

INTRODUCCIÓN

La psicología del deporte es una rama de la psicología general que estudia las implicaciones que tiene el deporte en la conducta de los seres humanos, enfocado a diversos ámbitos de la vida de éstos, incluyendo el laboral. Esta especialidad se ha desarrollado en diversos países, y han demostrado que combinar la práctica de las actividades deportivas con las actividades laborales no sólo es posible sino que adicionalmente es beneficioso para las partes intervinientes en la relación laboral.

Sin embargo, a pesar de los estudios científicos que se han realizado, la inmersión de esta combinación deporte-trabajo en los ordenamientos jurídicos ha ocurrido de forma muy paulatina, llegando a ser aplicado directamente por las empresas, sin encontrarse obligado a ello.

En Venezuela a la luz de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aprobada en 1999, se establece el derecho al deporte como un derecho humano fundamental, adicionalmente existe en nuestro ordenamiento jurídico normas que contemplan obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador en el sentido de incluir las actividades deportivas en el ámbito laboral. Así tenemos la Ley orgánica del deporte, actividad física y educación física, rectora en la materia y la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Dicha ley contempla una serie de normas en cuanto a las obligaciones de los empleadores, las medidas coercitivas por el no acatamiento a éstas, así como los entes que podrían dar cumplimiento a dichas medidas, sin embargo en la práctica los empleadores no le están dando cumplimiento por no conocer los mecanismos para aplicarlo.

Todo lo anterior, es objeto de la presente investigación, que pretende realizar un análisis de tales aspectos, en función de analizar la normativa venezolana y la extensión de ésta. La investigación, se encuentra estructurada de la siguiente manera: El Problema: que contiene el planteamiento del problema, formulación, objetivos de la investigación, y justificación; Marco teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definición de términos básicos, y se esquematiza la monografía; el Marco metodológico, conformado por el tipo de investigación, diseño de la investigación, instrumentos y técnica recolección de información, y procedimiento del diseño; el Análisis de la información, las Conclusiones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. El Problema

1.1.1. Planteamiento del Problema

Desde su creación, uno de los principales objetivos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sido velar por el bienestar y calidad de vida de las personas, tratando de impactar las políticas públicas de los países. El concepto salud de las personas, entendiéndose por salud “el completo estado de bienestar físico, psíquico y social”¹, juega un papel preponderante en este sentido.

El Comité de Expertos de la Organización Mundial de la Salud, en un trabajo sobre la Detección Precoz de la Salud debido a la Exposición Profesional en el año 1986 concluyó que “la salud se desarrolla y se mantiene por la acción reciproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo”².

A pesar que la mayoría del tiempo de la vida de las personas transcurre en los centros de trabajo, la evolución de las actividades deportivas ha sido lenta lo que no ha permitido que muchos países desarrollen y establezcan legislaciones que regulen este tipo de actividades en los centros de trabajo.

¹ Véase http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf (Consulta: 25 de mayo de 2012).

²Véase [http://whqlibdoc.who.int/wha_eb_handbooks/9243652060_Vol2_\(part1-2\).pdf](http://whqlibdoc.who.int/wha_eb_handbooks/9243652060_Vol2_(part1-2).pdf) (Consulta: 25 de mayo de 2012).

La práctica de deportes en el ámbito laboral implica necesariamente las actividades y facilidades que el patrono realiza y otorga a los trabajadores para que sean efectuadas dentro o fuera de los centros de trabajo. En la actualidad numerosos estudios, en la mayoría desarrollados por países anglosajones, demuestran la correlación existente entre la práctica deportiva y la mejora en la productividad en los puestos de trabajo, así como la influencia de éste en la salud laboral del trabajador. Esa productividad es debida a la motivación que juega un papel preponderante en las relaciones laborales.

En Venezuela el deporte había sido un tema de poca trascendencia legislativa, al punto que sólo han existido cuerpos normativos muy escasos en toda la vida republicana independiente de la nación, y más específicamente referidos a los centros de trabajo. En materia laboral sólo se trataba el tema de los trabajadores deportistas, siempre limitado como un régimen especial, sin embargo, nunca valoró la importancia de la práctica deportiva para los trabajadores en general.

En la última década en nuestro país la materia de seguridad y salud laboral ha alcanzado un desarrollo colosal, implantando el Estado un ordenamiento jurídico en sentido lato inexistente hasta ese momento. Este conjunto de normas dio apertura a la regulación del deporte como un elemento que forma parte ineludiblemente de la seguridad y salud de los trabajadores.

Adicionalmente, se ha promulgado una serie de cuerpos normativos referentes al deporte que contienen disposiciones atinentes a la relación laboral. Este cúmulo de disposiciones y obligaciones laborales, disponen entre otros aspectos que el deporte es un servicio público y que sus normas deben entenderse de estricto orden público.

Este cúmulo de normas, ha hecho que Venezuela pase a formar parte de los países con una legislación intervencionista en materia deportiva, en comparación con las demás legislaciones de los países del mundo.

Por tanto, se hace necesario realizar un estudio científico sobre la normativa vigente referente a las actividades deportivas en el ámbito laboral en Venezuela, su correcta interpretación y aplicación, así como un análisis teórico de las ventajas y desventajas que tiene para los actores sociales la aplicación de tales obligaciones legales en el entorno laboral.

De las consideraciones referidas nacen las siguientes interrogantes:

-¿Cuáles son las implicaciones laborales de la normativa vigente en Venezuela referente a las actividades deportivas?

-¿Existe a nivel internacional legislación que regule las actividades deportivas y cuál ha sido el tratamiento?

-¿Cuál es la regulación jurídica actual en materia de deporte en el ámbito laboral en Venezuela y su correcta interpretación?.

-¿Cuáles son las ventajas y desventajas de regular la materia deportiva en las relaciones laborales?

-¿Cuáles son los posibles mecanismos para aplicar las normas laborales referentes a las actividades deportivas en los centro de trabajo?

1.1.2. Objetivos

a) Objetivo general

Analizar las implicaciones laborales de la normativa vigente en Venezuela referente a las actividades deportivas.

b) Objetivos específicos

-Examinar si a nivel internacional es una política pública regular la actividad deportiva como parte integrante de las relaciones laborales

- Analizar el ordenamiento jurídico actual en Venezuela referido a la materia de deporte en el ámbito laboral en Venezuela.

-Determinar las ventajas y/o desventajas de regular la actividad deportiva en el marco de las relaciones laborales.

-Establecer los mecanismos para aplicar correctamente la normativa laboral en materia de deporte.

1.1.3. Justificación

Es conocido los beneficios que implican ejercer actividades deportivas, sin embargo no todos conocemos los beneficios que pueden representar para el desarrollo de las relaciones laborales el practicarla dentro de la jornada o bien en pro del patrono por actividades que este organice.

Con este estudio se pretende profundizar en el conocimiento científico de la regulación legal actual sobre la inmersión de las actividades deportivas

en las relaciones laborales, que constituye un problema jurídico (y de justicia material) por la falsa interpretación que le otorgan a tales disposiciones, por el desconocimiento de las ventajas o desventajas que implican la aplicación de las mismas, el motivo, esencia, razón de tal normativa, haciéndose necesario realizar un análisis de la legislación imperante en nuestro país.

Venezuela es uno de los países latinoamericanos pioneros en la implementación de su legislación intervencionista en cuanto a contener disposiciones de este tipo que si bien es cierto son aplicadas en empresas de otros países, lo realizan de modo facultativo por el desarrollo de diversos estudios de las ventajas que representan para estas empresas, que demuestran que la falta de motivación para desarrollar el trabajo puede ser abolido con prácticas deportivas.

Su importancia radica en coadyuvar en la tarea del día a día de todos los actores sociales en Venezuela quienes en acatamiento y cumplimiento de las disposiciones legales, no consideren gravoso *a priori* tales obligaciones sino por el contrario se establezcan científicamente las ventajas o desventajas de tal implementación.

Se hace necesario señalar los mecanismos que pueden ser implementados para la aplicación de las nuevas disposiciones en materia de deporte.

El principal beneficio de esta investigación para los trabajadores y los empleadores radica en hacer de su conocimiento la interpretación de las normas, que en ningún caso debe tratarse de interpretaciones aisladas. Por otra parte, podría conducir a que el gobierno tome en cuenta la necesidad de regular en temas explícitos esta materia.

Si bien es cierto, el trabajo es un derecho humano fundamental para todos los ciudadanos, debe entenderse que en la medida en que coadyuvamos a la correcta interpretación de las normas y al establecimiento de una seguridad jurídica para las empresas en donde queden claramente establecidas las obligaciones para cada una de las partes que forman la relación laboral, en esa misma medida colaboramos a que se mantengan y se generen más fuentes de trabajo para nuestros ciudadanos.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Antecedentes

En cuanto a la historia del deporte, mucho se ha escrito, puesto que se remonta a miles de años atrás, siendo ésta una de las espontáneas actividades desarrolladas por los primitivos, que si bien es cierto eran actividades nada tecnificadas, también es cierto que empleaban sus herramientas de las tareas diarias, así por ejemplo corrían para escapar de peligros inminentes y de la naturaleza, luchaban contra otros primitivos por poder, comida u otro factor y nadaban en los ríos para ir de un lugar a otro o para pescar. De los hallazgos encontrados en China, se concluye que en entre los años 3000 y 4000 AC ya practicaban estos habitantes diversidad de deportes.

Se sabe que en las antiguas civilizaciones, se practicaban deportes como la pesca y la natación con la única finalidad de sobrevivir, posteriormente las artes marciales fueron desarrollándose.

Los primeros Juegos Olímpicos, en un concepto diferente a como son conocidos actualmente, tuvieron lugar aproximadamente entre el año 700 y 800 antes de Cristo y trataban de pruebas sencillas como: combates,

carreras hípicas y carreras atléticas entre quienes participaban, dado que era pocos participantes es por lo que se justifica que estas pruebas tenían una duración muy corta. Son éstos la génesis de los juegos olímpicos que actualmente se desarrollan. En el siglo XIX ya empezaron a verse las competencias entre pueblos, pero no sólo realizaban competencia participantes entre sí, sino que los participantes a su vez competían con otros factores naturales como el agua, el viento, surgiendo entonces deportes del tipo de tiro al arco, vela, el rugby.

Durante el desarrollo del siglo XX se ampliaron la gama de deportes conocidos hasta ese momento, incluyendo deportes en donde practicaban muchos participantes, así por ejemplo el futbol, y creándose otros tantos como el tenis de mesa.

Por el desarrollo de los pueblos, el inicio de los juegos Olímpicos –tal y como son conocidos actualmente- se generó en Olimpia, Grecia en el año 1892. Se realizaban cada cuatro años, compitiendo los participantes en todos los tipos de deportes conocidos hasta ese momento, empezando a surgir el deporte profesional, personas que se dedicaban exclusivamente a prepararse para competir, adquiriendo poco a poco el deporte la popularidad en la sociedad de ese momento.

Sin embargo, desde antiguo ha existido la creencia de que el trabajo y la recreación o cualquier tipo de actividad que conllevara a ésta, debían ser entendidos como conceptos antagónicos, y que en ningún sentido podían tomarse de la mano.

En primer término, surgieron multiplicidad de trabajos referidos a la regulación del los trabajadores deportistas, porque si bien es cierto que el deporte ha sido definido por algunos autores como un fenómeno universal en

el tiempo y en el espacio³, el surgimiento de personas que se dedicaban exclusivamente a prepararse para los campeonatos, en contravención a las personas que sólo competían sin haber tenido un entrenamiento exhaustivo, hace que se formen los conceptos del profesionalismo versus el amateurismo.

De esa forma surgieron instituciones a regular la práctica deportiva y muy paulatinamente las personas que ejercían deportes para determinados clubes se convirtieron en sus subordinados, con características y elementos peculiares y diferentes a los establecidos en las relaciones laborales ordinarias que propiciaron la negación de la existencia de relaciones laborales.

Por ello es que se explica que la mayoría de los trabajos de la época van a referirse es al tema de las regulaciones de los trabajadores profesionales y el desarrollo de las teorías sociológicas frente a las jurídicas, pero estos trabajos no se refieren a la regulación del deporte dentro del ámbito de las relaciones labores, concebido como una dualidad derecho-obligación para los patronos y los trabajadores.

1.2.1.1. Históricos

En primer lugar se puede citar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, que en su artículo 22 establece que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, 'sociales' y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su

³ CARDENAL CARRO, Miguel, *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Servicio de publicaciones, Universidad.1996. pp. 15.

personalidad. Además establece en el artículo 24 el derecho de toda persona al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la jornada de trabajo.

Es importante traer a colación el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Seguridad y Salud de los Trabajadores, el cual entró en vigencia en Venezuela el 10 de enero de 1984. Este Convenio es enfático cuando señala que los gobiernos deberán formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una 'política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo' a los fines de prevenir los accidentes y los daños para la salud que se deriven como consecuencia del trabajo, buscando reducir los riesgos inherentes a las causas de trabajo y las causas que generen los mismos.

La OMS, en mayo de 2004, específicamente la Asamblea Mundial de la Salud respaldó la resolución WHA57.17: *Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud (RAFS)*, y recomendó que los Estados Miembros desarrollaran planes de acción y políticas nacionales para incrementar los niveles de actividad física de sus poblaciones⁴.

