Actuación del CSD:

El CSD colaboraría en la organización de este tipo de eventos facilitando instalaciones y otros medios de similares características de los que dispusiese la propia institución para la realización de tales eventos.

Objetivos / Resultados a alcanzar:

Esta medida pretende actuar como canal 'mediático' para la práctica constante del deporte entre los trabajadores fomentando así un tipo de práctica no puntual, creando conciencia dentro de la organización y promoviendo la conciliación de la práctica de deporte en el ámbito laboral.

Coste / Posibles vías de financiación:

Esta propuesta podría ser liderada por el Ente de Promoción de Deporte y Cultura Corporativos existente en la actualidad. La función del CSD, con la colaboración de organismos patronales o sindicales, sería la de apoyar económicamente el evento y garantizar su máxima difusión en los medios.

Evaluación, seguimiento, indicadores:

Para evaluar la organización e interés que este campeonato podría ocasionar entre las empresas, se pueden establecer medidas de participación a lo largo del campeonato que aseguren que la realización del mismo resulta efectiva y de este modo se evaluaría posibles premisas referidas a la inclusión de nuevas modalidades, grupos de participación o similares, destinadas a la mejora de la organización de los eventos.

Temporalización:

Establecimiento de la comisión de trabajo -- 3 meses.

Planificación y calendarización de los eventos del campeonato – 3 meses.

Se obtendrán informes de carácter semestral que aseguren que se cumplen con los objetivos propuestos en la planificación.

Observaciones:

La organización de este tipo de campeonatos resulta ser un proyecto ambicioso y que implica la colaboración y participación de diferentes entes.

Para la implementación de este tipo de acontecimientos se deberán tener en cuenta líneas de actuación descritas anteriormente.

18	FOMENTAR PROGRAMAS DE ACCESO A LA ACTIVIDAD FÍSICA PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO
Descripción: <p>Las personas en situación de desempleo, además de sufrir problemas a nivel económico, se ven abocadas a un cambio en sus estilos de vida que desestructuran sus actividades y rutinas habituales, que acaban traducándose en problemas psíquicos muchas veces tanto o más importantes que los económicos.</p> <p>Unos programas que permitieran un acceso a la práctica físico-deportiva permitiría a las personas en situación de desempleo tener una ocupación periódica a la vez que permitiría mejorar su autoestima en el tiempo en que permaneces sin ocupación laboral.</p>	
Responsable: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (INEM) perteneiente al MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN	
Colaboraciones: — Consejo Superior de Deportes — Sindicatos	
Actuación del CSD: <p>El CSD debería asesorar en los contenidos técnicos y de organización al Servicio Público de Empleo Estatal para desarrollar los programas que se establezcan.</p>	
Objetivos / Resultados a alcanzar: <p>Los objetivos a conseguir pasarían por incrementar los índices de práctica deportiva de la población en general a través de actuaciones concretas sobre personas en situación de desempleo.</p>	

Coste / Posibles vías de financiación

El alcance del coste de dicha actuación variará en gran medida en función de cómo se acabe concretando la propuesta. Dicha propuesta podría pasar desde la gestión directa de un servicio de práctica físico-deportiva a través de los municipios hasta la subvención parcial de los programas existentes de actividad física y salud en el municipio.

Evaluación, seguimiento, indicadores

Se podría evaluar el número de programas que se han implantado o bien desarrollado a través de las subvenciones otorgadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Temporalización

Establecimiento de los contactos iniciales y planteamiento del programa con el INEM – 3 meses.

Comunicación del programa a través de las diferentes sedes del INEM en el territorio español – 3 meses.

Observaciones

La propuesta aquí presentada, aunque no se incluiría literalmente en el ámbito laboral, si que se considera de gran interés especialmente en el contexto socio-económico en el que se encuentra actualmente el país.

8. DESCRIPCIÓN DE INDICADORES A ALCANZAR

En el detalle de las propuestas se han identificado los elementos a tener en cuenta para llevar a cabo el seguimiento de cada una de las mismas. A continuación se describen los **6 indicadores generales** que deberían analizarse periódicamente para garantizar la consecución de los objetivos establecidos en este documento.

	Descripción indicador	Periodicidad en la medición
1	Número de publicaciones en los que aparece información acerca de los beneficios de la actividad física en el ámbito laboral o bien de los trastornos musculoesqueléticos producidos debido al puesto de trabajo.	Semestral
2	Número de organismos públicos y privados, a escala nacional o autonómica, con las que se está trabajando en proyectos de promoción de la actividad física en el ámbito laboral.	Anual
3	Número de empresas que están implicadas en programas de promoción de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral.	Trimestral
4	Evolución de los índices de satisfacción laboral, ausentismo laboral y productividad en empresas con proyectos vinculados a la práctica deportiva.	Anual
5	Número de participantes en los Campeonatos organizados por el Ente Español de Promoción de Deporte y Cultura Corporativos.	Anual
6	Índice de práctica deportiva en el ámbito laboral, de acuerdo con las encuestas de hábitos deportivos realizadas por M. García Ferrando en el CIS.	Cuatrerial

9. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

9.1 BIBLIOGRAFÍA

PINTANEL M. et al. (2007). Metodología de evaluación formativa de una intervención para promover la actividad física a nivel comunitario. *Revista de psicología del deporte*. Barcelona. Vol. 16, Núm. 1, pp. 25-40.

PINTANEL M. et al. (1999) Una intervención motivacional para pasar del sedentarismo a la actividad física en mujeres universitarias. *Revista de Psicología del Deporte*. Barcelona. Vol. 8, Núm. 1, pp. 53-66.

CASIMIRO AJ. et al. Escuela de espalda de la Universidad de Almería. No publicado.

CASIMIRO AJ. et al. Programa de actividad física y de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. No publicado.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2007). Trastornos músculo-esqueléticos. Campaña 'Aligera la carga'. ErgaFP. Madrid. Núm. 54.

NGUYEN HQ. Et al. (2008). Relación entre la actividad física y los costes sanitarios. *Preventing Chronic Diseases*. Vol. 5, Núm. 1.

MARTÍNEZ-LÓPEZ, E. et al. (2008) Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. *Revista Salud Pública*. Medellín (Colombia). Vol. 10, Núm. 2, pp. 227-238.

MUYOR, JM. et al. (2008) Programa de escuela de espalda en la Universidad de Almería. Comunicación presentada en el IV Congreso Internacional y XXV Nacional de Educación Física, Abril 2008.

PROPER KI. Et al (2006). Relación entre una actividad física moderada e intensa y las bajas por enfermedad leve en el puesto de trabajo. *British Journal of Sports Medicine*. Vol. 40, Núm. 1, pp. 173-178.

9.2 WEBGRAFÍA

Páginas de salud laboral

- www.insht.es
- www.health-evidence.ca
- www.sjweh.fi

Páginas de deporte y eventos deportivos en el ámbito laboral

- www.losjuegosdelasempresas.com
- www.jocsinterempresas.com
- www.deporteaficionados.org
- www.deportelaboralaragon.org

Artículos de interés

- http://www.foroganasalud.es/noticia.php?noticia_id=335
- <http://www.cercosa.com/profesional/informacion/noticias/archivo/238-empresasaludable.html>

ANEXO I. ESTUDIO DE LOS INCENTIVOS FISCALES A EMPRESAS QUE DESTINEN RECURSOS A PROMOVER Y FOMENTAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA.

Santiago Prados

Lo primero que debe destacarse es la inexistencia en la actualidad de una deducción o beneficio fiscal específico o concreto destinado a las empresas que dediquen determinados recursos a facilitar, promover o fomentar la práctica de un “deporte laboral”. Tales acciones deben encauzarse jurídicamente en la actualidad bajo la figura del “mecenazgo”, regulado por la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. En esta Ley, además de contemplarse el régimen fiscal de las entidades sin fines de lucro, se dedica el título III a los incentivos fiscales del mecenazgo de las entidades que organizan, promueven, protagonizan o participan en el mundo del deporte haciendo llegar recursos económicos. Es decir, de incentivos que pretenden atraer dinero privado hacia el deporte. Veamos, seguidamente, cuáles son éstos:

Son cuatro los mecanismos diferentes:

1. Donativos, donaciones y aportaciones.
2. Convenios de colaboración empresarial.
3. Gastos en actividades de interés general.
4. Programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público.



1. Donativos, donaciones y aportaciones

Normativa aplicable: Ley 49/2002 y del Real Decreto Legislativo 4/2002, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Por su parte, las actividades prioritarias de mecenazgo que están reconocidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado nada tienen que ver con incentivar la participación privada en la financiación del mundo del deporte.

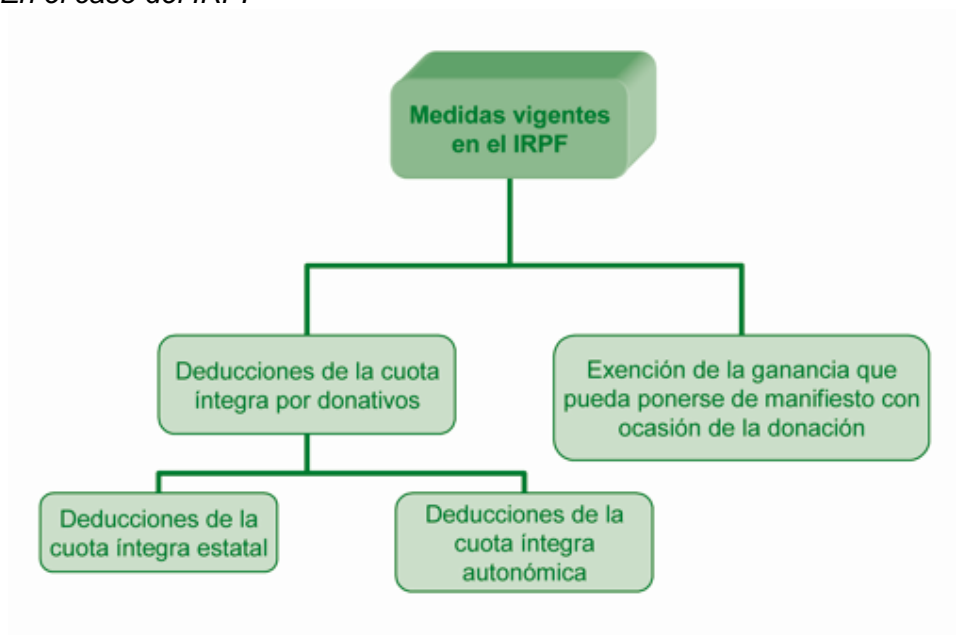
Por desgracia, **en nuestro caso, no resultan aplicables** dado que las medidas previstas son: por un lado, una deducción en la cuota íntegra del impuesto personal de quien realice un donativo a favor de las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español; por otro, la exención de las rentas positivas o ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto en el transmitente con ocasión de una donación a favor de las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español. Por lo que al impuesto de sociedades se refiere, permite a las sociedades anónimas deportivas deducir, bajo el cumplimiento de unas condiciones, las cantidades satisfechas en concepto de donación a las federaciones deportivas españolas, territoriales de ámbito autonómico y los clubes deportivos.

No hay más beneficios individualmente reconocidos. Eso no significa que no existan otras medidas que, si bien no están pensadas de forma inmediata para incentivar el deporte, **si son aplicables en cuanto el deporte sea considerado como una actividad cultural, en cuyo caso existirán algunas deducciones autonómicas propias aplicables en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. También cuando el destinatario del donativo, el receptor, sea alguna otra entidad sin ánimo lucrativo de las previstas en la Ley 49/2002 al margen de enunciadas antes (por ejemplo, una fundación deportiva o una asociación deportiva declarada de utilidad pública) adquirirán vigencia otras medidas previstas por el propio texto legal, así como la deducción en la cuota íntegra prevista en la legislación estatal del IRPF.**

Teniendo en cuenta esto último, según sea una persona física o jurídica, residente o no residente en territorio español, la incidencia debería observarse en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el Impuesto sobre Sociedades (IS) o el Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR), además del Impuesto municipal sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU):

IMPUESTO	MEDIDA	SUJETO BENEFICIARIO
IRPF	1. Deducciones de la cuota íntegra estatal y autonómica	Donante
	2. Exención de la ganancia patrimonial que genere la donación	Donante
IS	1. Deducciones de la cuota íntegra	Donante
	2. Exención de la ganancia patrimonial que genere la donación	Donante
IRNR	1. Deducciones de la cuota íntegra	Donante
	2. Exención de la ganancia patrimonial que genere la donación	Donante
IIVTNU	Exención del incremento que se pueda manifestar con ocasión de la donación	Donatario

1.1. En el caso del IRPF

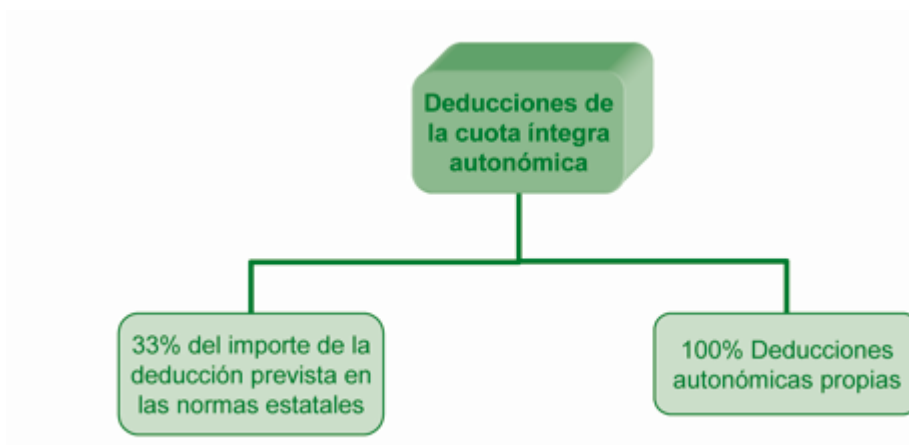


A su vez, las deducciones de la cuota íntegra estatal pueden ser:



Siendo así que el régimen de la Ley 49/2002, según se ha visto, no resulta actualmente aplicable al deporte laboral, sí podría tener cabida en cambio el régimen alternativo de la Ley del IRPF, es decir, para aquellos casos en que no sea posible aplicar el previsto en la Ley 49/2002, porque la entidad perceptora no sea alguna de las relacionadas en el artículo 2 o no reúna los requisitos del artículo 3 de esta norma, aunque sí cumpla los reclamados por el propio artículo de la Ley del IRPF: que sea una **fundación que esté legalmente reconocida** y rinda cuentas al órgano de protectorado correspondiente o sea una **asociación que haya sido declarada de utilidad pública**.

El sistema que sigue es el siguiente:



Conviene tener presente en el caso de las deducciones de la cuota íntegra autonómica que existen dos tipos de deducciones:

- La prevista en la propia Ley estatal. Esta medida no está directamente vinculada con el hecho de que el perceptor sea una entidad relacionada con

la actividad deportiva, sino que tiene un contenido mucho más amplio que tiende a incentivar en términos generales los donativos en favor de fundaciones, asociaciones y otras entidades.

- Las aprobadas por las Comunidades Autónomas en el ejercicio de la capacidad normativa reconocida en la Ley 21/2001.

Entre las deducciones autonómicas Cantabria, que tiene una deducción propia directamente vinculada a donativos en favor del deporte, si bien el perceptor debe ser necesariamente una fundación. En el mismo caso se encuentran las CCAA de Madrid y Castilla y León, aunque no específicamente al deporte sino a fundaciones con fines culturales, asistenciales o sanitarios o cualesquiera otros de naturaleza análoga a éstos. Mención aparte estarían las deducciones de la cuota íntegra en los territorios históricos, Navarra y País Vasco, donde no se aplica la Ley estatal sino sus propias normas: en el caso de Navarra el 20 por 100 de la cuota por las donaciones a fundaciones y de otras actuaciones de colaboración en actividades de interés general; en el País Vasco, en los casos de Guipúzcoa y Vizcaya las deducciones por mecenazgo a entidades sin fines lucrativos no podrá exceder del 30 por 100 de la base liquidable de este Impuesto (y, en el caso de Álava, podrán aplicar las deducciones previstas para este Impuesto en las Normas Forales reguladoras del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. Igualmente podrán deducir el 10 por 100 de las cantidades donadas a las fundaciones, legalmente reconocidas, que rindan cuentas al órgano del protectorado correspondiente, así como a las asociaciones declaradas de utilidad pública, sin superar el 30 por 100 de la base liquidable).

Como resumen:

	RÉGIMEN ESTATAL LIRPF	RÉGIMEN LEY 49/2002	DEDUCCIONES AUTONÓMICAS PROPIAS
% deducción	10%	25%	
Base máxima de la deducción	10% base liquidable	10% base liquidable	<ul style="list-style-type: none"> • Cantabria: 15% donación, con el límite máximo de base de deducción del 10% de la base liquidable • Castilla y León y Comunidad de Madrid: 15% donación, con límite también a la base máxima
Importe máximo de la deducción	Saldo positivo cuota íntegra (límite conjunto a todas las deducciones). No hay posibilidad de reservar el importe no deducido para años sucesivos	Saldo positivo cuota íntegra (límite conjunto a todas las deducciones). No hay posibilidad de reservar el importe no deducido para años sucesivos	
Aplicación de la deducción	Prorrrateo: <ul style="list-style-type: none"> • 67% cuota íntegra estatal • 33% cuota íntegra autonómica 	Prorrrateo: <ul style="list-style-type: none"> • 67% cuota íntegra estatal • 33% cuota íntegra autonómica 	100% cuota íntegra autonómica

	REGÍMENES FORALES			
	NAVARRA	TERRITORIOS VASCOS		
		ALAVA		GUIPUZCOA Y VIZCAYA
		Norma Foral Entidades no lucrativas	Norma Foral IRPF	
% deducción	20%	30%	10%	30%
Base máxima de la deducción	20% base liquidable	30% base imponible minorada	30% base imponible minorada	30% base imponible minorada
Importe máximo de la deducción	Saldo positivo cuota íntegra (límite conjunto a todas las deducciones). No hay posibilidad de reservar el importe no deducido para años sucesivos	Saldo positivo cuota íntegra (límite conjunto a todas las deducciones). No hay posibilidad de reservar el importe no deducido para años sucesivos	Saldo positivo cuota íntegra (límite conjunto a todas las deducciones). No hay posibilidad de reservar el importe no deducido para años sucesivos	Saldo positivo cuota íntegra (límite conjunto a todas las deducciones). No hay posibilidad de reservar el importe no deducido para años sucesivos
Aplicación de la deducción	100 % cuota íntegra única	100 % cuota íntegra única	100 % cuota íntegra única	100 % cuota íntegra única

El otro gran incentivo fiscal a quienes efectúen donaciones a favor de entidades no lucrativas en general es la exención de la posible ganancia patrimonial que pueda generarse en el IRPF como consecuencia de la realización de tal operación.

Conclusiones y propuestas:

Primera. La realización de donativos por parte de personas físicas residentes goza de dos beneficios diferentes: una deducción en cuota y la exención de tributación de la posible alteración patrimonial que tal transmisión pueda generar en el donante. No afecta a empresas como persona jurídica mercantil.

Segunda. Regímenes de la deducción en función del tipo de Comunidad Autónoma. El régimen de la deducción en la cuota íntegra por donativos es diferente según hablemos de Comunidades Autónomas de régimen común o foral. Entre las primeras admite dos posibilidades: el sistema previsto en la Ley 49/2002 o el recogido en la propia Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. La diferencia esencial entre ambos es de índole cuantitativa; mientras que el porcentaje de deducción en el primero es del 25 por 100, en el segundo es del 10 por 100. En los territorios forales, salvo en Álava, sólo hay una tipología: la deducción prevista en la normativa propia reguladora de los incentivos fiscales al mecenazgo; si el receptor de la donación no es alguna de las entidades protegidas por la Norma foral de mecenazgo, no hay en la Normas forales reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas una deducción alternativa, ni siquiera de cuantía menor, a la que poder recurrir.

Tercera. Los donativos son el mecanismo más sencillo y altruista de fomentar el deporte. Estamos ante una deducción que podría aumentarse por parte del Estado en una futura reforma legislativa, quizás hasta llegar a un 15 por 100, equiparándola de este modo al porcentaje vigente en otras deducciones.

Cuarta. Las Comunidades Autónomas de régimen común no pueden modificar la regulación vigente de la deducción por donativos. Propuesta: reformar la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para “liberalizar” parcialmente la deducción por donativos, equiparándola al régimen de la deducción por inversión en vivienda habitual, en el sentido de permitir que las Comunidades Autónomas puedan, dentro de unos márgenes, asumir responsabilidades fiscales en orden a la regulación de este tipo de deducción.

Quinta. Las Comunidades Autónomas tienen competencia para crear deducciones autonómicas propias aplicables sobre la cuota íntegra autonómica. Propuesta: conveniencia de plantear la posible creación de deducciones autonómicas propias que fomenten la participación privada en el mundo del deporte, tal y como ha establecido Cantabria, y específicamente para aquellas actividades físicas o deportivas en o con ocasión del trabajo.

Sexta. Exención de la eventual ganancia patrimonial que se genere por la donación en el donante.

Séptimo. El problema que se plantea con las actividades físicas y/o deportivas en el ámbito laboral viene dado por la personificación jurídica exigida del receptor de la donación para que el beneficio fiscal opere al empresario individual. Se exige en todos los casos bien una entidad deportiva de las previstas en la Leyes del Deporte, bien fundaciones o bien, en general, entidades sin fines de lucro o que ostente un reconocimiento como de utilidad pública. Por ello debe solventarse satisfactoriamente la instrumentación que para tal efecto se prevé en relación con la constitución de asociaciones *ad hoc* y del ente de promoción deportiva a nivel estatal del deporte laboral.