El plan de acción insta a los Estados miembros a aplicar en sus políticas nacionales directrices referidas a la actividad física para la salud de sus ciudadanos y los insta a desarrollar y poner en práctica intervenciones que desarrollen y pongan en práctica directrices nacionales sobre actividad física para la salud; Introduzcan políticas de transporte que promuevan métodos activos y seguros de transporte escolar y laboral (por ejemplo, a pie o en bicicleta); Obligan a adaptar las estructuras urbanas para facilitar la

⁴ Véase http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789243599977_spa.pdf (Consulta: 12 de Marzo de 2012).

actividad física en los desplazamientos en condiciones de seguridad, y para crear espacios destinados a las actividades recreativas.

Igualmente, la Organización Mundial de la Salud recomienda en todo momento utilizar los tiempos de ocio y de desplazamiento al trabajo para realizar la actividad física requerida.

1.2.1.2 Legislativos

Se pueden clasificar en Leyes, Tratados Internacionales y Reglamentos, que contienen normas atinentes al tema objeto de investigación. Sin embargo en relación a los Tratados internacionales debe alertarse que no existe uno que se refiera con especificidad al tema tratado, pero si tratados que pueden ser considerados como génesis en esta materia. A continuación se señala:

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).** En el artículo 111 establece la norma programática del derecho al deporte y a la recreación, asumiendo el Estado el implementar una política de educación y salud pública y garantizando los recursos para tales fines. Adicionalmente el estado garantiza la atención de los deportistas sin discriminación alguna, y contempla el establecimiento de incentivos y estímulos a las personas, instituciones y comunidades que promuevan a los atletas.
- **Convenio N° 14 sobre el Descanso Semanal (Industria)**⁵. Convenio de la OIT, ratificado por Venezuela el 20 de noviembre de 1944, Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945:. En su contenido establece que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública y privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar,

⁵ Véase <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> (Consulta: 16 de junio de 2012).

en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas, salvo algunas excepciones para algunos trabajadores. Establece desde ese momento el ente internacional el derecho fundamental del descanso que debe tener todo trabajador en las relaciones de trabajo, como medio para abolir las relaciones esclavizantes y permitir al trabajador que dedique su tiempo de descanso en otras actividades diferentes.

- **Convenio N° 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima)⁶.** Convenio de la OIT, ratificado por Venezuela el 10 de agosto de 1982, Gaceta Oficial N° 2.847 Extraordinario del 27 de agosto de 1981. Contempla el marco normativo mínimo de seguridad social en materia de asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez, de sobrevivientes, así como el cálculo de los pagos periódicos e igualdad de trato entre residentes nacionales y extranjeros.

Se regula por primera vez a nivel internacional los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, normas de prevención de los mismos, jugando posteriormente con el avance de la legislación el tiempo libre y la recreación un papel preponderante.

- **Convenio N° 117 sobre Política Social⁷.** Convenio de la OIT, ratificado por Venezuela el 06 de septiembre de 1983, publicado en Gaceta Oficial N° 3.232 Extraordinario del 01-08-1983. Establece este convenio que toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones

⁶ Véase <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> (Consulta: 16 de junio de 2012)

⁷ Ídem.

para lograr el progreso social. El mejoramiento del nivel de vida debe ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.

- **Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores**⁸. Convenio de la OIT, ratificado por Venezuela el 25 de junio de 1984, publicado en Gaceta Oficial N° 3-312 Extraordinario de fecha 10 de enero de 1984: Los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. en su artículo 4 contempla:

“1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

⁸ Véase <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> (Consulta: 16 de junio de 2012).

- **Carta de la Educación Física y el Deporte adoptada por la UNESCO en 1978⁹.** Consagra que el deporte es un derecho humano en el artículo 1. La carta establece que: "La práctica de la educación física y el deporte es un derecho humano fundamental para todos. "Se hace hincapié en que toda persona tiene derecho a participar en el deporte, incluyendo especialmente las mujeres, los jóvenes, los ancianos y los discapacitados.
- **Convención sobre los Derechos del Niño¹⁰.** El derecho del niño a jugar está consagrado en el artículo 31 de esta Convención, que reconoce "el derecho del niño al descanso y al esparcimiento, al juego ya las actividades recreativas propias a la edad del niño. "Este artículo continúa, afirmando que no sólo los niños tienen derecho a jugar, También tiene el derecho a la prestación de la oportunidad de jugar, obliga a los Estados a "fomentar la prestación de oportunidades apropiadas, en igualdad de oportunidades para la actividad cultural, artística, recreativa y de ocio".
- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹¹.** Reconoce la importancia del acceso y la participación en Deporte.
- **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.** Contiene las normas fundamentales atinentes al trabajo, derechos y deberes de los trabajadores y empleadores. Específicamente en su artículo 367 referente a las atribuciones y finalidades de los sindicatos

⁹ Véase http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13150&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Consulta: 17 de abril de 2012).

¹⁰ Véase <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> (Consulta: 16 de junio de 2012).

¹¹ Véase http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm (Consulta: 13 de abril de 2012).

de trabajadores y trabajadoras contempla en el numeral 12, la creación de fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo. Así mismo, dentro de las funciones otorgadas al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y seguridad social, se le otorga la obligación de propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y su familia así como la utilización del tiempo libre, vacaciones, pudiendo tomar iniciativas especiales y misiones para el disfrute del turismo social, el deporte, la cultura y la recreación, a partir de las organizaciones del Poder Popular, de acuerdo a lo establecido en el artículo 499.

- **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** En su artículo 54 establece el deber para los trabajadores de hacer un buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización de tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicios social, y a su vez esto se lo puede exigir el patrono a los trabajadores por constituir un derecho de conformidad a lo establecido en el artículo 55. Adicionalmente los empleadores tienen derecho de exigir a sus trabajadores el participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre.

Establece la Ley que el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas, con la finalidad que facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y entre otras las actividades deportivas. (Artículo 59).

- **Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física.** Tiene como finalidad esta Ley regular la promoción, organización y administración del deporte y la actividad física como servicios públicos, por constituir derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas y un deber social del Estado. Declara como obligación para los patronos la disponibilidad de espacios para la práctica de deportes durante la jornada laboral. De igual forma establece la obligación para los empleadores de otorgar permisos remunerados para los trabajadores que representen al país, estado o municipio en competencia. Crea un subsistema laboral dentro del Sistema Nacional de Deporte, y establece sanciones para los patronos que incumplan con las obligaciones establecidas en la ley.
- **Ley Orgánica de Pueblos y Comunidades Indígenas:** Entre los artículos 118 y 121 de la ley orgánica de pueblos y comunidades indígenas se reconocen derechos laborales a los trabajadores indígenas. Por lo tanto le corresponden iguales derechos que todos los trabajadores, no obstante, el ejercicio de sus derechos se deberá realizar en salvaguarda de su cultura y raíces, en el caso específicamente de las prácticas deportivas, deberá cuidarse de no atentar contra ellas y adecuarse a las mismas.
- **Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** En el artículo 34 de esta Ley se le otorga competencias a los Ministerios con competencia en salud y Deporte, a tomar medidas a los fines de excluir de los planes de estudio, textos y materiales de apoyo, cualquier tipo de discriminación o violencia en contra de las mujeres, incluyendo la materia deportiva. Deben las mujeres participar en actividades deportivas puesto que esto puede ayudar

indirectamente a la rehabilitación de una mujer trabajadora víctima de violencia.

- **Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente.** Consagra esta Ley el derecho al descanso, recreación, esparcimiento, deporte y juego de todo niño y adolescente. Se le confiere al Estado el deber de garantizar el desarrollo integral de éstos a través de programas de recreación, esparcimiento, y juegos deportivos dirigidos a todos los niños, niñas y adolescentes. Asimismo deberá el Estado garantizar la creación y conservación de espacios e instalaciones públicas dirigidas a la recreación, esparcimiento, deporte, juego y descanso.
- **Ley de Protección a la Familia, Maternidad y Paternidad.** Refiere a los consejos comunales conjuntamente con los organismos públicos, la necesidad de elaborar y desarrollar proyectos sociales dirigidos a las familias, especialmente en el área deportiva. Los Ministerios deberán diseñar y ejecutar los programas mencionados en esta Ley. Por ende hace alusión esta ley a la importancia de los programas sociales en el área deportiva para la protección de las familias.
- **Ley del Poder Popular para la Juventud.** Refiere al derecho a los jóvenes de practicar las actividades físicas, deportivas y juegos de su preferencia, que contribuyan a su desarrollo integral de su personalidad y el fortalecimiento de su ciudadanía. Tienen estos derechos a la recreación a tener uso adecuado del tiempo libre y la recreación, más aún siendo estos trabajadores, así también tienen derecho a practicar actividades deportivas para la rehabilitación para los jóvenes que padecen enfermedades por adicción.

- **Ley para Personas con Discapacidad:** de conformidad a esta Ley tienen las personas con discapacidad derecho al trabajo y a la práctica de actividades deportivas, mediante facilidades administrativas y las ayudas técnicas, humanas financieras, debiendo crearse programas y acciones a tales fines. Establece esta Ley la obligación del Estado, conjuntamente con los ministerios del Trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, la elaboración de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral.
- **Ley de Servicios Sociales:** Parte de la idea de que todos los organismos públicos con competencia en materia de educación, cultura y deporte, deben garantizar a las personas protegidas por esta Ley, el acceso a la educación pública en todos sus niveles y modalidades, a la cultura, al deporte y cualquier otra actividad que contribuya a su desarrollo y mejora en su calidad de vida. Incluso establece una multa que va de diez unidades tributarias (10 U.T.) a veinte unidades tributarias (20 U.T.) a la persona que impida injustificadamente el ejercicio del derecho a la educación, cultura, deportes y recreación.
- **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat).** Establece como objetivo el promover el bienestar físico, mental y social para los trabajadores.
- **Reglamento Parcial Número 1 de la Ley Orgánica de Deporte, la Actividad Física y la Educación Física.** Establece los sujetos pasivos de la obligación de pagar el uno por ciento (1%) de la Utilidad Neta o Ganancia Contable cuando dicha Utilidad Neta o Ganancia

Contable es superior a Veinte Mil Unidades Tributarias (20.000 UT), encontrándose dentro de estos: las Sociedades Mercantiles públicas y privadas, las sociedades civiles, públicas o privadas con fines de lucro y cualquier otra persona jurídica que dentro del territorio de la República realice actividades con fines de lucro.

1.2.1.3. Jurisprudenciales

Por lo reciente de la data de Ley que se analiza en el presente trabajo y de las implicaciones laborales que contiene, hasta el momento nuestra jurisprudencia patria no ha emitido pronunciamiento alguno directo referido a la correcta interpretación que debe dársele a tales normas.

Sin embargo, a continuación se presentan algunas de las sentencias más importantes en materia de derecho del deporte, que si bien no lo trataron directamente como elemento positivo dentro de la función social del trabajo, si mencionan o referencian su importancia:

- a) Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 15 de marzo de 2005. Magistrado Ponente: Francisco Carrasquero López. Caso Federación Venezolana de Fútbol contra decisión de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia¹².**

En esta sentencia la Sala Constitucional estableció en su criterio en cuanto a lo que corresponde al Derecho al Deporte de todos los ciudadanos considerándolo un fenómeno social, analizando a qué otros derechos se encuentra asociado:

¹²Véase <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Marzo/255-150305-05-0487.htm> (Consulta: 18 de abril de 2012).

“Efectivamente, en primer término debe indicarse que respecto al tema del deporte, el mismo se constituye como un fenómeno social que ha sido plasmado en nuestra Constitución. El Constituyente de 1999 reconoció que el deporte se encuentra asociado, por un lado, al derecho a la salud, y por otro, a una pretensión básica fundamental autónoma, referida ésta, al derecho intrínseco del ser humano a desarrollar actividades deportivas, siendo de tan gran magnitud dichos aspectos que la norma constitucional reseña, que el propio Estado garantizará la atención integral de los y las deportistas sin discriminación alguna, así como el apoyo al deporte de alta competencia y la evaluación y regulación de las entidades deportivas del sector público y del privado”.

Asimismo, analiza el derecho al deporte desde dos puntos de vista. Por una parte, como derecho a la libertad de todas las personas de realizar actividades recreacionales y deportivas, que beneficien su calidad de vida individual y colectiva, y por otro lado, y como principio de igualdad.

“Dicha actividad, por lo tanto, es un derecho fundamental en una doble vertiente. De lo antes expuesto, se afirma que desde el punto de vista del principio de libertad todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva; desde el punto de vista del principio de igualdad, la Constitución garantiza, que el Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción. Por lo tanto, desde una óptica jurídica, se observa un espacio individual y colectivo en el cual los ciudadanos practiquen las formas deportivas de su preferencia; y desde una óptica económica y política, se le señala al Poder Público la tarea de planificar y fundar los servicios necesarios para que el deporte sea una actividad igualitaria, posible, real, alcanzable y efectiva en los términos de la llamada cláusula de Estado Social”.

Asocia el derecho de deporte al Estado de Derecho y al Estado Social.

“El derecho al deporte, por lo tanto, está asociado, y ello es crucial para la decisión que se tome en este caso, tanto a la cláusula de Estado de Derecho (ámbito personal o colectivo de actuación protegido), como con la cláusula de Estado Social (proyección de las tareas del Estado hacia su satisfacción)”. “Todos estos elementos reunidos: por un lado, los derechos de rango constitucional a la participación, asociación, el derecho al deporte, a la salud, a la recreación, que afectan tanto dimensiones individuales como colectivas y difusas de su regulación y ejercicio, y por el otro lado, el asunto no menos importante y delicado, de la incidencia en el ordenamiento jurídico interno de otros ordenamientos que la doctrina ha denominado “supraestatales”, encabezados por órganos llamados “administraciones supraestatales compuestas por elementos no estatales.”

b) Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 16 de agosto de 2011. Magistrado Ponente: Luisa Estella Morales Lamuño. Pronunciamiento de la constitucionalidad del carácter orgánico de la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física¹³.