1.2. En el caso del impuesto de sociedades (IS)

Como es sabido, el IS es un tributo no cedido a las Comunidades Autónomas. El problema, al igual que lo ocurrido con el ya visto con la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, es que sólo son deducibles las cantidades satisfechas y el

valor contable de los bienes entregados en concepto de donación en cuanto sean aplicables a la consecución de los fines propios de las siguientes entidades donatarias: las **federaciones deportivas españolas, territoriales de ámbito autonómico y los clubes deportivos, en relación a las cantidades recibidas de las sociedades anónimas deportivas para la promoción y desarrollo de actividades deportivas no profesionales**, siempre que entre las referidas entidades se haya establecido un vínculo contractual oneroso necesario para la realización del objeto y finalidad de las referidas federaciones y clubes deportivos. Como puede observarse, además, la deducción sólo opera para las sociedades anónimas deportivas quedando fuera el resto. Es más, para las empresas los donativos y liberalidades no se consideran gastos fiscalmente deducibles.

Por su parte, si bien la Ley 49/2002 recoge otras medidas exige, según lo analizado, que si la entidad receptora de la donación no reúne las condiciones previstas en dicha Ley 49/2002 el donante no podrá aplicar ningún incentivo fiscal por el hecho de efectuar una donación en su favor. Recuérdese: federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español. Queda, por tanto, fuera de esta posibilidad cualquier deducción del IS derivada de donaciones con ocasión de la actividad física/deportiva en el ámbito laboral. Ello nos exime del análisis detallado de tales deducciones. Tampoco genera deducción alguna en el IS el eventual gravamen de las ganancias patrimoniales generadas. Es aquí donde debiera, como propuesta, operarse una modificación ampliando el elenco de entidades destinatarias para la procedencia de la deducción en el IS bien como gasto deducible de la base imponible o bien como deducción de la cuota.

1.3. Otras medidas fiscales sobre donaciones de la Ley 49/2002

1.3.1. Las actividades prioritarias de mecenazgo

La Ley de Presupuestos Generales del Estado podrá establecer una relación de actividades prioritarias de mecenazgo en el ámbito de los fines de interés general, Donativos, donaciones y aportaciones citados en el número 1.º del artículo 3 de esta Ley, así como las entidades beneficiarias, de acuerdo con su artículo 16.

En relación con dichas actividades y entidades, la Ley de Presupuestos Generales del Estado podrá elevar en cinco puntos porcentuales, como máximo, los porcentajes y límites de las deducciones establecidas en los artículos 19, 20 y 21 de esta Ley.

La norma está habilitando a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para que apruebe la relación de tales actividades, así como para que adopte medidas en cuanto a la posibilidad de incrementar los porcentajes y límites.

Podría proponerse, en tal sentido, que una de dichas actividades prioritarias fuera el deporte laboral, si bien, todo hay que decirlo, hasta ahora no ha habido ninguna relacionada con el deporte.

1.3.2. La exención en el impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana

Están exentos del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (tributo local) los incrementos que se pongan de manifiesto en las transmisiones de terrenos, o en la constitución o transmisión de derecho reales de goce limitativos del dominio, realizadas con ocasión de los donativos, donaciones y aportaciones a que se refiere el artículo 17 de esta Ley.

De poco interés, pues el beneficio fiscal que establece la Ley 49/2002 no es en favor del sujeto que realiza la donación de un inmueble urbano, sino de la entidad receptora.

2. Los convenios de colaboración empresarial en actividades de interés general

Es el segundo mecanismo jurídico de mecenazgo, que se define como aquel por el cual las entidades a que se refiere el artículo 16, a cambio de una ayuda económica para la realización de las actividades que efectúen en cumplimiento del objeto o finalidad específica de la entidad, se comprometen por escrito a difundir, por cualquier medio, la participación del colaborador en dichas actividades. En tal caso, las cantidades satisfechas o los gastos realizados tendrán la consideración de gastos deducibles para determinar la base imponible del Impuesto sobre Sociedades de la entidad colaboradora o del Impuesto sobre la Renta de no Residentes de los contribuyentes que operen en territorio español mediante establecimiento permanente o el rendimiento neto de la actividad económica de los contribuyentes acogidos al régimen de estimación directa del IRPF.

Es indudable que sería una excelente medida para fomentar las actividades deportivas en el ámbito laboral, entre empresario y las asociaciones, aunque con dos obstáculos importantes:

1. El beneficiario de la ayuda económica tiene que ser una entidad de las protegidas en la Ley 49/2002. Se exige que la intervención del sujeto benefactor en los fines de interés general se canalice a través de una entidad sin ánimo lucrativo. Hay que tener en cuenta que las entidades sin ánimo de lucro sólo figuran, entre otras no relacionadas con nuestro objeto de estudio, las fundaciones, las asociaciones declaradas de utilidad pública y las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español.

2. El otorgante de la ayuda económica ha de ser bien una entidad sujeta al IS, al IRNR que opere mediante establecimiento permanente en territorio español, o bien un empresario persona física que determine el rendimiento de su actividad económica en estimación directa (normal o simplificada). Es decir, se excluye del ámbito de aplicación del incentivo a los empresarios que cuantifiquen sus rendimientos de la actividad bajo estimación objetiva.

Lástima **el primer inconveniente difícilmente salvable**, ya que este mecanismo es idóneo. Realmente no es una donación en sentido estricto, sino negocios concertados entre dos sujetos, uno de los cuales debe ser una entidad vinculada al deporte sin fin lucrativo que se compromete a difundir la participación del otro sujeto en un determinado evento a cambio de una aportación económica. Ambos salen beneficiados: la entidad deportiva no lucrativa consigue dinero a cambio de promoción; el sujeto colaborador que concede la ayuda obtiene, por una parte, publicidad a cambio de esa ayuda económica, y, por otra, la posibilidad de considerar las cantidades satisfechas y los gastos desembolsados como gasto deducible en su impuesto personal.

Resulta interesante que en esta materia de colaboración, según la estadística para el 2005 elaborada por la Asociación Española para el Desarrollo del Mecenazgo Empresarial, el ámbito de actuación referido al «Deporte» se asocia claramente con la motivación «Notoriedad de marca», siendo así que “Las empresas desarrollarían acciones en el ámbito del «Deporte» al permitirles obtener una elevada notoriedad de marca”.

3. Gastos en actividades de interés general

Tiene la ventaja de que el beneficiario del gasto no tiene que ser una entidad no lucrativa. En este caso es la empresa, empresario o profesional es quien directamente realiza la actividad de interés general. Los sujetos que efectúen gastos, sin límites cuantitativos, relacionados con una actividad de interés general puedan considerarlos como gasto deducible de su impuesto, sin que sea condición a tal efecto que el receptor sea una entidad concreta; es decir, no es preceptiva la intermediación de una entidad sin ánimo lucrativo entre los fines de interés general y las empresas que incurren en esos gastos. El requisito es que el gasto se vincule con una actividad de interés general y no con un sujeto concreto. Y recordemos que según el artículo 3.1º de la Ley 49/2002 son fines de interés general, entre otros, los “deportivos” y los “sanitarios”.

Sólo podrán beneficiarse de esta medida los sujetos que sean contribuyentes del IS, del IRNR que operen mediante establecimiento permanente o del IRPF que establezcan el rendimiento de la actividad económica por estimación directa. Quedan fuera los sujetos pasivos del Impuesto sobre la Renta de no Residentes que no operen mediante establecimiento permanente en territorio español y los sujetos pasivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas cuando determinen los rendimientos de la actividad económica en estimación objetiva.

Es un mecanismo plenamente aplicable y muy recomendable para las actividades físicas y deportivas que se lleven a cabo por el propio empresario a favor de sus trabajadores.

4. Programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés

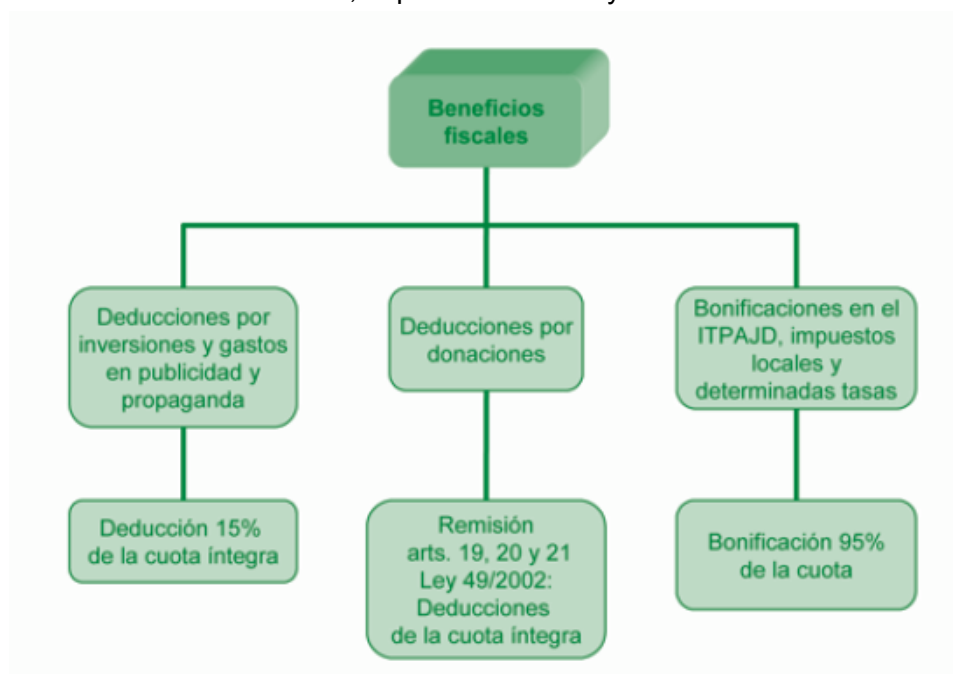
Son programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público el conjunto de incentivos fiscales específicos aplicables a las actuaciones que se realicen para asegurar el adecuado desarrollo de los acontecimientos que, en su caso, se determinen por Ley. La Ley que apruebe cada uno de estos programas regulará, al menos, los siguientes extremos: a) La duración del programa, que podrá ser de hasta tres años. b) La creación de un consorcio o la designación de un órgano administrativo que se encargue de la ejecución del programa y que certifique la adecuación de los gastos e inversiones realizadas a los objetivos y planes del mismo. En dicho consorcio u órgano estarán representadas, necesariamente, las Administraciones públicas interesadas en el acontecimiento y, en todo caso, el Ministerio de Hacienda. Para la emisión de la certificación será

necesario el voto favorable de la representación del Ministerio de Hacienda. c) Las líneas básicas de las actuaciones que se vayan a organizar en apoyo del acontecimiento. d) Los beneficios fiscales aplicables a las actuaciones a que se refiere el párrafo anterior.

Respecto a esto último, la aplicación de los beneficios fiscales estará sujeta, en todo caso, a la Ley específica por la que se apruebe el programa de apoyo al acontecimiento de excepcional interés público correspondiente. Los incentivos no aparecen por lo tanto dentro de la Ley 49/2002, sino que es la ley que apruebe cada programa la que se encargará de esta cuestión, limitándose el artículo 27 a contemplar los incentivos máximos que pueden reconocerse.

Los beneficios pueden agruparse en tres bloques:

- Deducciones en los impuestos que gravan la renta por inversiones y gastos realizados.
- Deducciones en los impuestos que gravan la renta por donaciones efectuadas.
- Bonificaciones en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, impuestos locales y determinadas tasas.



El problema está, en relación con la materia objeto de estudio, con su aplicación al Deporte laboral, pues este mecanismo está reservado sólo para acontecimientos deportivos extraordinarios de nivel internacional, como son actualmente la «Copa América 2007», «Programa de preparación de los deportistas españoles de los Juegos de Pekín 2008», «Alicante 2008. Vuelta al Mundo a Vela», «Barcelona World Race» o el reciente «Programa de preparación de los deportistas españoles para Londres 2012».

En conclusión, resulta de muy difícil aplicación, por no descartarla totalmente, a las actividades físicas y deportivas ordinarias en la empresa, a excepción quizás de algún evento que pueda celebrarse en nuestro país por alguna de las organizaciones internacionales europeas del deporte laboral.

Como resumen final de los beneficios fiscales examinados y su aplicación a las actividades físicas y deportivas en la empresa el panorama no puede ser más desolador, pues las mismas no son de aplicación o lo serían muy difícilmente en el mejor de los casos, con la salvedad de los gastos en actividades de interés general. Se requiere una necesaria y urgente reforma de la Ley 49/2002, ampliando en primer término el ámbito de las entidades sin ánimo de lucro para incluir a clubes deportivos no profesionales y asociaciones de trabajadores entre cuya finalidad sea la práctica de la actividad física y el deporte, o bien que por la Administración General del Estado se reconozcan a tales asociaciones como de utilidad pública. En segundo lugar, trasladar tal modificación a la regulación concreta de los incentivos fiscales al mecenazgo contenidos en el título III de la misma Ley en concordancia con aquellas otras modificaciones que exigirían las normas propias de los tributos afectados.

No cabe duda tampoco que, en todo caso, las deducciones fiscales, según el marco jurídico examinado, pasan en la práctica totalidad de los supuestos por el requisito de la personificación jurídica del beneficiario, es decir, fundación, asociación o entidad deportiva, lo cual debería tenerse en cuenta a la hora de poner en marcha las acciones del Plan en este ámbito laboral.

ANEXO II

PROPUESTAS CONCRETAS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS PILOTO EN ORGANIZACIONES.

Xavier Isern (Proyecto Universitat Autònoma de Bellaterra)

El programa **uniesport-bcn** del Servei d'Activitat Física de la UAB y el Grupo de Investigación en ESTILO DE VIDA Y SALUD (2005SGR-00318) del Laboratori de Psicologia de l'Esport, UAB.

Descripción

La práctica regular de ejercicio físico mejora el bienestar y la calidad de vida de las personas y puede comportar grandes beneficios para la propia Persona y para la Empresa, como la reducción del estrés y la mejora de los estados depresivos.

La reducción de las bajas laborales, el absentismo y la mejora del clima laboral, son aspectos –entre otros- que la Empresa puede tener en consideración al invertir en proyectos de responsabilidad social corporativa dirigidos a los propios trabajadores. Según los datos de los estudios realizados al respecto, más de un 60% de Trabajadores de las Administraciones Públicas son sedentarios.

Para posibilitar estos cambios de hábitos y reducir patologías y molestias asociadas a la inactividad y al sedentarismo, proponemos aplicar un programa de prescripción y seguimiento de ejercicio físico a un grupo de Trabajadores de la Administración Pública sedentarios durante un año.

Con tal de analizar el impacto de la intervención, esta se enmarcará en un estudio de investigación en el que analizaremos los cambios de estilo de vida, de condición física, de bienestar y de calidad de vida en una muestra de Trabajadores sedentarios, y su repercusión en el ausentismo y las bajas laborales, en comparación con un grupo de control adecuado que no recibirá la intervención.

Proponemos una convocatoria dirigida a todo el colectivo PAS i PDI (unos 6000 Trabajadores), invitándolos a participar en este grupo piloto, ofreciéndoles una flexibilización horaria de 30 minutos tres días por semana (a recuperar) y un acceso gratuito a las instalaciones, actividades y servicios del Servei d'Activitat Física (SAF) de la Universidad Autònoma de Barcelona (UAB).

De los voluntarios que se quieran acoger al programa, escogeremos al azar una muestra representativa de 200 Trabajadores estratificada por edades y género, que dividiremos en dos grupos equitativos, uno que recibirá la intervención y el otro que hará las funciones de control. De este colectivo 100 participaran como grupo experimental y 100 como grupo de control.

Con la aprobación del “Comitè Ètic de Rercerca de la UAB” y el consentimiento informado de los participantes, solicitaremos los datos de este colectivo de bajas laborales y ausentismo de los últimos tres años, garantizando el anonimato y la confidencialidad debidos.

De enero a junio del 2010 aplicaremos los incentivos de flexibilización horaria y acceso gratuito a las instalaciones y servicios deportivos del SAF. De julio a diciembre siguiente desaparecerán estas ventajas, pero seguiremos realizando el seguimiento de la muestra.

A lo largo del año prepararemos un informe individual y colectivo de adherencia al programa y cambio de hábitos (con la relación de datos obtenidos: tipología de práctica, mejoras en los ámbitos aplicados...) y una comparación con el grupo de control.

A lo largo del programa, se realizaran las siguientes evaluaciones i intervenciones secuenciales, algunas solo con el grupo experimental:

1.-Evaluación de la percepción de la salud, bienestar y calidad de vida (cuestionario SF-12).

2.-Evaluación de la práctica de ejercicio físico (según el modelo de los estados del cambio).

3.-Evaluación inicial, continuada y final con seguimiento médico: revisión médica y analíticas de sangre y orina.

4.-Para el grupo de intervención: Diseño individual con un técnico especialista de un “itinerario de práctica”. Establecimiento de los objetivos individuales de consecución. Seguimiento semanal de la práctica y batería de seguimiento programada. Revisiones al mes y medio, a los tres, a los seis y al final del año. Dos encuestas de satisfacción de evaluación del proceso. Dos encuentros de práctica colectiva con el grupo piloto. Informe individual i final de adherencia al programa con y sin incentivos de práctica.

5-. Solicitaremos los datos de bajas laborales y ausentismo de los dos grupos y elaboraremos la memoria y el informe final de valoraciones y conclusiones sobre el rendimiento laboral comparativo.

6-.Informe de valoración del impacto económico de esta actuación para la Empresa.

Objetivos a conseguir:

Recogida de los datos de una experiencia de buenas prácticas en este ámbito, dirigida a los Trabajadores de la Administración Pública, con un equipo investigador de referencia que analizará en profundidad la consecución de hábitos relacionados con la práctica de ejercicio físico en este colectivo y sus repercusiones en la Entidad elegida.

Difusión de los resultados y las conclusiones obtenidas.

Identificación de los criterios, pautas y recomendaciones para introducir y consolidar programas de estas características en Organizaciones y Entidades similares.

Evaluación, seguimiento y indicadores:

Evaluación inicial y final individual y grupal del colectivo experimental y del colectivo de contraste.

Comparación de los datos de ausentismo y de bajas laborales de los últimos tres años y del año de investigación de los dos colectivos.

Evaluación social y económica del impacto del programa de intervención aplicado.

ANEXO III.

RESUMEN DEL PROYECTO PARA LA MEJORA DE LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE CASUR.

Antonio Casimiro

1. Justificación del proyecto

Hoy en día, la dirección y gestión de los recursos humanos constituye un aspecto esencial y clave en las funciones directivas de toda organización. En el progreso y crecimiento organizacional estamos asistiendo a cómo la tecnología o el capital económico han dejado de ser elementos netamente diferenciales de las organizaciones, siendo cada vez más las personas que trabajan en ellas las impulsoras del éxito empresarial. Para el funcionamiento adecuado de cualquier organización juega un papel muy importante la calidad de vida en el trabajo. Por todo ello, este proyecto de salud integral en el ámbito laboral puede resultar de gran interés para la empresa, ya que pretende realizar, entre otros objetivos, un diagnóstico organizacional en prevención de riesgos psicosociales (percepción de los trabajadores en variables como: comunicación interna, estrés laboral, clima laboral, burnout, compromiso organizacional, quejas psicosomáticas, etc). Además, pretendemos compensar la carga física que supone el tipo de tareas desarrolladas por las trabajadoras en posición de pie (bipedestación), siendo frecuente la presencia de dolor de espalda entre ellas, fundamentalmente lumbalgias, asociadas a una falta de tonificación y extensibilidad de la musculatura de sostén vertebral de estas mujeres. Para ello, es imprescindible hacer una valoración física, psicológica y médica antes y después de desarrollar un programa de intervención de actividad física en el ámbito laboral durante 6 meses, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y la productividad de la empresa.

Existen múltiples razones por las que se considera pertinente una investigación como ésta, fundamentalmente por el conocimiento de las principales causas de absentismo en este sector, que son los problemas de espalda y las enfermedades mentales. Los cambios y las transformaciones que las sociedades avanzadas están experimentando obliga a replantearse el modo de gestionar los diferentes recursos que las organizaciones ponen en juego para conseguir sus objetivos. Este proceso de transformación a las nuevas demandas y necesidades impuestas a las organizaciones por su entorno, deben ir acompañadas de una planificación de sus recursos humanos, elemento clave del éxito, de la eficacia y de la eficiencia empresarial en el momento actual.

Las condiciones psicológicas del trabajador son un factor importante en el nivel de carga raquídea generada. En este sentido, Marras y cols. (2000) encontraron que el estrés psicosocial incrementa el estrés compresivo y de cizalla lateral en el caquis de muchos sujetos. El género influye en la carga raquídea, de modo que en las mujeres aumentan las fuerzas de cizalla antero-posterior en respuesta al estrés, mientras en los hombres disminuyen.

En definitiva, este proyecto de investigación de salud integral (física, psíquica y social), basado en la prevención de riesgos psicosociales y en el desarrollo de un programa de intervención de AF saludable, pretende encontrar nuevas perspectivas que permitan mejorar la organización conduciéndola a una mejor adaptación al entorno global y a la consolidación de sus fortalezas organizacionales. Uno de los objetivos de este proyecto es indagar sobre los puntos fuertes y débiles de la organización para proponer estrategias que impulsen y faciliten la consecución de los objetivos y logros en la organización y por ende que repercuta en la calidad de vida de los trabajadores.

2. Marco teórico

2.1. Empresa saludable

La salud pública, en el sentido más amplio de la expresión, constituye uno de los bienes más preciados de las sociedades modernas, siendo objetivo de primer orden en las políticas sociales de cualquier gobierno (CEA, 2009). La empresa puede constituir un lugar adecuado, como otros, para el desarrollo de programas encaminados a la mejora de la salud de los ciudadanos. Estos programas promocionales de la salud fortalecen la relación entre empresa y sociedad mediante el fomento de actitudes, hábitos y valores saludables en el marco de la empresa. Los beneficios obtenidos de estas actuaciones de las empresas redundarán en una mejora de la salud y calidad de vida de los ciudadanos en general. Por otra parte, la empresa puede lograr la mejora de hábitos y productividad de sus miembros, tanto a nivel individual como colectivo.