La Sala Constitucional analizó en esta sentencia el deporte como un derecho fundamental para todos los ciudadanos, estando así contemplado en la CRBV.

“El Título I de dicho instrumento jurídico remitido a esta Sala Constitucional, contiene sus “Principios Generales y Disposiciones

¹³ Véase <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Agosto/1483-16811-2011-11-1013.html> (Consulta: 2 de diciembre de 2011).

Fundamentales”, cuyo artículo 1 fija como su objeto establecer las bases para la educación física, así como regular la promoción, organización y administración del deporte y la actividad física, estableciendo su carácter de “servicios público”, por constituir derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas y un deber del Estado.

En este sentido, de su articulado se desprende que todas las personas tienen derecho a la educación física, a la práctica de actividades físicas y a desarrollarse en el deporte de su preferencia; señalando a su vez la obligación del Estado de proteger y garantizar indeclinablemente este derecho como medio para la cohesión de la identidad nacional, la lealtad a la patria y sus símbolos, el enaltecimiento cultural y social de los ciudadanos y ciudadanas (artículo 8).

Esta concepción del deporte, la educación física y la actividad física como derecho, tiene su fundamento en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual, en el marco de su Título III, referente a los Deberes, Derechos Humanos y Garantías, consagra el derecho al deporte, específicamente en su artículo 111.

En tal sentido, el contenido de la sancionada Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física, viene a desarrollar un derecho consagrado constitucionalmente por nuestro Constituyente del año 1999, por lo que se establece un vínculo entre el mismo y el principio material relativo al desarrollo de los derechos constitucionales consagrado en el artículo 203 de la Constitución.”

Puede evidenciarse que la Sala le concede el carácter orgánico a esta Ley que como principal consecuencia que le genera es la preeminencia sobre otras leyes ordinarias o especiales.

A este tenor la sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del Magistrado Antonio J. García García, de fecha 16 de octubre de 2002, referida al pronunciamiento sobre el carácter orgánico de la Ley Orgánica contra la Corrupción¹⁴, estableció:

“La calificación de una Ley como Orgánica, tiene en nuestro ordenamiento jurídico una significación importante, que viene determinada por su influencia dentro del sistema de jerarquía de las leyes en relación con un área específica; en tal virtud, es menester señalar que la inclusión de la expresión orgánica en su denominación revela mucho más que un nombre, pues con tal se alude al carácter o naturaleza relevante dentro de aquel sistema. De allí que, tal nombre devenga en una cuestión que importe al momento de su aplicación preferente con respecto a otras leyes, por lo que, de acuerdo con el Texto Constitucional, tiene específicamente determinado su ámbito, con el objeto de evitar que se abuse de su utilización.”

1.2.2. Bases Teóricas

1.2.2.1. Definición de términos

Trabajador. Aquella persona que ejerce algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En Venezuela se entiende por trabajador dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado (Artículo 35 LOTTT).

¹⁴ Véase <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Octubre/2573-161002-02-2413.htm> (Consulta: 12 de Julio de 2012).

Centro de Trabajo. Es el lugar donde un trabajador desarrolla su actividad laboral a favor del empleador.

Carga de trabajo. Es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral, lo que implica en el trabajador un costo energético durante la misma actividad, para realizar una valoración correcta de dicha carga o actividad del individuo frente a la tarea hay que determinar los valores energéticos que demandan las actividades laborales.

Según Chavarría¹⁵, todo tipo de trabajo requiere por parte del trabajador un consumo de energía tanto mayor cuanto mayor sea el esfuerzo solicitado. El trabajo muscular implica el poner en acción una serie de músculos que aportan la fuerza necesaria; según la forma en que se produzcan las contracciones de estos músculos el trabajo desarrollado se puede considerar como estático (manteniendo durante cierto tiempo) o dinámico (sucesión de contracción relajación).

Psicología Laboral. Porter Lawler y Hackman¹⁶ lo definen como el estudio científico de las relaciones entre el ser humano y el entorno del trabajo. Entonces podemos concluir que es aquella que se encarga del estudio de la conducta humana en el ambiente laboral.

Salud ocupacional. El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, definen la salud ocupacional como “el proceso vital humano no sólo, limitado a la prevención y control de

¹⁵ Citado por SÁNCHEZ R. Diego A.. La actividad Física en el ámbito Laboral, en: <http://www.reddeporte.com/ARTICULOS/0031/actividad%20fisica%20laboral%20diego%20sanchez.pdf> (Consulta: 15 de marzo de 2012).

¹⁶ PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. Y HACKMAN, J. R. *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill Book Co. 1995 pp. 195.

los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial”¹⁷.

Motivación. La palabra motivación deriva del latín *motivus*, que significa causa del movimiento. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta¹⁸.

Recreación. El término recreación proviene del latín *recreatio*, que significa restaurar y refrescar (la persona). La Real Academia Española define recreación como acción y efecto de recrear y como diversión para alivio del

¹⁷ Véase MARÍN B. MARÍA y MARÍA EUGENIA PICO. *Fundamentos de salud ocupacional*. Universidad de Caldas. Colombia. En:

<http://books.google.co.ve/books?id=mnwHhEGtba4C&pg=PA16&lpg=PA16&dq=El+Comit%C3%A9+Mixto+de+la+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo+y+la+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud,+definen+la+salud+ocupacional+como+%E2%80%9Cel+proceso+vital+humano+no+s%C3%B3lo,+limitado+a+la+prevenci%C3%B3n+y+control+de+los+accidentes+y+las+enfermedades+ocupacionales+dentro+y+fuera+de+su+labor,+sino+enfaticado+en+el+reconocimiento+y+control+de+los+agentes+de+riesgo+en+su+entorno+biopsicosocial%E2%80%9D+.&source=bl&ots=QxCtCMp8i1&sig=I8MvrRFPU-y7C0wLYSzZwWW50M8&hl=es-419&sa=X&ei=JXUAUL6ZKpKk8QT094yoCA&ved=0CB0Q6AEwAA#v=onepage&q=El%20Comit%C3%A9%20Mixto%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20y%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%2C%20definen%20la%20salud%20ocupacional%20como%20%E2%80%9Cel%20proceso%20vital%20humano%20no%20s%C3%B3lo%2C%20limitado%20a%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20control%20de%20los%20accidentes%20y%20las%20enfermedades%20ocupacionales%20dentro%20y%20fuera%20de%20su%20labor%2C%20sino%20enfaticado%20en%20el%20reconocimiento%20y%20control%20de%20los%20agentes%20de%20riesgo%20en%20su%20entorno%20biopsicosocial%E2%80%9D%20.&f=false> (25 de enero de 2012).

¹⁸ WOOLFOLK, Anita, *Psicología Educativa*. Novena Edición. Pearson Educación. 2006 pp. 669.

trabajo¹⁹. Además, encontraremos que recrear significa divertir, alegrar o deleitar.

Actividad deportiva. Es el conjunto de acciones relacionadas con la práctica metódica del ejercicio físico, que tiene como finalidad superar una meta o vencer a un adversario en competencia sujeta a reglas establecidas²⁰.

Calidad de vida. Es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social²¹.

1.3. Metodología

Para la realización de un trabajo de investigación es necesario seguir una serie de pasos que permitan sistematizar el proceso indagatorio, a fin de obtener los resultados que permitirán darle respuesta al problema planteado. Se hace necesario seguir una metodología que estructurará la investigación.

1.3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación seleccionado para el presente trabajo y de acuerdo con el objetivo general planteado es el estudio descriptivo. En este

¹⁹ Véase <http://lema.rae.es/drae/?val=recreaci%C3%B3n> (Consulta: 25 de noviembre de 2011).

²⁰ Véase <http://www.coldeportes.gov.co/coldeportes/?idcategoria=2232> (Consulta: 2 de junio de 2012).

²¹ GREGORY, Derek. *Quality of Life. Dictionary of Human Geograph.*, 5ta Edición. Oxford. 2009 pp. 115.

sentido se señala que *“los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”*²². Los estudios descriptivos sirven para analizar cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

El trabajo trata primero de establecer, analizar y caracterizar la actividad deportiva en las relaciones laborales, determinar cuáles son las normas que en Venezuela regulan dicha actividades, establecer una interpretación de las normas como un todo, analizar las consecuencias positivas o negativas de diversos estudios que se han realizado en la materia y finalmente dar mecanismos de aplicación de tales normas a los empleadores para que den cumplimiento a tales disposiciones.

1.3.2. Diseño de Investigación

Puede definirse el diseño de investigación de la siguiente manera:

“Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correctas técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos...el diseño de una investigación intenta dar de manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma”²³.

El diseño de investigación seleccionado es el documental, pues a partir de la revisión bibliográfica se obtendrán los conocimientos necesarios para analizar el problema planteado, y a su vez, a través de la revisión de la

²² HERNANDEZ, Roberto en AAVV, *Metodología de la investigación*, Mc. Graw Hill, Colombia, 1998, pp. 60.

²³ BALESTRINI, Miriam, *Cómo se elabora el proyecto de investigación*, Consultores Asociados, Caracas, 2006, pp. 131.

legislación nacional vigente se establecerá las ventajas o desventajas para los actores sociales de incluir las prácticas deportivas como parte integrante de las relaciones laborales.

A propósito del diseño de investigación seleccionado, se puede definir de la siguiente manera: “(...) *la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información*”²⁴.

1.3.3. Instrumentos y técnicas de recolección de información

*“En los diseños bibliográficos, los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de las diversas fuentes documentales”*²⁵. La información necesaria para sustentar el problema a investigar se obtendrá por medio de la revisión bibliográfica, así como de trabajos realizados anteriormente por otros investigadores, por lo cual se utilizarán las fuentes secundarias, y se puede definir fuente secundaria como un texto basado en fuentes primarias, que implica un tratamiento: generalización, análisis, síntesis, interpretación o evaluación.

Al momento de recopilar la información se realizará una lectura preliminar para seleccionar aquella inherente al tema de investigación. Luego se pasará a una etapa de revisión detallada de aquella información utilizándose diversas técnicas entre las cuales destaca: la observación documental, la presentación resumida, el resumen analítico y el análisis crítico.

²⁴ BAENA, Guillermina, *Manual para elaborar trabajos de investigación documental*, Editores Unidos Mexicanos, México, 1988, pp. 72.

²⁵ BALESTRINI, Miriam, *Cómo se elabora...op. cit.*, pp. 132.

La observación documental y la presentación resumida permitirá fundamentar el problema, para dar una visión general de cómo se ubica la discriminación en el empleo, su conceptualización y los diferentes tipos de discriminación que existen. El resumen analítico resultará útil para plasmar las ideas básicas en función de los datos que se precisará conocer. El análisis crítico de un texto permitirá desarrollar ideas apoyadas en los textos consultados, evaluando su contenido.

1.3.4. Procedimiento del diseño

Para el desarrollo del presente trabajo, se realizaron los siguientes pasos:

1. Revisión bibliográfica en bibliotecas y librerías a fin de hallar material relacionado con el tema. También se llevaron a cabo búsquedas en *internet* para conseguir información de apoyo.
2. Se realizó una revisión del material disponible para descartar aquel que no fuese oportuno a la investigación y se seleccionó el que fuere útil a la misma.
3. Se efectuó una lectura a fondo del material seleccionado para establecer las ideas principales y extraer los contenidos más importantes, haciendo uso de las técnicas señaladas.
4. Se hizo una compilación de la información y se analizó la misma.
5. La información fue procesada.

6. Finalmente se realizó el informe escrito.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEPORTIVA EN EL DERECHO COMPARADO

En los diversos países en relación al deporte existen dos grandes modelos legislativos: el intervencionista y el no intervencionista.

La legislación deportiva intervencionista es aquella que contiene una legislación específica sobre la estructura y el manejo de una parte significativa del movimiento deportivo y su relación con todos los aspectos sociales. Todos los otros modelos de legislaciones deportivas tienden a ser no intervencionistas.

En cuanto a los modelos intervencionistas, las legislaciones de España, Francia, Colombia y Argentina establecen diversidad normativa en cuanto a la práctica de actividades deportivas y actividades físicas por parte de los trabajadores. En el caso de la legislación española, se han establecido obligaciones genéricas por parte del Estado para la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. En Francia, habla de la adaptabilidad de la jornada de trabajo a las actividades físicas y deportivas, tomando en consideración los lineamientos que pueda establecer la empresa en este sentido. Colombia, tiene implantada la obligación para los patronos, con más de 50 trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, de conceder dos (2) horas de dicha jornada, para que los trabajadores se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, siendo remuneradas por el empleador. Finalmente, Argentina consagra una figura jurídica denominada “licencias deportivas” para facilitar la realización de estas actividades, por un plazo determinado, sea con goce o no de remuneraciones durante dicho período.

En cuanto a los modelos no intervencionistas se mencionará como ejemplo a Austria, Bélgica, Chipre, República Checa, que en muchos casos ni mencionan el deporte en su Constitución Nacional y en otros supuestos sólo regulan la creación de organizaciones que se encargan del deporte, incentivando la práctica de éstos.

Sin embargo, también se hará referencia a la Unión Europea, ha propuesto implementar en las diferentes legislaciones de los países miembros un programa de `Deporte para Todos`.

2.1 ESPAÑA

La Ley N° 10 de 1990 de 15 de octubre, sobre deporte de España²⁶, contempla la integración del deportista de alto nivel, a fin de compatibilizar la realización de actividad deportiva con otras actividades remuneradas. Según al artículo 52 de la referida ley, se considera deportistas de alto nivel a *“quienes figuren en las relaciones elaboradas anualmente por el Consejo Superior de Deportes, en colaboración con las Federaciones deportivas españolas, y, en su caso, con las Comunidades Autónomas, y de acuerdo con los criterios selectivos de carácter objetivo que se determinen”*.

Establece esta Ley el deber del Estado, en coordinación con las comunidades autónomas, de adoptar las medidas necesarias para facilitar la preparación técnica, la incorporación al sistema educativo, así como la plena integración social y profesional, inclusive luego del desarrollo de su carrera deportiva²⁷. A los fines de lograr cumplir con el cumplimiento de estos deberes en el ámbito laboral, el artículo 53 del cuerpo normativo señalado,

²⁶ Véase http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l10-1990.t6.html (Consulta: 15 de Mayo, 2012).

²⁷ RIVAS VALLEJO, Pilar. *La relación de trabajo en el deporte profesional*, Ed. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2011, pp. 186.

en sus literales c y d, avista la necesidad de dar impulso a la celebración de convenios con empresas públicas y privadas para el ejercicio profesional del deportista y la articulación de fórmulas para compatibilizar los estudios o la actividad laboral del deportista con su preparación o actividad deportiva.

2.2 FRANCIA

El Código de Deporte Francés²⁸ define a las actividades físicas y deportivas como un elemento importante en la educación, cultura, integración y vida social, calificando de interés general su protección y desarrollo.

Además dispone este código que los deportistas que ejercen una actividad profesional asalariada se beneficiarán de las disposiciones de un artículo específico (L3122-28) del Código del Trabajo, que refiere que todo trabajador puede beneficiarse de una modificación del horario de trabajo por la práctica regular y controlada del deporte, siempre teniendo en cuenta las posibilidades de la empresa.

Si bien es cierto esa norma del Código de Trabajo da la posibilidad de modificar la jornada de trabajo, esta tiene dos condiciones: i) requiere la realización de una práctica regular y controlada del deporte, excluyendo las actividades deportivas ocasionales; y ii) la modificación de la jornada sólo tendrá lugar en la medida que las posibilidades de la empresa lo permitan.

2.3 COLOMBIA

El Decreto 1127 de 1991 regula que la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por la empresa, entre éstas las deportivas, es de carácter obligatoria, pero a su vez permite que el empleador organice por

²⁸ Véase <http://bcn.cl/h8ww> (Consulta: 1 Mayo, 2012).

grupos a sus trabajadores a fin de que no se afecte el normal funcionamiento de la empresa, mientras cumplen con las mismas.

Estas actividades programadas en la legislación colombiana en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, dispone:

“Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

De conformidad con el precepto normativo transcrito, debe tenerse claro que por expreso mandato legal, todo empleador que cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren una jornada semanal de 48 horas, tienen la obligación de dedicar exclusivamente dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales o de capacitación.

2.4 ARGENTINA

La Ley del Deporte N° 20.655 establece en su artículo 1 la obligación para el Estado de Argentina de ocuparse del deporte en los diversos ámbitos

“ARTICULO 1° -El Estado atenderá al deporte en sus diversas manifestaciones considerando como objetivo fundamental:

a) La utilización del deporte como factor educativo coadyuvante a la formación integral del hombre y como recurso para la recreación y esparcimiento de la población

b) La utilización del deporte como factor de la salud física y moral de la población;

c) El fomento de la práctica de competencias deportivas en procura de alcanzar altos niveles de las mismas, asegurando que las representaciones del deporte argentino a nivel internacional sean la real expresión de la jerarquía cultural y deportiva del país;

d) Establecer relaciones armoniosas entre las actividades deportivas aficionadas, federadas y profesionales;

e) Promoción de una conciencia nacional de los valores de la educación física y del deporte y la implementación de las condiciones que permitan el acceso a la práctica de los deportes de todos los habitantes del país, y en especial de los niños y los jóvenes, considerando a la recreación como autentico medio de equilibrio y estabilidad social;

f) Crear en lo nacional una estructura de administración, coordinación y apoyo al deporte; en lo provincial, concretar una armónica realización de esfuerzos tendientes al logro de tal estructura; en lo municipal, apoyar la satisfacción de las necesidades que la comunidad no pueda concretar, y, en lo privado, asegurar el asesoramiento y apoyo que le sea requerido;

g) La coordinación con los organismos públicos y privados en los programas de capacitación a todos los niveles, en las competencias y el ordenamiento y fiscalización de los recursos referidos al deporte". (Subrayado propio)

El artículo 30 de la Ley de relaciones laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires²⁹ señala: "Los trabajadores de la ciudad que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes para la preparación y/o participación en disciplinas deportivas, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que practican".

²⁹ Véase <http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley471.html> (Consulta: 1 Mayo, 2012).

Los supuestos que dan origen a la licencia, de conformidad a la norma no son exclusivamente relacionados a los temas deportivos, pudiendo referirse a:

- Intervenciones en campeonatos regionales, nacionales o internacionales;
- Integración de delegaciones que concurren a competencias regulares de organizaciones regionales, nacionales e internacionales;
- Intervención en eventos regionales, nacionales o internacionales, en calidad de deportista, juez, árbitro, jurado o asistentes de control, directores técnicos, entrenadores, preparadores físicos y asistentes, dirigentes y/o representantes que integren las delegaciones oficiales; y
- Participación en congresos u otras manifestaciones vinculadas con el deporte aficionado, que se realicen en el país o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones que las integran.

Otras condiciones que son necesarias para obtenerla licencia es que el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo no menor de seis (6) meses anteriores a la fecha de su presentación. Asimismo, debe acreditar, entre otras cosas, su calidad de deportista aficionado, acompañando también antecedentes relativos al evento en el que participará.

La duración de la licencias está limitada, siendo el máximo que se puede otorgar de 60 días, cuando la participación está motivada a personas con necesidades especiales. En caso que la persona reciba alguna remuneración por participar en la actividad por la que se le concede la licencia, el empleador no estará en la obligación de pagar salario alguno por esta actividad.

Como punto de interés diversos países, han tomado la iniciativa de presentar proyecto para incorporar normas que establezcan realizar deporte dentro de la jornada laboral, entre estos países se encuentra Argentina y Chile.

2.5. AUSTRIA³⁰

El deporte no está regulado directamente por la Constitución Austriaca. El Reporte Nacional Austriaco establece: “En el campo deportivo la Republica de Austria no ejerce sus poderes soberanos como un gobierno nacional sino que con otros organismos públicos simplemente apoya los proyectos de los atletas y sus organizaciones, si es que esos proyectos tienen una significancia nacional o internacional”.

Este enunciado resume la política que el gobierno federal de la Republica de Austria adoptado con el deporte. El gobierno claramente aplica un modelo de legislación deportiva no intervencionista. La Ley federal para la promoción del deporte (1969) sólo contiene provisiones sobre la asistencia e incentivos para promover las actividades deportivas que tengan significancia nacional e internacional.

La ley sirve principalmente como base para fundar organizaciones deportivas, no constituye un punto de referencia para la estructura que deben seguir en el movimiento deportivo.

³⁰ André-Noël Chaker. *Study on national sports legislation in Europe*. En: <http://books.google.co.ve/books?id=b2kYblhRedAC&pg=PA61&lpg=PA61&dq=sports+legislation+I> (Consulta 16 de febrero de 2012).

2.6 BÉLGICA (Comunidad Francesa)³¹.

Bélgica está constitucionalmente dividida en tres comunidades separadas. La constitución no menciona específicamente el deporte sino que la jurisdicción sobre asuntos deportivos recae sobre la competencia de las tres (3) comunidades culturales.

Esta jurisdicción principal sobre el deporte de las comunidades se deriva de su jurisdicción general sobre asuntos de cultura y educación. La participación del gobierno federal en los asuntos deportivos es auxiliar a alguna de sus otras áreas de competencia, tales como: las fuerzas armadas, la seguridad en las carreteras, y la seguridad social para atletas profesionales.

La ley central sobre deportes tiene una naturaleza no intervencionista. El espíritu de esta ley es que el deporte en Bélgica sea libremente organizado por las organizaciones deportivas. El estado juega un rol complementario para apoyar el desarrollo de las actividades deportivas.

2.7 CHIPRE³²

El gobierno de Chipre organiza la actividad deportiva a través de la Organización Deportiva de Chipre. Esta tiene su propia personalidad jurídica tal cual lo establece la ley 41/1969. Esta es la más alta autoridad deportiva en el país. El consejo de ministros determina quién es el administrador del consejo. Sin embargo, se considera un modelo no intervencionista.

³¹ Idem.

³² Idem.

2.8 REPÚBLICA CHECA³³.

La Constitución de este país (1993) se basa en principios democráticos que incluyen la libertad de asociación y la libertad para escoger una ocupación. Esta constitución no contiene ninguna prohibición para el deporte.

Como muchos países de Europa, el Parlamento de la Republica Checa ha creado un comité especial para el deporte, este comité trata los asuntos legislativos concernientes al deporte.

De acuerdo con la ley para la jurisdicción de los ministerios, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte es el ente central de estado para la educación física el deporte y el turismo.

El Consejo Para la Educación Física y Deporte es un órgano que provee de consejos al ministerio. Este cuerpo lleva la coordinación entre el Estado y las organizaciones deportivas.

2.9 UNION EUROPEA EN LA ACTUALIDAD³⁴.

Actualmente la Unión Europea ha planteado implementar en las diversas legislaciones un programa referido al Deporte para todos.

El Artículo 6 de la Carta Europea del Deporte establece los principios para la promoción del deporte para todos en Europa, que dice lo siguiente:

"La práctica del deporte, ya sea con el propósito de esparcimiento y

³³ Idem.

³⁴ Idem.

recreación, promoción de la salud, o la mejora del rendimiento, se promoverá que todas las partes de la población mediante la prestación de servicios y programas apropiados de todo tipo y de instructores calificados, líderes o animadores".

La mayoría de las secciones de este informe contienen información sobre lo que los gobiernos y las organizaciones deportivas están haciendo con el fin de promover la práctica del deporte en concordancia a lo dispuesto en el presente artículo general de la Carta Europea del Deporte. Unos pocos países participantes se han ofrecido información adicional sobre este tema.

En Austria, la Ley de Promoción Federal de Deporte (1969) prevé la adjudicación de Placa de Gimnasia. Esta insignia se presenta al 15000 - 20000 austriacos cada año. Constituye un instrumento legislativo para la promoción de la participación masiva en el deporte en todo el país.

En Dinamarca, la Ley de quinielas y lotería etc, se especifica que las organizaciones deportivas beneficiarias están obligadas a dedicar una parte concreta de los fondos recibidos para el programa "Deporte Para Todos".

Como se ha indicado anteriormente en este informe, este es un camino para un Estado con una legislación modelo no intervencionista en cuanto al deporte, para influir en algunas decisiones de política del movimiento deportivo. El resultado de este tipo de política gubernamental también puede ser visto en Islandia, donde los estatutos de los Juegos Olímpicos de Islandia y la asociación deportiva establecerán disposiciones sobre la promoción del deporte para todos. El agente principal de la asociación en este campo es el deporte para toda la asociación (en adelante "FA"), que es una organización independiente a nivel nacional. El objeto y misión de la FA es fomentar el mayor número posible de personas en el país

para hacer ejercicio físico en una parte permanente de su vida diaria y adoptar hábitos saludables de consumo de alimentos. En Portugal, el "deporte para todos" las actividades de las federaciones deportivas portuguesas forman parte de "los servicios públicos" criterios aplicados para la concesión de la ayuda estatal y el reconocimiento.

Finlandia, Hungría y Rumania cuentan con una legislación específica de promoción de la práctica del deporte en el contexto de la promoción de la salud. El Instituto del Deporte de Finlandia creó una ley que establece el deber de organizar cursos de educación física y salud destinados al público en general. La legislación húngara sobre promoción de la salud establece que la educación física y el deporte son actividades que deben ser incluidas en la política de promoción de la salud general del gobierno. En virtud de la decisión del Gobierno de Rumania N ° 462/1994, el Ministerio de Juventud y Deporte desarrolla la política de deporte para todos, con miras a mejorar la salud de la población en general.

La mayoría de los países han adoptado o actualizado su legislación deportiva después de la aprobación de la Carta Europea del Deporte. Estas disposiciones legislativas se incluyen artículos que se refieren directa o indirectamente con los principios proclamados en 1992. Por desgracia, el control sobre la aplicación de las normas existentes no es muy eficiente en algunos países.

Un gobierno puede tener una ley de deporte y aun así aplicar un modelo no intervencionista, la razón para la ausencia de una legislación específica en esta materia, en algunos países mencionados, puede estar relacionado a la cultura política del país, más que a los argumentos pragmáticos que apoyan la implementación de una ley especial o de un modelo legislativo sobre deporte. En países que han adoptado un modelo no

intervencionista, las leyes intervencionistas a lo mejor no eran necesitadas puesto que la responsabilidad y la regularidad estaban aseguradas por el sistema político y la tradición deportiva existente.