Cada día son más las empresas que deciden, voluntaria y altruistamente, desempeñar un papel activo en relación con actuaciones de acción social empresarial, entre las que enmarcamos la promoción de la salud. Aunque el objetivo principal de la empresa es generar beneficios y ser productiva en el mercado, ésta puede contribuir, al mismo tiempo, al logro de los objetivos sociales, integrando esta acción solidaria como inversión estratégica de la actividad empresarial. La empresa puede convertirse, además de en lugar de trabajo, en un

entorno de promoción de la actividad física orientada a una mayor productividad y salud.

Se exponen a continuación una serie de actuaciones o ejemplos prácticos, propuestas por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA, 2009) para la constitución de “empresas saludables”, que pueden servir para fomentar los hábitos de vida saludable y la promoción de la actividad física y el deporte en el entorno empresarial, así como para reducir los riesgos provocados por determinadas enfermedades y adicciones:

- Bonos de descuento en gimnasios, clubes o instalaciones deportivas.
- Creación de gimnasios o instalaciones deportivas en centros de trabajo.
- Actividades, competiciones o eventos deportivos.
- Patrocinio de actividades, competiciones o eventos deportivos.
- Participación en actividades, competiciones o eventos deportivos de empresas.
- Acudir al centro de trabajo caminando o en bicicleta.
- Subir las escaleras en lugar de coger el ascensor en el centro de trabajo
- Establecimiento de menús saludables en empresas que cuenten con comedor.
- Establecimiento de desayunos saludables.
- Establecimiento de puntos o fuentes de agua para el consumo.
- Puesta a disposición de cestas de fruta para su consumo en el centro de trabajo.
- Promoción del consumo moderado de bebidas alcohólicas.
- Impulso a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Potenciación de las relaciones humanas y el desarrollo personal.
- Programas de deshabituación tabáquica.
- Programas de información de la empresa sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo.

2.2. Salud psicosocial en el ámbito laboral

El Tratado de Roma (1997) incide en que los estados miembros de la conocida “Zona Euro” promoverán la mejora ambiental en el trabajo, con el fin de proteger la seguridad, la salud de los trabajadores y las condiciones laborales. Del mismo modo, en España, desde el artículo 40.2 de nuestra Constitución, se encomienda a los poderes públicos velar por la salud y seguridad en el trabajo. Además, se desarrolla la ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, que permite la

actualización de normas ya desfasadas y la regulación de situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Las empresas se encuentran continuamente en un proceso de evolución y cambio, lo que favorece que surjan modificaciones en la organización del trabajo y de sus trabajadores. Hoy en día vemos como la competitividad y el desarrollo de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino que el factor humano cada vez cobra más importancia. Es por esto que cada vez es mayor la preocupación de toda organización por la prevención de los riesgos psicosociales y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Existen varios problemas que pueden surgir en cualquier organización, por ejemplo: insatisfacción laboral de los trabajadores, comunicación ineficaz, clima hostil, falta de compromiso, abandono y bajas laborales (perdiendo de esta forma a buenos trabajadores), rendimiento más bajo, estrés, quejas psicósomáticas, burnout, etc. Mediante el análisis de la organización se obtiene información de las variables que están causando estos problemas y cómo establecer estrategias que permitan solucionarlos y prevenirlos adecuadamente para, de esta forma, mejorar e incrementar el desarrollo de la empresa. La mejor manera de evitar el absentismo es potenciar una adecuada calidad de vida laboral (González, Peiró y Bravo, 1996; Segurado y Agulló, 2002), plantear un trabajo interesante que permita el desarrollo y la realización personal y estimular el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización y con sus objetivos (González y De Elena, 1999).

Estudios epidemiológicos recientes revelan un incremento progresivo de los riesgos psicosociales en las organizaciones. La prevención de riesgos laborales está entroncada con la calidad de vida laboral de los trabajadores (Boada, De Diego y Macip, 2001). La calidad de vida laboral abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral, abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona.

Para la prevención de riesgos laborales (Boada, Purcalla, Vigil y De Diego, 2003), el empleado debe estar bien informado, debe poseer una formación adecuada, las condiciones del entorno deben ser apropiadas y no debe padecer patologías debidas a motivos laborales. Se deben facilitar estrategias a todos los miembros de la organización para intentar conseguir un buen ambiente de salud laboral. La multiplicidad de los factores que inciden en la génesis y mantenimiento de estrés

como patología laboral crea la necesidad, en un primer momento, de incidir en los mecanismos de prevención (Casanueva y Martino, 1994; Moreno y Peñacoba, 1995) y posteriormente en las estrategias de manejo y control, ya sea a nivel organizacional o a nivel individual (Peiró y Salvador, 1993).

Considerando que el ser humano es el eje principal del desarrollo laboral, el trabajo es fundamental en la vida de cualquier persona y es necesario que determinadas necesidades se vean satisfechas. Por este motivo, con el objetivo de valorar y mejorar la salud psicosocial del trabajador y la organización, en este proyecto se estudiará la percepción de los trabajadores en las siguientes variables:

- Comunicación Interna: podemos definirla como el proceso comunicacional donde se integran los dirigentes de una organización con todos los empleados de la misma (Weinert, 1985). Esta comunicación persigue informar y motivar, implicando al trabajador en los objetivos de la empresa.
- Estrés laboral: Lazarus y Folkman (1984) lo definen como el “conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta valorada por la persona como algo que excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal”. En el presente estudio se analizan los roles que desempeña el individuo en la organización como factor estresante, ya sea por la ambigüedad de rol, la sobrecarga o el conflicto de rol.
- Satisfacción laboral: Locke (1976) la define como un “estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.
- Clima laboral: se refiere a las percepciones que el sujeto tiene de su entorno social y contextual. El clima en las organizaciones es un componente multidimensional, que está en función del contexto, de la estructura y de los procesos organizacionales, así como de las personas que componen la organización (Schneider, 1975). Todo esto puede dar lugar a diferentes tipos de clima que influyen en el comportamiento de las personas que trabajan en ella.
- Burnout: también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, puede estar provocado por un gran estrés profesional y se produce cuando las expectativas laborales y la realidad del trabajo diario no están ajustadas.

- Compromiso Organizacional: Mathieu y Zajac (1990) indican que este tipo de compromiso consiste en un vínculo del individuo con la organización. Dicho compromiso aglutina aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador y con la obligación de permanecer en ella.
- Quejas Psicosomáticas: Son aquellas que están asociadas a: sentirse agotado al final del día, dificultad para levantarse, sentirse nervioso o inquieto, dolores de cabeza, espalda y/o estómago, dificultad en conciliar y permanecer dormido, cansarse fácilmente, entumecimientos, hinchazón de articulaciones y músculos, catarros, y tasa cardíaca acelerada.

2.3. Dolor de espalda en trabajadores

El dolor de espalda, fundamentalmente en la zona lumbar, es padecido por una gran parte de la población adulta, siendo una problemática universal en el ámbito laboral (Raspe, Matthis, Croft y O'Neill, 2004) y uno de los dolores crónicos más comunes sufridos por la población en general (Ghafoor, 2003), aunque existen diferencias en su presentación clínica en función de la edad, género, raza y aspectos culturales (LeResche, 2001). Generalmente el dolor lumbar afecta a ambos géneros por igual en edades comprendidas entre los 30 y 50 años (Goetzl, Hawkins, Ozminkowski y Wang, 2003). Mediante la revisión de diferentes investigaciones que analizan la problemática del dolor de espalda, algunos estudios estadounidenses indican que del 12 al 33% de la población total sufren de dolor de espalda, de los cuales, más de la mitad lo padecen de manera permanente (Centers for Disease Control, 2003; Centers for Disease Control, 2004).

Según el estudio que se considere, la frecuencia del dolor lumbar es variable, pero con una incidencia general muy alta. Así, el 90% de las personas padecen dolor lumbar alguna vez en su vida, y el 40% de estos casos se hacen crónicos (Young y cols., 1997). Christie y cols. (1995) presentan una ratio de incidencia que oscila entre el 50-90%. Sarti y cols. (1997) estiman la prevalencia de dolor lumbar en un 50-80%. Según Reis y cols. (1996), así como Larivière y cols. (2002), un 80% de adultos refieren haber tenido dolor lumbar en algún momento de su vida. Lee y cols. (2001) afirman que la prevalencia es del 60%, siendo más acusado en personas casadas, con trabajos de mayor demanda física, que implican elevaciones frecuentes de cargas, y que tienen una deficiente condición física.

Siguiendo con la revisión de la literatura internacional, un estudio finlandés del año 2000, comprobó que aproximadamente el 80% de la población finlandesa de 30 años de edad padecía de dolor lumbar por lo menos una vez en la vida. En esta investigación el 30% de los sujetos encuestados habían padecido dichas algias en el mes anterior a la realización del estudio (Stewart, Ricci, Chee, Morganstein y Lipton, 2003). Otro estudio de Raspe et al. (2004) observaron que, en Alemania, el 85% de la población con edades comprendidas entre los 50 y 79 años padecía dolor de espalda permanentemente, en comparación con Inglaterra que era del 62'5%. Balagué y Nordin (1992) confirman que el dolor de espalda es padecido cada vez a edades más tempranas, por lo que se hace necesario el desarrollo de un trabajo preventivo cuanto antes (Balagué et al. 1995; Kristjansdottir, 1996). El dolor lumbar se considera como una enfermedad limitante (Latzka, Kohlmann, Deck y Raspe, 2004), por la naturaleza repetitiva y continua con la que aparece dicho dolor en las personas. Aunque en la mayoría de los casos el dolor agudo se reduce en pocas semanas, el dolor continuado y los periodos recurrentes siguen siendo bastante comunes (Dillon et al., 2004; Guo et al., 2004; Jin et al., 2004), por lo que se hace necesario una mejora en el cuidado y recuperación del paciente para disminuir dichas recaídas (Kaila-Kangas et al., 2003; Raspe et al., 2004; Stranjalis et al., 2004; Wedderkopp, et al., 2001).

Se ha comprobado que la hospitalización debida a desórdenes en la espalda baja (lumbar) es más común en clases socioeconómicas bajas en las que se desarrollan trabajos de gran esfuerzo físico, asociado a su vez, con fatiga mental, consumo de tabaco y sobrepeso (Heliövaara, 1987; Leino-Arjas et al., 2002; Leino-Arjas et al., 2003.), aunque comparando la alta frecuencia de síntomas de dolor lumbar, se puede decir que raras veces se hospitaliza por esta causa, a no ser que existan irradiaciones dolorosas por desórdenes lumbares (Kääriä et al., P. 2005).