La adaptación de los distintos modelos en las diferentes legislaciones puede brindar consecuencias positivas para el deporte. Los modelos intervencionistas ofrecen la posible ventaja de que exista una regularización en la política, las leyes pueden ofrecer una mejor herramienta a la responsabilidad del gobierno y al movimiento deportivo. El modelo no intervencionista puede presentar la ventaja de la flexibilidad, por cuanto no limita las posibilidades de reaccionar referente a los cambios en el deporte.

CAPITULO III
ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS ACTIVIDADES
DEPORTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO.

3.1) ANTECEDENTES LEGALES

En la derogada Ley Orgánica del Deporte nada se establecía sobre la obligatoriedad de los patronos de permitir la práctica deportiva durante la jornada de trabajo, sin embargo si establecía la obligación para las empresas de facilitar el ejercicio del deporte para los trabajadores, sin tener esta norma alguna sanción por incumplimiento.

La Ley Orgánica del Deporte publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.937 Extraordinario de fecha 14 de Julio de 1995, estableció entre otros aspectos:

- El objeto de la Ley es establecer las directrices y bases del deporte social como actividad esencial para la formación integral de la persona humana. (Artículo 1).
- En cuanto a las relaciones laborales, establecía esta ley el derecho de los trabajadores a practicar deportes y la obligación para las empresas de facilitar su ejercicio, sin menoscabo de las obligaciones laborales y el normal desenvolvimiento de la actividad productiva o de prestación de servicios de la empresa. (Artículo 7).
- Establecía la Ley el derecho a disfrutar del correspondiente permiso para entrenar, desplazarse y permanecer en concentración para los trabajadores y los estudiantes que sean seleccionados para representar a una entidad estatal en eventos nacionales o al país en

una competencia deportiva internacional. Igualmente, regulaba el derecho de permiso remunerado para los dirigentes deportivos necesarios para asegurar la realización de eventos deportivos de alta competencia. (Artículo 54).

3.2) LEGISLACIÓN VIGENTE

A) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Se establece en el Artículo 111 el fundamento que da origen a toda la legislación nacional en esta materia:

“Todas las personas tienen derecho al deporte y la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado asume el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción. La educación física y el deporte cumplen un papel fundamental en la formación integral de la niñez y adolescencia. Su enseñanza es obligatoria en todos los niveles de la educación pública y privada hasta el ciclo diversificado, en las excepciones que establezca la ley. El Estado garantizará la atención integral de los y las deportistas sin discriminación alguna, así como el apoyo al deporte de alta competencia y la evaluación y regulación de las entidades deportivas del sector público y del privado, de conformidad con la ley (...)”
(Subrayado propio).

La propuesta teórico-conceptual del Estado venezolano se resume en los siguientes planteamientos³⁵:

- El deporte y la recreación son derechos sociales concebidos como actividades que contribuyen a mejorar constantemente la calidad de vida -individual y colectiva- de la población y el alto nivel competitivo del deporte de rendimiento.
- La educación física y el deporte cumplen un papel fundamental en la formación integral del individuo.
- El Estado asume el deporte y la recreación como política de educación y salud pública.
- El Sistema Nacional Bolivariano del Deporte expresa "una verdadera política deportiva de Estado.... que tiene como base fundamental la masificación y la democratización de la actividad en el barrio y en la escuela.
- Con el Sistema Nacional Bolivariano del Deporte, se pretende alcanzar un mayor compromiso social, en función de lograr, por una parte, "...obtener un nuevo perfil del venezolano con más disciplina y responsabilidad, que valore el trabajo, la constancia, la credibilidad, la convicción, el análisis, la identidad deportiva", y por la otra, un aumento de la responsabilidad de los distintos sectores de la vida nacional en apoyo al deporte.

³⁵ ALTUVE, Eloy. *Deporte y Revolución Bolivariana en Venezuela (primera parte)*. Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 105 - Febrero de 2007 Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd105/deporte-y-revolucion-bolivariana-en-venezuela.htm>

Se debe hacer énfasis en que la carta magna considera el deporte como un derecho humano, que no hace sino adecuar este cuerpo normativo a los diferentes instrumentos legales internacionales que así lo consagran, siendo la más importante, la Carta de la Educación Física y el Deporte adoptada por la UNESCO en 1978.

La Organización de Naciones Unidas, ha señalado que a pesar de estos instrumentos internacionales, el derecho al deporte y al juego a menudo se niega. En muchos casos esto es debido a la discriminación, en particular por el género y la capacidad. También es frecuente debido a la negligencia política de la importancia del deporte en la sociedad, ejemplificado por la disminución del gasto en la educación física y la falta de de espacios apropiados y los recursos necesarios para el deporte³⁶.

B) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Son pocas las disposiciones de esta norma sustantiva que refieren a esta materia. Así encontramos las siguientes:

B.1 Jornada de trabajo, su progresiva disminución unida al desarrollo deportivo de los trabajadores:

“Progresiva disminución de la jornada de trabajo. Artículo 174. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y

³⁶ Informe de las Naciones Unidas sobre el Deporte para el Desarrollo y la Paz. En: http://www.un.org/sport2005/resources/task_force.pdf (Consulta 25 de marzo de 2012).

deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. (Subrayado propio).

B.2) Obligación para los patronos de fomentar la práctica de la actividad deportiva en los trabajadores.

“Estímulo a la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física. Artículo 349. Los patronos y patronas contribuirán con el fortalecimiento de la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física, conforme establece la ley que rige la materia”.

B.3) Dentro de las atribuciones de los sindicatos se establece la de crear fondos para clubes destinados al deporte.

“Atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras. Artículo 367. Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

(...)

12.- Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo”.

B.4) El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tiene como funciones buscar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, siendo el deporte una de las materias a tratar.

“Artículo 499. El cumplimiento de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el cual tendrá las siguientes funciones:

1.- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social, asegurando la participación protagónica del pueblo organizado en el marco del proceso social de trabajo.

(...)

11. Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre, vacaciones y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes para asegurar, mediante planes especiales y misiones, el disfrute del turismo social, el deporte, la cultura y la recreación, a partir de las organizaciones del Poder Popular.” (Subrayado propio).

C) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

C.1 Objeto de la Ley. La Ley tendrá por objeto establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Esta Ley entonces, se ocupa de regular las condiciones de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, por lo que su ámbito de aplicación abarca el desarrollo de actividades deportivas producto de la relación existente entre el patrono y el trabajador.

C.2) Deber de los trabajadores y derecho de los patronos. Contempla la Ley en el artículo 54, el deber que tiene los trabajadores de hacer un buen uso de las y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social; y siendo un derecho para los empleadores exigírselo (artículo 55 numeral 1)

C.3) Ambiente de Trabajo. El trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y en condiciones adecuadas de forma que “Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional” (artículo 59 numeral 4).

D) Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física.

D.1) Objeto de la Ley. Establece esta ley que su objeto es establecer las bases para la educación física, regular la promoción, organización y administración del deporte y la actividad física como servicios públicos, por constituir derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas y un deber social del Estado, así como su gestión como actividad económica con fines sociales (Artículo 1).

D.2) Rectoría de la Ley. Corresponderá al Estado ejercer la rectoría del Sistema Nacional del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física,

mediante el Ministerio del Poder Popular con competencia en estas materias y asume como función total indeclinable la masificación de la educación física, la actividad física, el deporte en beneficio de toda la población (Artículo 3).

D.3) Definición de conceptos:

“2. **Deportista:** Persona que realiza habitualmente actividades deportivas para competir o recrearse, pudiendo formar parte de organizaciones deportivas.

(...)

4. **Practicante:** Persona que en ejecución de una actividad física persigue como fin la recreación, la salud, las interacciones humanas o el desarrollo de hábitos en pro de la cultura ciudadana y la convivencia.

(...)

12. **Establecimientos deportivos:** Son aquellos espacios dotados de infraestructuras deportivas idóneas, equipos especializados y personal técnico calificado, para la prestación del servicio público deportivo. Pertenecen a esta categoría, entre otros, los gimnasios, las academias y las escuelas deportivas.

Se excluyen de esta definición los espacios, con finalidad deportiva ubicados en clubes sociales, recreacionales y en instalaciones laborales”. (Subrayado propio)

D.4) Carácter de orden público de las disposiciones. La Ley dispone que los artículos de la Ley son de orden público (Artículo 7). En este sentido, la Sala

Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 2201 de fecha 19 de septiembre de 2002³⁷, ha establecido:

"El orden público está integrado por todas aquellas normas de interés público, que son de cumplimiento incondicional, que no pueden ser derogadas por las partes y, en las cuales el interés general de la sociedad y del estado supedita el interés particular, para la protección de ciertas instituciones que tienen elevada importancia para el mantenimiento de la seguridad jurídica."

De lo anterior se concluye, que las normas contenidas en esta Ley no pueden ser relajadas por acuerdo entre las partes, deben ser de aplicación directa y su interpretación debe ser restrictiva.

D.5) Contempla el derecho a las actividades deportivas como un derecho universal, y todas las actividades vinculadas con estas de conformidad a la Ley se consideran de interés general, de utilidad pública e interés social y son tildadas de servicio público (Artículos 8, 9,10,11).

A continuación se explica en qué consiste cada uno de esos conceptos:

El Interés general la mayoría de los autores considera que puede ser tratado como sinónimo de interés público, así tenemos que Escola³⁸ señala que el interés público es el resultado de un conjunto de intereses individuales compartidos y coincidentes, lo cual significa que el interés público no tiene una entidad ontológica propia y específica, discernible con

³⁷ Véase <http://jca.tsj.gov.ve/decisiones/2007/noviembre/648-12-KP02-N-2003-000600-KP02-N-2003-000600.html> Consulta: 05 de julio de 2012).

³⁸ ESCOLA, Héctor Jorge, *El Interés Público como fundamento del derecho administrativo*. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1989. pp 250.

prescindencia de los individuos que integran la comunidad, sino que aparece como un resultado, como una consecuencia de la sumatoria valiosa de un conjunto de intereses individuales.

García de Enterría y Fernández ³⁹ explican la distinción entre utilidad pública e interés social, aunque en la mayoría de los casos ambos términos son empleados como sinónimos: "...parece claro que por 'utilidad pública' se entienden las exigencias del funcionamiento de la Administración (obras públicas, servicios públicos) o de sus concesionarios, en tanto que por 'interés social' habrá que entender cualquier forma de interés individual del propietario distinto del supuesto anterior. Esto es: el adjetivo 'público' remite a una organización pública beneficiaria y a las exigencias de su funcionamiento intrínseco; el adjetivo 'social' intenta referir una operación de conformación o transformación social, que puede implicar también que el beneficiario sea eventualmente un ente público, aunque ya por razón diversa de su funcionamiento objetivo, pero que incluye con normalidad la hipótesis de beneficiarios privados que no estén en posición de concesionarios de la Administración".

Ahora bien, una vez dilucidados los anteriores conceptos, a continuación se hace un breve análisis de lo que debe entenderse por servicio público a la luz del derecho administrativo.

La expresión "Servicio" denota la acción o efecto de servir y "Servir" implica trabajo, actividad, provecho, beneficio, significa tiempo dedicado a algo. Se emplea también el vocablo "Servicio" para referirse al conjunto de elementos personales y materiales que, debidamente organizados contribuyen a satisfacer una necesidad o conveniencia general y pública.

³⁹ GARCIA DE ENTERRIA, EduardoY FERNANDEZ, Tomás Ramón. *Curso de derecho administrativo*. Editorial Civitas. Madrid, 1991. Tomo II.; pp. 233.

Tanto como la doctrina patria como la extranjera al igual que la jurisprudencia no han establecido un concepto único que establezca que ha de entenderse por servicio público, no obstante han sido uniformes al considerar que los servicios públicos es una obligación y potestad de los entes públicos llamado a prestarlo, aunque de conformidad con la Ley estos pueden ser prestados por particulares mediante la correspondiente concesión, de allí que poco importa que el servicio sea directamente prestado por el Estado o haya sido concedido a un particular o empresa privada; en todo caso, permanece incólume la potestad de las autoridades de introducir modificaciones en las reglas concernientes a la organización y funcionamiento del servicio, pero dada la importancia de la continuidad para la colectividad, ésta no puede ser interrumpida, de modo que el público puede en todo momento, con absoluta certeza, contar con los servicios públicos.

El Doctor Eloy Lares Martínez define servicio público de la siguiente manera: “En sentido material, es toda actividad asumida por una entidad pública territorial con la finalidad de dar satisfacción a una necesidad de interés general. En sentido orgánico o formal, el servicio público es el aparato administrativo u organismo estatal encargado de realizar o controlar actividades de la naturaleza expresada”⁴⁰.

Los servicios públicos, para ser tales no sólo deben estar dirigidos a la satisfacción de necesidades de interés público, sino sometidos también a un régimen especial, predominante de derecho administrativo, y en el cual aparecen las potestades propias de la administración, principalmente las relativas al control de esa actividad.

⁴⁰ LARES MARTÍNEZ, Eloy. *Manual de Derecho Administrativo*, décima segunda edición, Caracas 2001, pp. 219.

En el manual de Derecho administrativo de Farrando y otros⁴¹, señala que autores como Villegas Basavilbaso, Díez y Marienhoff, son coincidentes en afirmar que los servicios públicos son actividades que la Administración efectúa, bien sea directa o indirectamente, cuyo objeto es la satisfacción de las necesidades colectivas o de interés general.