En el contexto nacional, según la III Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada en España (1997) (en Zimmermann, et al., 2000), los procesos osteomusculares son la causa más reincidente en las enfermedades profesionales, obteniendo una tasa anual de demanda médica por motivos relacionados con el trabajo de un 12%, siendo en su mayoría, aquellos trabajadores que deben mantener posturas dolorosas en su trabajo. En el año 1998 en España, el 30% de los trabajadores que obtuvieron la baja laboral fueron por motivos osteomusculares, destacando el sector industrial como el más afectado por dicha problemática, seguido del sector servicios. En cuanto al incremento anual del índice de incidencia de accidentes de trabajo entre los años 1988 y 1998, existe un aumento promedio anual del 29%, localizándose en un 75% en columna lumbar en el sector de la construcción, seguido en un 20% por los sectores industria y servicios.

Otro dato importante a destacar son los trabajadores expuestos a diferentes factores de carga física y mental determinantes de morbilidad osteo-muscular: siendo el 8,4% por permanecer en posturas dolorosas más de la mitad de la jornada; el 29,8% por mantener una misma postura más de la mitad de la jornada; un 4'5% por manipulación de cargas pesadas más de la mitad de la jornada; el 34'3% por realizar movimientos repetitivos de mano-brazo más de la mitad de la jornada, 35'3% por mantener un ritmo elevado de trabajo más de la mitad de la jornada; y un 32'3% por realizar tareas repetitivas de corta duración más de la mitad de la jornada.

En cuanto a gastos sanitarios, según la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social (2002), el gasto ocasionado por lesiones en accidentes de trabajo en términos de asistencia sanitaria (atención médica y prestación farmacéutica), prestación económica (subsidio, pensiones, etc.) y gastos de administración ascendió a más de 4.357 millones de euros en el año 2000.

Las alteraciones raquídeas y, en concreto, las algias lumbares se han incrementado hasta ser consideradas un problema de salud muy frecuente en las sociedades industrializadas (Quint y cols., 1998; Nissan y cols., 1999; Larivière y cols., 2000). Para Sculco y cols. (2001) el dolor lumbar y sus síntomas relacionados son un problema común de la sociedad moderna. Los estudios epidemiológicos refieren un gasto económico anual de millones de euros para afrontar los problemas causados por el dolor lumbar. Diversos estudios indican que el dolor raquídeo representa un gasto considerable en las sociedades industrializadas, siendo una de las causas más frecuentes de atención primaria y baja laboral, y uno de los problemas más citados al analizar la pérdida de horas de trabajo (Ebenbichler y cols., 2001; Tanaka y cols., 2001).

Por los datos presentados anteriormente, queda justificada la afirmación de la existencia de un problema de salud laboral que repercute directamente sobre la integridad física de la columna vertebral. Por ello, la necesidad de un tratamiento preventivo en hábitos posturales para eliminar conductas y actitudes desaconsejadas en acciones requeridas por el tipo de trabajo que desempeña la persona.

Como cita García-Gómez (1997): "Tras la aprobación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención, se hacen necesarias nuevas capacidades o aptitudes para el desarrollo de la actividad preventiva en las empresas que, obligadamente, deben ser adquiridas por los futuros profesionales a través de una buena formación. Estos profesionales,

procedentes de diferentes disciplinas, deben formarse en prevención de riesgos laborales, tanto en los contenidos de la propia disciplina como en los de las demás, con el objetivo de adquirir el lenguaje común necesario al equipo multidisciplinar, para resolver los problemas que surgen en los centros de trabajo”.

Por todo ello, coincidimos con Benavides et al. (2004) quienes afirman que las lesiones en el trabajo son prevenibles, no sólo en teoría sino también de forma práctica. Por tanto, es necesario que se desarrollen programas preventivos basados en la identificación previa de las causas. Los problemas de columna vertebral derivados de malas posturas y actitudes desaconsejadas están bastante justificados, ahora sólo queda que los empresarios y las diferentes instituciones sean conscientes de ello. Entre las causas de tan alta incidencia, las estadísticas nacionales e internacionales evidencian que el dolor lumbar es uno de los problemas más frecuentes en la sociedad actual, y que tiene una etiología multifactorial. Entre sus diversos factores de riesgo, una resistencia reducida de la musculatura del tronco, la insuficiente extensibilidad isquiosural, la adopción y mantenimiento de determinadas posturas durante un tiempo prolongado, así como un morfotipo raquídeo inadecuado en posiciones habituales tales como la bipedestación, sedentación y flexión del tronco, son factores ante los que se puede intervenir desde un programa de ejercicio físico (Pollock y cols., 1995).

Diversos estudios indican que el dolor lumbar inespecífico está asociado a una excesiva fatiga en los músculos raquídeos (Roy y cols., 1990; Parkkola y Korman, 1992; Sjölie y Ljunggren, 2001; Benson y cols., 2002; Biering-Sorensen, 1984; Luoto y cols., 1995). Thomas y Lee (2000) consideran que un entrenamiento de resistencia de la musculatura paraespinal y abdominal es útil en la prevención de algias lumbares. El dolor lumbar crónico no específico provoca alteraciones físicas y psicológicas que generan un círculo vicioso caracterizado por una disminución del rendimiento físico, un aumento de las sensaciones nociceptivas (dolor), una menor relación social, malestar en el trabajo y depresión. Además, se produce un aumento de la rigidez de las estructuras pélvicas, raquídeas y coxofemorales, una disminución de la fuerza y resistencia muscular, así como una inhibición neuromuscular (Mayer y cols., 1985). En este sentido, el desarrollo de una apropiada resistencia abdominal es un objetivo importante puesto que varios estudios han relacionado una reducida fuerza y resistencia muscular abdominal con una mayor incidencia de dolor lumbar (Macfarlane, 1993; Vera, 2000; Demont y cols., 1999; Mulhearn y George, 1999; Shields y Givens, 1997; Andersson y cols., 1997). Una adecuada resistencia abdominal aumenta la capacidad estabilizadora del raquis (Vera, Grenier y McGill, 2000; Warden y cols., 1999; Sarti y cols., 2001;

O'Sullivan y cols., 1998), puesto que éste es una estructura inherentemente inestable (Hodges y Richardson, 1997b).

En cuanto a la musculatura lumbar también se ha encontrado una clara relación entre su debilidad y las algias lumbares (Lisón y cols., 1998; Morini y Ciccarelli, 1998; Pollock y cols., 1989; Carpenter y Nelson, 1999; Shirado y cols., 1995; Biering-Sorensen, 1984). En estudios específicos realizados en trabajadores de la industria se ha comprobado esta relación (O'Sullivan y cols., 2006). Las personas con bajos niveles de resistencia en los músculos extensores del tronco son más propensas a tener alteraciones raquídeas (Lisón y Sarti, 1998; Mannion y cols., 1997; Graves y cols., 1994; Graves y cols., 1992; Cholewicki y cols., 1997). Mueller y cols. (1998) indican que una fuerza y resistencia muscular isométrica en los músculos del tronco insuficiente, reduce la habilidad de estabilizar del raquis. El entrenamiento de la musculatura lumbar, por tanto, está indicado para prevenir alteraciones en el raquis lumbar (Lisón y cols., 1998; Mannion y cols., 1997). La musculatura isquiosural y su extensibilidad han recibido una amplia atención en los últimos años porque una inadecuada extensibilidad se ha relacionado con diversas alteraciones raquídeas y el dolor lumbar (Ferrer, 1998; Mierau y cols., 1989; Pastor, 2000; Somhegyi y Ratko, 1993), lesiones musculares y tendinosas (Cabry y Shiple, 2000; Croisier y cols., 2002; Fiore y Houston, 2001; Krupnick y cols., 1998), alteraciones en el ritmo lumbopélvico (Esola y cols., 1996) y espondilolisis (Standaert y Herring, 2000). Ferrer (1998), mediante un estudio radiográfico, estableció una relación directa entre las repercusiones en el raquis tóraco-lumbar, lumbar y la falta de extensibilidad isquiosural. La relación entre la extensibilidad isquiosural y el dolor lumbar ha sido analizada en varios estudios (Nourbakhsh y Arab, 2002; Esola y cols., 1996; Halbertsma y cols., 2001), encontrando una relación moderada entre una reducida extensibilidad isquiosural y una mayor frecuencia de dolor lumbar (Esola y cols., 1996; Halbertsma y cols., 2001).

En movimientos de flexión máxima del tronco, la extensibilidad de la musculatura isquiosural influye en la posición de la pelvis, en la postura del raquis torácico y lumbar (Gajdosik y cols., 1994; Santonja y Martínez, 1992; Tully y Stillman, 1997), observando aumentos de la cifosis dorsal en las personas con menor extensibilidad isquiosural. En estas posiciones, con un raquis flexionado, se produce un aumento significativo de las presiones intradiscales (Wilke y cols., 2001; Polga y cols., 2004) y del estrés de cizalla antero-posterior (McGill y cols., 2000). Por tanto, dentro de un programa de ejercicio físico saludable es necesario realizar ejercicios de extensibilidad de la musculatura isquiosural.

2.4. La postura habitual de bipedestación (de pie) en trabajadores

La estabilidad raquídea está influida por la postura corporal. Aunque la presión intradiscal y las cargas compresivas en bipedestación son bajas (Wilke y cols., 1999; Callaghan y McGill, 2001), la bipedestación prolongada es un factor de riesgo del dolor lumbar (Gregory y Callaghan, 2008; Macfarlane y cols., 1997; Lafond y cols., 2009). De hecho, en personas asintomáticas, sin dolor lumbar, se produce un aumento de las molestias lumbares al realizar un test consistente en permanecer en bipedestación, manipulando objetos, durante dos horas (Gregory y Callaghan, 2008). Al adoptar posturas relajadas en bipedestación, con una cifosis dorsal aumentada se incrementa la tensión de los elementos pasivos del raquis y aumenta la carga raquídea, provocando dolor (Cholewicki y McGill, 1996).

Además, la estabilidad raquídea se reduce en posturas asimétricas, aumentando el riesgo de lesiones lumbares (Granata y Wilson, 2001). De este modo, las posturas de rotación del tronco en bipedestación reducen la capacidad de aumentar la presión intraabdominal (Goldish y cols., 1994). Por tanto, los movimientos de giro reducen la estabilidad y aumentan las cargas raquídeas (Granata y Wilson, 2001; Kelsey y cols., 1984), incrementando el riesgo de lesión discal. La rotación genera grandes picos de estrés y un gradiente de presión centrípeta que puede causar el fallo de las fibras más internas del anillo fibroso, provocando una delaminación del mismo y subsiguiente degeneración. Esto puede afectar al transporte de nutrientes a través de esta región del disco intervertebral (Steffen y cols., 1998).

En nuestro proyecto vamos a analizar el raquis y proponer un programa de AF específico para mujeres que desarrollan su jornada laboral en posición bípeda, con muy poco desplazamiento y con gestos repetidos de flexo-extensión y rotación de tronco, por lo que pretendemos compensar y fortalecer la musculatura responsable de una correcta actitud postural en estas trabajadoras.

2.5. Actividad física y salud integral en la empresa

Según el grupo de expertos de AF en el ámbito laboral para la elaboración de un plan integral de promoción del deporte y la AF en España (CSD, 2009), la práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral se puede definir como aquella actuación en la que el empleador facilita, de manera directa o indirecta, que las personas vinculadas laboral o mercantilmente a la organización realicen actividad física y/o deporte para favorecer el desarrollo integral de la persona y su organización.

Respecto al desarrollo de programas deportivos “empresariales”, en una investigación desarrollada en Chile acerca de las prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral (Chiledeportes, 2008), los principales hallazgos demuestran que el 28% de las empresas privadas del país apoya programas de ejercicio físico o deporte, mientras que en el sector público dicho porcentaje alcanza el 54%. La concepción de estas actividades muestra un mayor desarrollo de acciones dirigidas a hombres, lo que demuestra la precariedad de los espacios destinados a mujeres.

La gran empresa es la que de manera preponderante desarrolla acciones tendientes al apoyo de la actividad física y deportiva. Sin embargo, dichas iniciativas suelen estar desfocalizadas, distanciándose de las necesidades reales que emergen de parte de los trabajadores, ya que en este tipo de empresas predominan las enfermedades musculares y óseas, junto con problemas de estrés, pero las actividades que se promueven y apoyan se orientan hacia la práctica deportiva tradicional, especialmente el fútbol.

Por su parte, los trabajadores demandan que las acciones desarrolladas por parte de la gran empresa estuviesen más orientadas al diseño de programas que puedan satisfacer sus necesidades reales, especialmente programas que faciliten la prevención de enfermedades musculares y óseas, mediante actividades físicas de carácter compensatorio y que ayuden a liberar estrés a través de acciones recreativas. No es necesario invertir en grandes infraestructuras, sino que sólo basta con readecuar el espacio cotidiano de trabajo para que éste sea aprovechado positivamente. El caso de la mediana empresa adquiere una mayor complejidad, por la alta heterogeneidad de los centros de trabajo que son parte de dicho sector. Predominan, además de las enfermedades musculares y óseas, aquellas que se asocian con los accidentes laborales. Por lo tanto, es necesario que los esfuerzos se orienten no sólo al diseño de acciones tendientes a compensar el sobreesfuerzo físico relacionado con la carga de trabajo, sino que también se requiere la promoción de actividad física, como agente preventivo de accidentes laborales.

Algunas de las conclusiones obtenidas en este excelente trabajo desarrollado en Chile son las siguientes:

- Es preciso que se efectúe un diseño que contemple la incorporación de especialistas que asesoren las acciones tendientes a la promoción de programas especializados de actividad física y deporte relacionados con las demandas corporales, psicológicas y relacionales de cada tipo de actividad laboral.

- Es necesario que se explicita y divulgue la utilidad y rentabilidad que supone la práctica de actividad física en los centros de trabajo. Actualmente la interpretación de la actividad física y deportiva existente en el ámbito laboral (tanto empresas como trabajadores) está mediatizada por numerosos atavismos culturales que es necesario abordar en el diseño de cualquier estrategia de intervención que busque insertar esta temática en el mundo del trabajo. Se trata de matizar y cambiar la idea generalizada de que la actividad física es sólo deporte, y que éste sólo ayuda a mejorar las relaciones laborales al responder a una demanda de los trabajadores.
- Se exige una nueva conceptualización respecto a la actividad física como un fenómeno de clara implicación económica para las empresas. Es fundamental que exista convergencia entre las líneas de acción diseñadas por la empresa y las necesidades efectivas que se observan en los trabajadores. De hecho, mientras las empresas enfocan sus esfuerzos en prevenir accidentes y adicciones, lo que no deja de ser importante, la realidad es que continúan primando las enfermedades musculares y óseas. En definitiva, se adolece de programas gratuitos preventivos o compensatorios, planificados por especialistas en el ámbito de la actividad física y deportiva.
- A juicio de los trabajadores, es fundamental que se lleven a cabo actividades físicas y deportivas en los centros de trabajo. Ello implica el diseño, de manera conjunta con los empresarios, de acciones que puedan satisfacer dichos requerimientos. Se demanda, de manera preferente, la realización de actividades físicas sobre otras de carácter deportivo.
- Estas actividades “deportivas” son vistas en su dimensión recreativa, mientras que la actividad física es entendida como una posibilidad para compensar el esfuerzo natural del trabajo. Es menester que las organizaciones de trabajadores orienten sus acciones a desarrollar estrategias conjuntas con los empleadores, lo que implica impulsar espacios para el ejercicio físico, demostrando a los empresarios los beneficios económicos para su empresa, y convenciendo a los trabajadores de sus efectos (ganancias en salud).
- El acercamiento a trabajadores y empleadores debe ser integral, es decir, se debe considerar a ambos actores como parte de un mismo espacio (empresa) aunque con roles diferenciados. Dicha labor de difusión integradora entre los actores involucrados puede asegurar la convergencia

de intereses hacia un mismo fin práctico, que en este caso es el estímulo de la práctica de actividad física y deportiva.

Además, se deben incorporar programas tendientes a favorecer la participación de la mujer en éste ámbito. Con ello se puede contribuir, además de democratizar la práctica de actividad física y deportiva en el interior de las empresas, promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el espacio laboral.

Por último, se hace imprescindible difundir los niveles de conocimiento sobre los beneficios fiscales. En el caso de España, fundamentalmente por la desgravación en el impuesto de sociedades, en el capítulo de gastos por actividades de interés general.

3. Metodología y plan de trabajo

3.1 *Objetivos*

Los objetivos generales de este proyecto son:

A. Vinculados al empleado:

- Mejorar la calidad de vida, ayudando a la conciliación entre la vida personal y profesional.
- Mejorar la satisfacción en el trabajo.

B. Vinculados a la organización:

- Mejorar el clima laboral, a través de una nueva perspectiva en las políticas de riesgos laborales.
- Mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.
- Mejorar la productividad de la organización (óptica cuantitativa y cualitativa).
- Reducir el absentismo y las bajas laborales.
- Utilizar la práctica de actividad física como herramienta de desarrollo de las políticas de responsabilidad social corporativa.

Para poder alcanzar estas metas hemos de partir de unos objetivos específicos, que los dividimos en función de las variables a estudiar: psicosociales y fisicomotrices.

Los objetivos psicosociales específicos son:

- Realizar un diagnóstico organizacional para la prevención de “riesgos psicosociales”.
- Diseñar estrategias para la prevención y disminución de los posibles riesgos psicosociales detectados.
- Llevar a cabo estrategias de mejora en el área psicosocial y hacer un seguimiento para comprobar el impacto producido por los planes implantados en las diferentes variables estudiadas y la evolución del rendimiento de las personas que forman la organización.

Los objetivos específicos en el ámbito físico son:

- Determinar la influencia de la jornada laboral en la disposición sagital del raquis y rango de movimiento raquídeo de mujeres trabajadoras de esta empresa de la industria alimentaria.
- Valorar la influencia de un programa de ejercicio físico en el ámbito laboral en: disposición sagital del raquis y pelvis, extensibilidad isquiosural y resistencia muscular abdominal y lumbar.
- Establecer la relación entre el dolor lumbar y la disposición sagital del raquis y extensibilidad isquiosural de mujeres trabajadoras en posición bípeda permanente.
- Determinar la relación entre la resistencia abdominal y lumbar y la frecuencia e intensidad del dolor lumbar.
- Mejorar los niveles de práctica físico-deportiva por parte de las trabajadoras, generando unos hábitos de vida sanos y saludables.
- Mejorar el estado de percepción de salud, bienestar y calidad de vida de las trabajadoras, tras el cumplimiento del programa.

3.2. Procedimientos y protocolos de exploración

Previamente a la medición de la disposición angular de la columna vertebral se procederá a la obtención de los datos antropométricos de los sujetos: talla, peso y porcentajes de grasa y masa libre de grasa. Para determinar la talla, se colocará al individuo en bipedestación (posición anatómica) sobre un tallímetro (Marca SECA), realizando la medición en centímetros. Para calcular el peso, se colocará al sujeto en bipedestación sobre una báscula de bioimpedancia eléctrica TANITA (BF-350), en el que estará sin moverse durante 5 segundos. Mediante esta técnica se

obtendrán los valores del peso (kg), % de grasa, masa grasa (kg), masa libre de grasa (kg), total de agua en el cuerpo (kg) e índice de masa corporal.

Puesto que el morfotipo raquídeo en bipedestación determina el nivel de carga en las articulaciones intervertebrales (Briggs y cols., 2007; Keller y cols., 2006), es preciso valorar el mismo para detectar desalineaciones que incidan negativamente en los trabajadores, así como para conocer cómo influye la fatiga generada por el trabajo en las curvas del raquis en posiciones habituales tales como la bipedestación, sedentación y flexión del tronco.

Al finalizar la medición del morfotipo raquídeo con el Spinal Mouse, se dispondrá de los valores angulares de flexión intervertebral torácica, lumbar, así como entre cada articulación intervertebral, la longitud de la columna vertebral y el grado de inclinación pélvica.

3.3. Muestra

Los trabajadores de esta empresa (CASUR) desarrollan fundamentalmente sus tareas en 3 ubicaciones diferentes (invernadero, oficina u almacén), con diferentes roles y demandas físicas en sus puestos de trabajo. Nuestro estudio lo vamos a llevar a cabo con las mujeres que desarrollan su actividad laboral en el almacén, cuyo objetivo es la selección y embalaje del producto (tomate) que va pasando de forma permanente por unas cintas transportadoras. Permanecen de pie durante las 9 horas de su jornada laboral, con ligeros movimientos de flexo-extensión y rotación de tronco, para coger el tomate, introducirlo de forma homogénea en las cajas y transportarlo unos pocos metros hasta otra cinta. Es cierto que las cargas que tienen que manipular son ligeras y que no son grandes las exigencias para el transporte de dichas cajas.

La muestra ascenderá a todas aquellas trabajadoras que, de forma voluntaria, quieran formar parte del grupo experimental del programa. Tras la explicación del proyecto a trabajadores y directivos, comenzarán las sesiones en el mes de Enero de 2010, durante 30' dos días por semana en la franja horaria de cambio de turno (14,30 -15 h). De esta forma no dificulta ni interrumpe el cumplimiento integro de su jornada laboral, que finaliza a las 14,30 h para el turno de mañana y comienza a las 15 h para el turno de tarde.

La actividad se desarrollará en un espacio contiguo a su puesto de trabajo (una parte del comedor se adapta para la realización de la actividad), por lo que el tiempo de desplazamiento es mínimo.

3.4. Temporalización

El proyecto tendrá una duración de 22 meses, distribuidos en las siguientes fases:

Primera fase (marzo-junio 2009):

- Participación del investigador principal en el Consejo Superior de Deportes (CSD), como miembro de un grupo de expertos en el ámbito laboral, para la elaboración de un plan integral de promoción de la AF en España. En este grupo de expertos se solicita la puesta en escena de algunos estudios piloto que garanticen los beneficios de un programa de intervención de AF en el ámbito laboral, tanto para el trabajador como para la organización.
- Recogida de bibliografía y documentación sobre prevención de riesgos psicosociales, AF y salud laboral, especialmente en la salud del raquis del trabajador.