D.6) Prioridad de masificar la política deportiva nacional, incorporándose como elementos transversales de las Políticas estatales que se implementen al efecto, y se incorporen en diversos ámbitos, dentro de estos el ámbito del trabajo. (Artículo 12)

D.7) Dentro de las funciones encomendadas al Estado, a los fines de garantizar el efectivo ejercicio del derecho al deporte, a la actividad física y a la educación física, se le permite: Autorizar, supervisar y controlar la prestación del servicio público deportivo, en las instalaciones privadas de uso público (Artículo 13).

D.8) Derechos para los Trabajadores (Artículo 14):

D.8.1) Actividad deportiva dentro de la jornada de trabajo. Los patronos deben proveer disponibilidad de espacios e instalaciones para la práctica de deportes, actividades físicas y la educación física durante la jornada laboral, en los términos que fije el Reglamento de la Ley (numeral 2).

La omisión del deber del patrono de facilitar condiciones para la práctica de actividad física por parte de los trabajadores durante la jornada laboral, se considerarán faltas, sancionables con multas que van entre 1000

⁴¹ FARRANDO, Ismael. *Manuel de Derecho Administrativo*. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1996. Pp. 405

UT y 3500 UT. (Artículo 79, numeral 14), aplicables por el Directorio del IND (artículo 84).

Es tajante la disposición al establecer dos obligaciones para el patrono: (i) Disponer de espacios e instalaciones para la práctica de deportes, (ii) permitir que esa práctica de deportes y actividades físicas se realice durante la jornada laboral.

Se entiende por jornada laboral, el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del patrono. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo (Artículo 167).

Entonces esta disposición establece que durante ese tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador para cumplir la labor para la que fue contratado, deberá realizar prácticas deportivas y/o actividades físicas.

Pareciera en principio entonces, que esta disposición va en detrimento de los beneficios del empleador, quien deberá pagar horas de trabajo para que el trabajador realice actividades deportivas, y quien no obtendrá una maximización de la jornada laboral en beneficio de los objetivos de la empresa.

Sin embargo, no se establece cuánto tiempo deberán disponer para la práctica de la actividad deportiva, ni de qué forma, por cuanto el reglamento no lo ha establecido.

D.8.2) Permisos remunerado. Los trabajadores que sean seleccionados para representar al país, estado o municipio en competencias internacionales, nacionales, estatales o municipales, deberán serle concedido un permiso remunerado que en todo caso no excederá de 90 días (numeral 5), aplicables por el Directorio del Instituto Nacional del Deporte (artículo 84).

En caso de que el empleador se negare a conceder el permiso a los estudiantes o trabajadores y trabajadoras para su preparación y participación en eventos competitivos o bien se negare a conceder permisos a que haya lugar para los y las atletas y deportistas, se considerarán faltas, sancionables con multas que van entre 1000 UT y 3500 UT. (Artículo 79, numerales 1 y 15).

Como pudimos observar antes, esta era una disposición que se encontraba en la anterior legislación del deporte, sin embargo esa ley no especificaba que la remuneración fuese remunerada para los trabajadores pero si para los entrenadores deportivos y que fuesen trabajadores en las respectivas empresas.

El propósito de esta norma, es incentivar que los trabajadores puedan obtener sus salarios y a su vez puedan ejercer su derecho al Deporte y competir en determinados eventos. En la práctica se considera que para que se genere el pago por el servicio debe este prestarse, en el presente caso a pesar de que el trabajador no prestará el servicio sin embargo debe pagarlo. A pesar de ello, el legislador fue muy cuidadoso en establecer un límite para el ejercicio de dicha actividad.

D.9) Creación de un Subsistema Laboral. Se crea el Sistema Nacional del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física, para atender a la

población que hace vida en los ámbitos educativo, comunal, indígena, laboral, Fuerza Armada Nacional Bolivariana y penitenciario, se integra en los subsistemas educativo, comunal, indígena, fuerza armada nacional bolivariana, penitenciario y laboral. Señala la ley el subsistema laboral se ocupará de:

“Garantiza los planes, proyectos y programas para la incorporación de toda la población laboral venezolana, de la ciudad y del campo, tanto del sector público como del privado, a la práctica continua de deportes, actividades físicas y la educación física, como mecanismo de combate de las enfermedades asociadas al sedentarismo, el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y para contrarrestar las nocivas alternativas de ocio: consumismo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, ludopatías y virtualización de las relaciones humanas mediante los medios tecnológicos, propiciando el rescate de relaciones sociales directas”.

D.10) El Estado dictará un Plan Nacional del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física, que estará diseñado en concordancia con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación (artículo 24).

Este Plan Nacional del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física deberá entre otras cosas: asegurar que los patronos o patronas financien los recursos y faciliten la práctica de la actividad física y el deporte en todos los centros de trabajo del país, en cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley (Artículo 26).

D.11) Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte, la actividad Física y la Educación Física.

Este fondo estará constituido por los aportes realizados por empresas u otras organizaciones públicas y privadas que realicen actividades económicas en el país con fines de lucro; por las donaciones y cualquier otro aporte extraordinario que haga la República, los estados, los municipios o cualquier entidad pública o privada y por los rendimientos que dichos fondos generen.

El fondo principalmente será utilizado para el financiamiento de planes, proyectos y programas de desarrollo y fomento de la actividad física y el deporte, así como para el patrocinio del deporte, la atención integral y seguridad social de los y las atletas. (Artículo 68)

D.12) Aportes de las Empresas. El aporte a cargo de las empresas u otras organizaciones, será el uno por ciento (1%) sobre la utilidad neta o ganancia contable anual, cuando ésta supere las veinte mil Unidades Tributarias (20.000 U.T). Este aporte no constituirá un desgravamen al Impuesto Sobre la Renta.

Se podrá destinar hasta el cincuenta por ciento (50%) del aporte aquí previsto para la ejecución de proyectos propios del contribuyente, propendiendo al desarrollo de actividades físicas y buenas prácticas, y para el patrocinio del deporte, con sujeción a los lineamientos que al respecto emita el Instituto Nacional del Deporte.

E) Reglamento Parcial Número 1 de la Ley Orgánica de Deporte, la Actividad Física y la Educación Física.

E.1) El Reglamento define lo que se entiende por Instalaciones deportivas laborales, señalando que son aquellos espacios e instalaciones destinados por las patronas y los patronos para el desarrollo de deportes y actividades

físicas, en cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física en beneficio de los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia. (Artículo 3)

E.2) Señala como sujetos pasivos de la obligación de cumplir con el aporte al Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física, a las sociedad mercantiles públicas y privadas, a las sociedades civiles, públicas y privadas con fines de lucro y cualquier otra persona jurídica que realice actividades con fines de luvro, siempre que:

- las actividades económicas las realice en el territorio nacional
- Utilidad Neta o Ganancia Contable, sea superior a Veinte Mil Unidades Tributarias (20.000 UT). (artículo 47)

E.3) Ratifica que el aporte al Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física, es el Uno por ciento (1%) de la Utilidad Neta o Ganancia Contable de los sujetos pasivos, cuando dicha Utilidad Neta o Ganancia Contable es superior a Veinte Mil Unidades Tributarias (20.000 UT).

Este aporte puede, ser cancelado en líquido, en moneda de curso legal, o en forma combinada en líquido y en proyectos cargados en el banco de proyectos del Instituto Nacional del Deporte. El pago en proyectos, no excederá el cincuenta por ciento (50%) del aporte correspondiente. (Artículo 48)

A pesar que este Reglamento se dictó con la finalidad de llenar los vacíos que tenía la Ley especial de la materia en cuanto a algunas disposiciones sin embargo en materia de los centros laborales, son muchos los aspectos que deberán ser legislados, a este tenor se menciona:

- 1) La Ley no prevé la forma en que los patrones deben proveer los espacios e instalaciones para la práctica de deportes.
- 2) No determina el tiempo que tienen que dedicar de la jornada de trabajo a las actividades deportivas.
- 3) No establece si se aplicará genéricamente, o hará distinción entre pequeñas, medianas y grandes empresas.
- 4) No determina qué tipo de actividades se consideran deportivas.
- 5) No establece si aceptará mecanismos alternos para el cumplimiento de tal disposición.

Se hace necesario que un cuerpo normativo determine la forma en qué los empleadores deben dar cumplimiento a tales disposiciones.

F) Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

F.1) Objeto del Reglamento. Desarrollar normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, entre otras cosas dirigidas a: Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones y, además a garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajado, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

3.3) ENTES RELACIONADOS CON EL ÁMBITO DEPORTIVO LABORAL EN VENEZUELA.

Después de haber analizado toda la normativa en materia deportiva, es importante hacer mención de las organizaciones relacionadas con el deporte en el ámbito laboral en Venezuela y que trabajan en coordinación para conseguir los fines del cumplimiento de las normas en pro del buen desenvolvimiento de la relación laboral.

A) Instituto Nacional de Deportes. El artículo 27 de la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física, define a este ente como la instancia de gestión, ejecución y fiscalización en el cumplimiento de las disposiciones de la Ley. Las competencias a este ente le son conferidas en el artículo 29 del mismo cuerpo normativo, y entre estas se encuentra:

- Organizar y llevar el Registro Nacional del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física, conjuntamente con los órganos de los estados y municipios que deberán llevar registros auxiliares.
- Recaudar y administrar los recursos del Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte.
- Coordinar, evaluar, supervisar y fiscalizar las actividades deportivas que se realicen en el país.
- Ejercer la potestad sancionatoria.

B) Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Establece la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de

Trabajo en su artículo 17 que este instituto tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la presente Ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

C) Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET). Contempla la Ley del Instituto para Capacitación y Recreación de los Trabajadores en su artículo 3 que este Instituto tiene como funciones colaborar con el Ministerio del Trabajo en todo lo referente al mejor aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores y de sus vacaciones anuales, a fin de garantizar debidamente el bienestar de éstos y de sus familiares; y cooperar con el referido Despacho en la ejecución de los sistemas que al efecto se adopten. También se le atribuye como función prestar su colaboración al Ministerio del Trabajo en la labor de proporcionar medios de recreación a los trabajadores y a sus familiares, que le permitan al mismo tiempo elevar su cultura. A tal fin podrá administrar los Servicios Artísticos que determine el Ejecutivo Nacional.

D) Inspectoría del Trabajo. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece en el artículo 507 las funciones que le corresponden. A continuación se mencionan algunas relacionadas con el ámbito deportivo en las relaciones laborales:

- i) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, su Reglamento, demás leyes vinculadas y las resoluciones del ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo en la jurisdicción territorial que le corresponda.
- ii) Inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción

territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia, la maternidad y la paternidad.

iii) Imponer las sanciones por incumplimientos a la Ley y a la normativa laboral dentro de su jurisdicción territorial.

CAPITULO IV
ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS QUE GENERA PARA LOS ACTORES
SOCIALES LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS
EN EL ÁMBITO LABORAL

Existen opiniones encontradas entre empleadores y trabajadores en cuanto a las supuestas ventajas que tiene el implementar actividades deportivas en el ámbito laboral.

Muchos son los estudios que se han realizado en cuanto a la importancia de que las actividades físicas y deportivas se realicen conjuntamente con las actividades laborales del día a día. A continuación se hace alusión a algunos de ellos:

4.1) Estudios realizados en torno a la implementación de las actividades deportivas en el ámbito laboral.

En España existe la Federación Española de Medicina del Deporte, dicha institución contribuye en la elaboración de investigaciones para el mejoramiento de las relaciones laborales en ese país, y referente al tema que se estudia realizó una investigación sobre las ventajas de efectuar deporte en el ámbito laboral⁴². La conclusión a la que llegan los investigadores es que los trabajadores sanos faltan menos al trabajo, son más productivos, se relacionan más con los compañeros y, en ocasiones, dan visibilidad a la empresa en ámbitos relacionados con la responsabilidad social corporativa.

⁴²Véase:http://femede.es/documentos/Valoracion%20Socioeconomica%20Progr_Actv_Fisca_%20G%20Mahou-San%20Miguel_CSD_A+D_2012.pdf (17 de octubre de 2005).

En la Cátedra Sanitas Wellbeing de la Universidad Europea de Madrid⁴³, un estudio efectuado demuestra que la práctica del ejercicio físico y actividades deportivas en el ámbito empresarial incrementa los niveles de fuerza muscular y reduce las posibilidades de padecer trastornos músculo-esqueléticos como el dolor lumbar, siendo esa una de las principales causas de absentismo y reposos. Además, concluyeron que los trabajadores que realizan actividades físicas más de tres días a la semana, reduce en un 15% y los triglicéridos en un 40%.

El equipo internacional de investigadores INTERHEART, publicado en el European Heart Journal⁴⁴, realizó un estudio referido a la práctica de actividades físicas y deportivas durante el desarrollo de la jornada de trabajo, reduce el riesgo a sufrir de infarto al miocardio.

En este orden de ideas, de la Clínica Mayo de Estados Unidos, elaboró un estudio que concluyó con que los trabajadores que andan lentamente en los centros de trabajo pierden 100 calorías más cada hora que el trabajador que permanece sentado durante su jornada de trabajo (en su trabajo consistió de 8 horas).⁴⁵

Adicionalmente, existen investigaciones más específicas que confirman una relación positiva entre la práctica de una actividad deportiva y el trabajo, pasamos a verificar unos ejemplos específicos⁴⁶:

⁴³ Véase <http://charlasdeseguridad.com.ar/2012/03/10o-congreso-internacional-de-prevencion-de-riesgos-laborales-opr2012/> (Consulta: 5 de febrero de 2012).