Segunda fase (junio-septiembre de 2009):

- Formación del equipo multidisciplinar de investigación, formado por prestigiosos investigadores, todos ellos licenciados y doctores en Psicología, Medicina, Estadística y/o Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, siendo la mayoría de los investigadores profesores titulares de Universidad (Almería y Murcia).
- Reunión del grupo de investigadores para la planificación y organización del proyecto.
- Toma de contacto con la empresa colaboradora (CASUR).

Tercera fase (septiembre-diciembre de 2009):

- Reuniones con la empresa, donde solicitaremos los datos de bajas laborales y principales causas de absentismo de las trabajadoras de almacén.
- Elaboración de cuestionarios y preparación de todos los aspectos logísticos previos al trabajo de campo.
- Formación específica del profesor de EF que impartirá las clases prácticas.

Cuarta fase (enero-junio 2010):

- Recogida de datos en los trabajadores (cuestionarios y mediciones físicas).
- Diagnóstico psicosocial de las organización y de la salud raquídea de los trabajadores.
- Programa de intervención de AF saludable.
- Diseño de estrategias para la prevención y disminución de riesgos psicosociales.
- Implantación en la empresa del plan de mejora

Quinta fase (junio-diciembre de 2010):

- Análisis de resultados (fundamentalmente con el paquete estadístico SPSS), elaboración de conclusiones y memoria final.
- Debate con el grupo de investigación y responsables de la empresa sobre los resultados obtenidos.
- Divulgación de los resultados obtenidos en diferentes congresos y revistas.
- Confección de un manual/informe de la investigación desarrollada, para el CSD y CASUR.

3.5. Programa de intervención de AF saludable

El programa de acondicionamiento físico estará basado en el control motor, desarrollo de la fuerza y resistencia muscular, extensibilidad y elasticidad muscular, movilidad articular, respiración y relajación, a través de los siguientes contenidos:

- Toma de Conciencia Corporal e higiene postural
- Amplitud de movimiento
- Fortalecimiento y Tonificación Muscular
- Trabajo de estabilización abdominal, paravertebral y lumbar
- Técnicas de relajación y respiración

4. Presupuesto

4.1. Personal con cargo al proyecto

▪ Becario (licenciado EF: profesor programa AF)	3.500 euros
▪ Becario (psicólogo: prevención y mejora riesgos psicosociales)	3.500 euros
▪ Becario (introducción, depuración y análisis de datos)	3.500 euros
▪ Elaboración informe final por investigadores	3.500 euros
Subtotal	14.000 euros

4.2. Material inventariable y bibliográfico

▪ Adquisición de Bibliografía	500 euros
▪ Inclínómetro	300 euros
▪ Goniómetro	100 euros
▪ SpinalMouse	5.400 euros
▪ Báscula y tallímetro	300 euros
▪ Cajón de medición Accuflex tester III	200 euros
Subtotal	6.800 euros

4.3. Material fungible

▪ Material fungible propio del trabajo de investigación:	
▪ Cartuchos y toners de impresoras	300 euros
▪ Papel Din A4	100 euros
▪ 10 CD-ROM para almacenamiento y tratamiento de datos	100 euros
▪ Encuadernación de informes y documentos	700 euros
▪ Fotocopias de cuestionarios	900 euros
▪ Gastos de publicación	2.000 euros
Subtotal	4.100 euros

TOTAL **24.900 euros**

5.- Bibliografía

Alonso Morillejo, E., Hernández J.M., Pozo, C. y Fernández, B. (1998). La prevención de riesgos laborales y su implicación psicosocial. Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. Ed. Pirámide.

Balagué, F. y Nordin M. (1992). Back pain in children and teenagers. *Baillieres Clinical Rheumatology*, 6(3), 575-593.

Balagué, F., Skvron, M. L., Nordin, M., Dutoit, G., Pol, L. R. y Waldburger, M. (1995). Low back pain in schoolchildren : a study of familial and psychological factors. *Spine*, 20(11), 1265-1270.

Benavides, F., Castejón, E., Giráldez, M. T., Catot, N. y Delclós, J. (2004). Lesiones por accidente de trabajo en España: comparación entre las Comunidades Autónomas en los años 1989, 1993 y 2000. *Revista Española de Salud Pública*, 78(5), 583-591.

Boada, J., De Diego, R. y Macip, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 91-107.

Boada, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2004). Estudio de la bondad psicométrica y estructura factorial de una escala de absentismo laboral (ABS-74). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 2(1), 173-180.

Casanueva, B., y Martino, V. (1994). "Por la prevención del estrés en el trabajo. La estrategia de la OTI", *Salud y Trabajo. Revista del I.N.S.H.T.*, 102(2), 17-23.

Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA, 2009). Empresa saludable.
Centers for Disease Control (2003). Public health and aging: projected prevalence of selfreported arthritis or chronic joint symptoms among persons aged > 65 years: United States, 2005-2030. *Morbidity and mortality weekly report*, 52, 489-491.

Centers for Disease Control. (2004). Prevalence of doctor-diagnosed arthritis and possible arthritis: 30 states, 2002. *Morbidity and mortality weekly report*, 53, 383-386.

Dillon, C., Paulose-Ram, R., Hirsch R. y Gu, O. (2004). Skeletal muscle relaxant use in the United States: data from the Third National Health and Nutrition Examination Survey (NHANES III). *Spin*, 29, 892-896.

Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social. (2002). Memoria económica-financiera y de gestión. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Ejercicio 2000. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

García-Gómez, M. (1997). Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*, 71, 409-410.

Ghafoor, V. L. (2003). Treatment of Chronic Pain. *Journal of Pharmacy Practice*, 16(4), 249- 260.

Gobierno de Chile. Chile deportes (2006). Prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral: estrategias para su incentivo.

Goetzel, R. Z., Hawkins. K. M., Ozminkowski, R.J. y Wang, S. (2003). The health and productivity cost burden of the top 10 physical and mental health conditions affecting six large U.S. employers in 1999. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1): 5-14.

Guo, H. R, Chang, Y. C., Yeh, W. Y., Chen, C. W. y Guo, Y. L. (2004). Prevalence of musculoskeletal disorder among workers in Taiwan: a nationwide study. *Journal of Occupational Health*, 46, 26-36.

Heliövaara, M. (1987). Occupation and risk of herniated lumbar intervertebral disc or sciatica leading to hospitalization. *Journal of Chronic Diseases*, 40, 259-264.

Jin, K., Sorock, G. S. y Courtney, T. K. (2004). Prevalence of low back pain in three occupational groups in Shanghai, People's Republic of China. *Journal of Safety Research*, 35, 23-28.

Kääriä, S., Kaila-Kangas, L., Kirjonen, J., Riihimäki, H., Luukkonen, R. y Leino-Arjas, P. (2005). Low back pain, work absenteeism, chronic back disorders, and clinical finding in the low back as predictors of hospitalization due to low back disorders. *Spine*, 30(10), 1211- 1218.

Kaila-Kangas, L., Leino-Arjas, P., Riihimaki, H., Luukkoene, R. y Kirjonen, J. (2003).

Smoking and overweight as predictors of hospitalization for back disorders. *Spine*, 28:1860- 1868.

Kristjansdottir, G. (1996). Prevalence of self-reported back pain in school children: a study of sociodemographic differences. *European Journal of Pediatrics*, 155(11), 984-986.

Latza, U., Kohlmann, T., Deck, R. y Raspe, H. (2004). Can health care utilization explain the association between socioeconomic status and back pain?. *Spine*, 29, 1561-1566.

Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984): *Stress, appraisal and coping*. New York. Springer Publishing Company.

Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Keskimäki, I., Notkola, V. y Mutanen, P. (2003). Inpatient hospital care for lumbar intervertebral disc disorders in Finland in relation to education, occupational class, income, and employment. *Public Health*, 116, 272-278.

Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Notkola, V., Keskimäki, I. y Mutanen, P. (2002). Inpatient hospital care for back disorders in relation to industry and occupation in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 28, 304-313.

LeResche, L. (2001). Gender, cultural, and environmental aspects of pain. In: Loeser, J. D, ed. *Bonica's Management of Pain*. 3er. Ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, 191-195.

Martino Di, V., Hoel, H., y Cooper, C.L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo*.

Mathieu, J., Zajac, D. (1990): "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*, Vol. 108, Nº 2, pág. 171-194.

Observatorio del Deporte Andaluz (2001). *Deporte en los centros de trabajo andaluces*. Instituto Andaluz del Deporte, Málaga.

Peiró, J.M, y Salvador, A. (1993). Control de estrés laboral. Madrid: Eudema.

Plan integral para la promoción del deporte y la AF (2009). Grupo de expertos "actividad física y deporte en el ámbito laboral. Versión 0.

Raspe, H., Matthis, C., Croft, P. y O'Neill, T. (2004). Variation in back pain between countries: the example of Britain and Germany. *Spine*, 28, 1860-1868.

Raspe, H., Matthis, C., Croft, P., O'Neill, T. y the European Vertebral Osteoporosis Study Group. (2004). Variation in back pain between countries. *Spine*, 9, 1017-1021.

Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Morganstein, D. y Lipton, R. (2003). Lost productive time and cost due to common pain conditions in the US workforce. *Journal of the American Medical Association*, 290, 2443-2454.

Stranjalis, G., Tsamandouraki, K., Sakas, D. E. y Alamanos, Y. (2004). Low back pain in a representative sample of Greek population: analysis according to personal and socioeconomic characteristics. *Spine*, 29, 1355-1360.

Turner, P. G., Green, J. H. y Galasko, C. S. (1989). Back pain in childhood. *Spine*, 14(8), 812-814.

Wedderkopp, N., Leboeuf-Yde, C., Andersen, L. B., Froberg, K. y Hansen, H. S. (2001).

Back pain reporting pattern in Danish population-based sample of children and adolescents. *Spine*, 26(17), 1879-1883.

Zimmermann, M., Maqueda, J., De la Orden Rivera, M. V., Almodóvar, A. y Martínez-Blanco, M. R. (2000). Patología osteomuscular asociada al trabajo en España. Tendencia y estado actual. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 9, 5-18.

5.1. Páginas web

www.espalda.org

www.kovacs.org

www.salud.discapnet.es

www.institutferran.org

6. Equipo de investigación

Responsables del proyecto:

- Antonio J. Casimiro Andujar
- Miguel A. Mañas Rodríguez.

Otros investigadores:

- Pedro Ángel López Miñarro
- Pedro Luís Rodríguez García
- José María Muyor Rodríguez
- Manolo Salvador Cañadas
- Antonio Ríos Luna
- Eva Artés Rodríguez
- Francisco Martínez Gómiz
- Grupo de investigación HUM-628 (Contextos en el aprendizaje de la la EF escolar y hábitos de salud) y HUMANIA (empresa de base tecnológica de la Universidad de Almería).