⁴⁴ Véase <http://www.medicinageriatrica.com.ar/viewnews.php?id=EpAuAkEApFwAXaJyoa> (Consulta: 12 de julio de 2012).

⁴⁵ Véase: <http://www.trekandwalk.com/es/caminar-en-la-oficina.html> (Consulta: 8 de febrero de 2012).

⁴⁶ Viñas, Jordi et al. Plan Integral para la actividad física y el deporte. En <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/plan-integral/inmigracion.pdf> (Consulta: 28 de junio de 2012).

a) Investigaciones que correlacionan la actividad física de los trabajadores y su ausencia (permiso) por enfermedades.

- *Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral.* En esta investigación compararon factores del ausentismo como: duración, costo, causas que lo producen y frecuencia relacionado con el sexo, edad y la práctica de alguna actividad deportiva por los trabajadores, obteniéndose como resultados que existe una correlación positiva entre el ausentismo de los trabajadores y la actividad física, en especial, por enfermedades respiratorias y músculo esqueléticas.

- *Permisos por enfermedad en el puesto de trabajo y realización de una actividad física y/o deportiva moderada o intensa.* Se estableció una correlación inversa entre la frecuencia de actividad física intensa y la duración del ausentismo laboral.

b) Investigaciones que correlacionan la actividad física de los trabajadores periódica con costo para los empleadores.

Algunos estudios han determinado el uso periódico de una membresía para pertenecer a un gimnasio se asoció con un descenso lento de los costos totales de atención médica a largo plazo, aunque no se obtuvieron resultados significativos a corto plazo.

4.2 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), citado por el Plan Integral para la actividad física y el deporte⁴⁷:

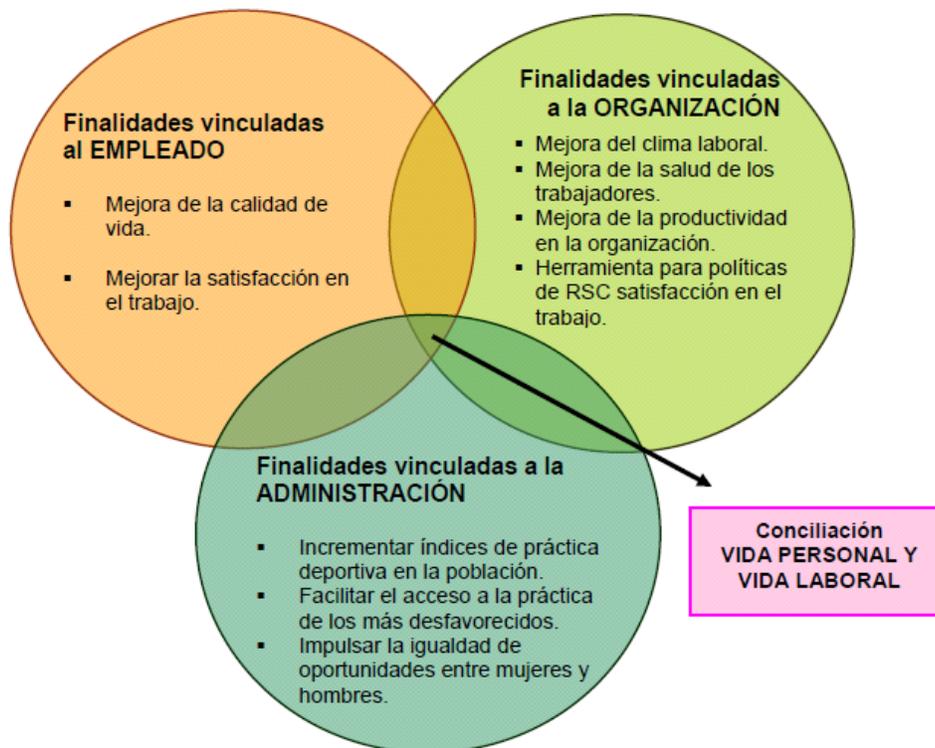
- 'La universidad de California (...) ha recortado los gastos directos por quejas y días de enfermedad de los trabajadores en un 39% en un período de 5 años, después de incorporar una serie de ejercicios gimnásticos al horario de 8 horas de los empleados'. (Medical Health & Fitness, 1996).
- 'El 91% 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).

Es preciso añadir que un estudio realizado en la Universidad de Tel Aviv, en Israel, publicado en la revista *Journal of Applied Psychology*, llegó a la conclusión que ejercitarse constantemente contrarresta el desgaste

⁴⁷ Viñas, Jordi et al. Plan Integral para la actividad física y el deporte. En <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/plan-integral/inmigracion.pdf> (Consulta: 28 de junio de 2012).

ocupacional, también conocido como el síndrome del burnout laboral⁴⁸, dando más rendimiento en el mismo⁴⁹.

Para una mayor comprensión de los efectos positivos que llevan la realización de la una actividad física o deportiva en la jornada de trabajo, a continuación encontrarán un cuadro que por sí mismo se explica realizado en el trabajo denominado Plan Integral para la actividad física y el deporte⁵⁰:



⁴⁸ Véase <http://www.el-nacional.com/noticia/30106/22/Hacer-ejercicio-libera-estres-laboral.html> (Consulta: 12 de Julio de 2012).

⁴⁹ Véase <http://www.vitonica.com/wellness/la-practica-deportiva-nos-hara-rendir-mas-en-el-trabajo> (Consulta: 8 de julio de 2012).

⁵⁰ Viñas, Jordi et altri. Plan Integral...op. cit..

4.3. Análisis de los principales beneficios que genera la práctica de actividades físicas y deportivas en los centros de Trabajo.

Una vez verificados los diferentes estudios referentes a las ventajas que genera para la empresa el hecho de propender a que los trabajadores realicen actividades físicas o deportivas, a continuación se enumeran y se conceptualizan éstos:

4.3.1) Mayor Productividad:

Productividad puede definirse como⁵¹ la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático se dice que algo o alguien es productivo cuando con una cantidad de recursos en un período de tiempo dado obtiene el máximo de productos.

La productividad en el trabajo es definida como el rendimiento eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo (en escala de la sociedad, de una rama, de una empresa o de un solo trabajador) y la cantidad de bienes materiales producidos (establecida en dinero o en especie) en una unidad de tiempo. Se determina por la cantidad de tiempo invertido en elaborar la unidad de producción o por la cantidad de producción fabricada en la unidad de tiempo⁵².

⁵¹ Véase

<http://www.bscgla.com/04.%20Educacion/00010.%20Productividad/Productividad.pdf>
(Consulta: 12 de Julio de 2012).

⁵² Borísov, Zhamin y Makárova. *Diccionario de economía política*. En: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/productividad.htm>

El trabajador al sentirse motivado con las actividades físicas y deportivas implementadas por el patrono, podría aumentar su productividad.

4.3.2) Menor Ausentismo ó absentismo.

Ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización⁵³.

El ausentismo en consecuencia es una conducta en parte generada por las contradicciones del sistema productivo, que no estimula al trabajador para que sea un agente creativo, sino por el contrario en muchos casos, éste realiza actividades rutinarias.

4.3.3) Mejores Beneficios para la Salud en general del Trabajador.

La salud es definida como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro(social)⁵⁴.

La Organización Mundial de la Salud propuso pensar que la salud es el grado en que una persona o grupo es capaz de realizar sus aspiraciones y satisfacer sus necesidades y de enfrentarse adecuadamente al ambiente.

⁵³ CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill, Octava edición. México 2007. pp. 203.

⁵⁴ Véase <http://www.saludynutricion.es/2007/03/11/definicion-de-salud/> (Consulta: 3 de Julio de 2012).

4.3.4) Mejor comunicación patrono-empleado.

La comunicación se puede definir como la transmisión de información de una persona -llamada emisor- a otra persona –llamada receptor-, a través de un código comprendido por ambos y que ésta información sea comprendida.

En el ámbito laboral, la comunicación es imprescindible, por cuanto: se puede establecer planes para el logro de los objetivos comunes de la empresa, mantener a la empresa en contacto con el entorno que lo rodea; motivar, desarrollar, evaluar los miembros de la organización,

4.3.5) Mayor Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización)⁵⁵.

4.3.6) Mejor y más trabajo en equipo

La palabra equipo, implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción.

⁵⁵ Véase <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo> (Consulta: 2 de julio de 2012).

El éxito de las empresas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente.

Como beneficio de la implementación de actividades deportivas que provengan de la relación laboral, podría generar un mejor trabajo entre sus integrantes.

4.3.7) Mejores relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales, son definidas como la relación de que se genera entre dos hombres, bien sean estas directas o indirectas. Estas generalmente traen como consecuencia a la estructura de las posiciones en un grupo determinado.

Haciendo referencia al ámbito laboral, las relaciones interpersonales se refieren a aquellas que se establecen entre los compañeros de trabajo, así como el mejor manejo de las relaciones de subordinación y no subordinación, dependencia y no dependencia.

4.3.8) Mayor compromiso con la empresa.

Compromiso organizacional es definido como la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja⁵⁶. Para algunos autores el compromiso organizacional estriba en que el trabajador

⁵⁶ DÍAZ BRETONES, F. y MONTALBÁN PEREGRÍN, M. *El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*, en RODRÍGUEZ, A. (coord.), *Psicología de las Organizaciones*. Editorial UOC. Barcelona 2004. pp.125-166.

quiera hacer lo que se debe hacer, a que tenga la obligación de hacer lo que se tiene que hacer.

4.3.9) Menor discapacidad temporal.

Entiéndase por discapacidad temporal aquella situación en la que el trabajador se encuentra imposibilitado temporalmente para efectuar sus laborales habituales, incluyendo el trabajo, teniendo ésta la necesidad de ser sometido a un tratamiento médico.

Esta discapacidad puede ser generada por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente profesional, accidente no profesional, pudiendo disminuirse a raíz de la práctica de actividades deportivas y físicas.

4.3.10) Ausencia de Presentismo.

El presentismo laboral se dice que está presente cuando el empleado se encuentra presente físicamente en su puesto de trabajo, pero está ausente en sus funciones. Generalmente en la mayoría de los casos se da cuando el trabajador acude a su puesto de trabajo estando enfermo, pero no necesariamente es todos los casos esto es así. Otros lo definen como pasar más horas de la jornada laboral en la oficina.

Las prácticas deportivas lograrían erradicar o al menos disminuir este concepto.

4.4 Análisis de los factores que desde la psicología social influyen en el aspecto positivo de la implementación de las actividades deportivas en el ámbito laboral.

Si bien es cierto el realizar actividades deportivas influye positivamente en las condiciones físicas de la persona y coadyuva por ende a las actividades físicas que tenga que realizar el trabajador durante la jornada de trabajo, según la Psicología social es aún más importante el aspecto psicológico que hace que los trabajadores tengan mejores resultados en sus labores habituales: La motivación.

La psicología deportiva trabaja directamente este punto, y señalan que la motivación se refiere a aquellos factores de la personalidad, variables sociales y de conocimiento que entran en juego cuando un sujeto realiza una tarea y que dirigen su conducta hacia una o unas metas fijadas.

Es necesario conocer las causas que generan la conducta humana a los fines de lograr una mejor comprensión de éstos, incluso en el ámbito laboral. Es sabido que el comportamiento humano se genera por los objetivos que tiene éste, en tanto el ser humano esté motivado a realizar algo, ese va a ser el objetivo que va a perseguir y por ende su comportamiento, su esfuerzo, su energía va a ir canalizada a realizar ese objetivo.

4.4.1) Teorías de la motivación

En este punto es relevante pasar a analizar las teorías de la motivación, a los fines de entender el papel que juega la motivación, en este caso patentizada en la actividad física y deportiva de los trabajadores en el centro de trabajo.

Se ha hablado de la complejidad de la motivación como concepto, puesto que uno de los principales errores en que incurren las empresas ha sido que simplifican este concepto. Se parte del hecho que el hombre –en

este caso trabajador- está rodeado de motivos y para entender la conducta de éste es por lo que se debe reconocer la parte que desempeña cada uno de estos motivos.

Una o varias necesidades motivan la conducta del ser humano. El tener una necesidad hace que el ser humano tenga una tensión y que a su vez genera una serie de estímulos que hacen que éste tenga una conducta de una u de otra forma.

A continuación se analizan las diversas teorías, de autores como Abraham Maslow, David McClelland y a Vroom (1964) – Lawler - Porter - (1968), expertos en la materia.

4.4.1.1) Maslow y la Jerarquía de las Necesidades.

Abraham Maslow planteó el concepto de la Jerarquía de Necesidades que fundamenta, en mucho, el desarrollo de la escuela humanista en la administración y permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella. El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad⁵⁷.

⁵⁷ Véase <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/jerarquia.htm> (Consulta: 10 de junio de 2012).

Maslow establece cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, ego y de autorrealización, partiendo de las necesidades y deseos del hombre.

Las necesidades humanas entonces a su decir, están organizadas en cinco niveles según una jerarquía de importancia y de influencia:

- Las necesidades fisiológicas relacionadas con la sobrevivencia y conservación de la vida.

- Las necesidades de seguridad. El hombre estar protegido contra el peligro o la privación, cubierto de contingencias futuras. En el ámbito de derecho del trabajo, estas necesidades se traducen en deseo de estabilidad laboral, de tener calidad de vida, tener seguridad económica, pensión de jubilación, etc.

- Las necesidades sociales son tales como las de filiación, de dar y recibir afecto y de amistad. Por ello en las empresas es necesario que para cubrir esta necesidad es recomendable que se promuevan: actividades sociales, culturales, deportivas.

- Las necesidades del ego o la estima es sentirse apreciado, querido, estimado, tener cierto prestigio y destacar dentro de todos los grupos. El hombre, siempre por naturaleza quiere sentirse importante y ser recordado, trascender. Esta necesidad, pocas veces queda satisfecha.

Sin embargo, según el autor esta teoría presupone una serie de condiciones que deben tomarse en consideración:

- a. No todas las personas consiguen llegar a la cima de la pirámide.

- b. Si se alcanza una necesidad o ya está satisfecha se querrá satisfacer otra necesidad de nivel más alto. Cuando una necesidad de nivel inferior está satisfecha o es debidamente atendida, surge el comportamiento orientado a querer satisfacer otra necesidad del nivel inmediatamente más elevado.
- c. Las necesidades más elevadas predominan sobre las más bajas, por ellos siempre se buscará el cumplimiento de las necesidades más altas.
- d. Si se alcanzan las necesidades del nivel inferior, el comportamiento se verá dominado por las necesidades más altas.
- e. Cualquier comportamiento motivado es como un canal, por el cual muchas necesidades pueden ser expresadas o satisfechas conjuntamente.
- f. Si surgiere un obstáculo inmediatamente pudiera aparecer la frustración (amenaza psicológica).

4.4.1.2) David McClelland y la Teoría de las tres necesidades.

David McClelland se apoya en la Teoría de Max Weber, quien sostiene que el desarrollo de países industrializados se debía a factores culturales, entre las cuales destaca la ética. Esta teoría parte, que al jugador hay que evaluarlo desde la óptica social –frente a la organización deportiva- y luego el jugador en sí mismo. La “Teoría de las Necesidades” permite ahondar en temas de integración del jugador al juego y al equipo.

Mc Clelland sostiene que existen 3 tipos de factores que motivan al ser humano, que se convierte en su *Teoría de las tres necesidades*⁵⁸:

1. Necesidades de Realización o logro, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.

La motivación del logro se define como los esfuerzos de una persona por sobresalir sobre los demás, dominar un grupo, y sentirse bien consigo mismo. Esta teoría se orienta hacia el esfuerzo por tenerle éxito en una tarea⁵⁹. Se ha concluido que los individuos dirigidos por el motivo de logro del éxito son desafiantes y demuestran un aumento de ejecución.

2. Necesidades de Poder, su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.

3. Necesidades de Filiación, su principal rasgo es ser aceptados y solicitados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

⁵⁸ Mc CLELLAN, D.C., "Estudio de la motivación Humana", Madrid Narcea 1989, en <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

⁵⁹ CALAHORRO, Fernando. Revisión conceptual del término motivación en el deporte. Teorías, problemas derivados y evaluación. 2009, en http://www.trances.es/papers/Trances%2001_3_3.pdf (25 de junio de 2012).

David McClelland y otras personas han propuesto esta teoría. En su investigación encontró, que los individuos con grandes logros se diferencian de otros, por su deseo de hacer las cosas mejor.

También señala unas características comunes que tienen las personas con una gran necesidad de logro:

- Prefieren tareas en las que pueden tener un alto grado de responsabilidad.
- Se fijan metas realistas.
- Planean meticulosamente sus acciones para alcanzar resultados.
- Se interesan por reconocer sus éxitos y fracasos.
- Es más importante la competencia que la amistad.

Agrega que las características comunes de las persona con una alta necesidad de:

- Se preocupan más por la amistad que por salir adelante
- Es más importante el trabajo en equipo.

Las personas con una fuerte necesidad de poder buscan:

- Estatus y autoridad como una vía para satisfacer su necesidad.

Mc. Clelland habla de una “sociedad realizadora” para referirse a que en ciertas épocas y lugares florece la motivación de logros fuertemente apoyada por la sociedad, sus instituciones y sus mitos. Las culturas varían en su evaluación del dominio intelectual como vehículo de expresión de la competencia⁶⁰.

⁶⁰ Véase: <http://www.mitecnologico.com/Main/TeoriaTresNecesidadesDeMcClelland> (Consulta: 3 de Julio de 2012).

Mc. Clelland y otros investigadores descubrieron lo siguiente⁶¹:

a.) Las personas con una alta necesidad de poder tienen un gran interés por ejercer influencia y control sobre los demás. En su mayoría buscan ser líderes, con frecuencia son buenos conversadores, son oradores por excelencia, y discuten a menudo.

b.) Las personas con una alta necesidad de afiliación suelen buscar ser apreciadas por otros evitando el rechazo desde todo punto de vista. Se preocupan por mantener las relaciones sociales, buscan ayudar, ser ayudados, consolar, ser consolados.

c.) Las personas con una alta necesidad de realización, su principal objetivo es alcanzar el éxito y su principal temor es fracasar, quieren ser desafiadas, buscan metas que no sean inalcanzables pero que tampoco sean de fácil acceso; son personas constantes, trabajan hasta cuando sea necesario les gusta obtener una retroalimentación rápida y específica en términos de cuán bien hacen las cosas.

4.4.1.3) Vroom (Vroom, 1964)-Porter-Lawler (1968) y la Teoría de las Expectativas.

El autor más destacado de esta teoría es Vroom, pero ha sido completada ésta por Porter-Lawler. Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor”⁶². Las personas altamente motivadas son aquellas que

⁶¹ Véase <http://clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Ninguno-Por-Ahora/99527.html> (Consulta: 28 de Junio de 2012).

⁶² PINDER, CRAIG C., "Beliefs, expected values, and volunteer work behavior" en Larry F More <<Motivating Volunteer: How the rewards of unpaid work can meet people's need>>

perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo⁶³. Los puntos más destacados de la teoría son⁶⁴:

- Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.
- El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina *instrumentalidad*.
- Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado *valencia*.
- La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué conseguire si rindo? ¿Merece la pena?
- La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.
- Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.
- Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.

Vancouver Volunteer Centre, Canada 1985, en: <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

⁶³ LAREDO, "Motivación y Satisfacción", en <http://www.teclaredo.edu.mx/unidad2/unidad2.htm> en: <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

⁶⁴ GALBRAITH, J., "Organization Design" Addison-Wesley Mass 1977. en <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro, es decir:

Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa x Probabilidad de logro⁶⁵.

4.4.2) **El deporte y las motivaciones**

Los objetivos de los profesionales de la psicología social se pueden resumir en dos: (1) Ayudar a los deportistas a mejorar su rendimiento a través de los principios psicológicos y (2) Comprender cómo es afectado el desarrollo psicológico del individuo su salud y bienestar con la participación en el deporte, ejercicio y actividad física. En conclusión, la psicología del deporte es el empleo de una ciencia, esto es la psicología aplicada al deporte.

4.4.3) **El efecto del ejercicio y el deporte en el área emocional**

Uno de los conceptos más estudiados en la psicología es la salud mental que se ha agudizado en la sociedad actual. Una gran parte de estos trastornos y síntomas se relacionan con el estrés, la ansiedad y la depresión. Diversas investigaciones han determinado que la falta de práctica de actividades físicas y deportivas es un factor importante en la aparición de los síntomas de la depresión, puesto que por medio de la actividad física se elimina la ansiedad.

Adicionalmente, la actividad física y deportiva genera un incremento importante en la autoestima, por la apariencia física que trae como añadidura. Se ha señalado que como beneficios tales como: a) optimización del ciclo sueño-vigilia, b) activación psiconeuronal en el caso del estrés, c)

⁶⁵ Ídem.

reducción de la ansiedad, d) mejora el autoestima, e) prevención de enfermedades orgánicas, f) modificación de conductas disfuncionales, g) disminución de los niveles de tensión acumulados.

Pero no sólo genera beneficios individuales sino también colectivos, al entrar en contacto con otros grupos por ejemplo laborales, que fue lo examinado en este capítulo, de allí la importancia de la motivación de los trabajadores, usando las actividades físicas y el deporte para conseguirlo.

CAPÍTULO V

MECANISMOS PARA IMPLEMENTAR LAS NORMAS LABORALES REFERENTES A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN LAS EMPRESAS.

Después de haber analizado con el método científico las normativa que obliga a implementar actividades deportivas en los centros de trabajo, se ha llegado a la conclusión que a los fines que los patronos no estén expuesto a sanciones pecuniarias de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica que rige la materia, y también de cumplimiento a la responsabilidad subjetiva a través del programa de recreación tiempo libre para los trabajadores, y a las actividades deportivas que obliga las leyes sustantivas en materia de seguridad y salud laboral, una vez ocurrido un accidente o una enfermedad profesional, se hace necesario exponer las alternativas que tienen los patronos para dar cumplimiento a tales normas.

5.1) Mecanismos de implementación establecidos en la legislación Venezolana.

En Venezuela la Ley no contempla la forma en que las empresas darán cumplimiento a la obligación de integrar las actividades deportivas en los centros de trabajo, más sin embargo si establece sanción para los patronos que la incumplan.

La norma de mayor trascendencia dentro de los cuerpos normativos analizados es la referida a la realización de las actividades deportivas dentro de la jornada de trabajo (LODAFEF) y fuera de ésta. Sin embargo no es clara la Ley en cuando a la forma en que se puede dar cumplimiento a dichas actividades.

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece la obligación que todo patrono diseñe un Programa de Recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social.

En este sentido, tanto el Instituto de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo como el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tienen la obligación de velar por el cumplimiento de tal obligación.

Este programa debe ser aprobado por el INCRET y debe formar parte integrante con el Programa de Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores.

Visto que se ha concluido que las actividades deportivas forman parte integrante de la recreación, tiempo libre de los trabajadores es por lo que se hace necesario incluir actividades deportivas dentro de dicho programa, bien sea para su práctica dentro de la jornada de trabajo o bien fuera de ésta, incluyendo familiares o sólo con los trabajadores de la empresa.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores⁶⁶ elaboraron una `Guía Técnica para elaborar proyectos de Recreación'⁶⁷ y que es aplicada por el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, señalando dentro de las condiciones que debe necesariamente contener el programa la implementación de actividades deportivas, mencionando: Natación, béisbol, softbol, voleibol, competencias inter – empresas para los trabajadores.

⁶⁶ Véase http://www.inpsasel.gob.ve/paginas/noticia_819.html (Consulta: 11 de julio de 2012).

⁶⁷ Véase http://www.fenasinpres.org/documentos/guia_ela_proy_recre.pdf (Consulta: 6 de julio de 2012).

Se daría cumplimiento a las disposiciones legales, si se incluyen actividades deportivas dentro del Programa de Recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, pudiendo desvirtuar responsabilidad subjetiva de los patrono en este sentido en caso de la ocurrencia de un eventual accidente de trabajo o la aparición de una enfermedad ocupacional, y adicionalmente no estarían sujetos a sanciones pecuniarias por los entes del Estado.

A continuación se señala otra serie de alternativas para dar acatamiento y cumplimiento a los mandatos legales.

5.2) Mecanismos alternativos para dar cumplimiento por omisión de las disposiciones legales en Venezuela.

5.2.1) Wellness Corporativo.

En la actualidad el wellness es un término ampliamente usado en el ámbito laboral y que hace referencia a la búsqueda del bienestar tanto a nivel espiritual, corporal y mental. Es un conjunto de acciones y actitudes encaminadas a lograr nuestros objetivos y encontrar el significado y propósito en nuestras vidas. Al traducir el término del inglés al español significa bienestar, y es que muchas personas lo conceptualizan como un sinónimo de bienestar general, lo anterior debido a que para que un individuo se encuentre en estado de bienestar deben confluir diversos aspectos como salud, tranquilidad, relajación.

Al añadirsele la denominación de corporativo, entonces refiere el estado de bienestar en una institución, o bien el estado de bienestar que puede brindar una persona jurídica constituida para tales fines.

La práctica del *wellness* corporativo se ha venido aplicando paulatinamente en los países europeos y anglosajones. Esta práctica consiste en la instalación de un espacio de ejercicios deportivos dentro de la propia empresa para proponer actividades deportivas: clases colectivas (Spinning, Step, Yoga, Pilates, Aerobic, etc.), entrenamiento en máquinas cardiovascular (bicicletas estáticas, escaladoras, etc.) y de fuerza, servicios de fisioterapia, masajes. También incluye programas de asesoramiento nutricional y la creación de clubes deportivos abiertos a familiares de los empleados (equipo de fútbol, clases de yoga, etc.).

La ventaja que establecen estos servicios en el lugar del trabajo es que permite verificar los empleados que no hacen esto. Una gran ventaja de estos servicios en el lugar de trabajo es que permite captar fuera de sus oficinas, bien por motivos de tiempo, por razones de falta de estímulo, por razones económicas, y así la empresa logra mejorar la salud de su globalidad.

Las empresas están sintiendo el impacto de los costos económicos de atención de salud y productividad debido a la existencia de enfermedades crónicas que presentan los trabajadores y la presencia de factores que coadyuvan tales como el ausentismo.

Así los beneficios que derivan de la aplicación de programas de *wellness* corporativo en la empresa, han sido evaluados resumidos en: Para los empleados: Mejorar la salud física y mental, mejorar el bienestar y la autoestima, mejorar la productividad personal. Para las empresas: Recursos humanos más felices, más productivos, reducir las tasas de absentismo y de presentismo, aumentar el compromiso de los empleados hacia la empresa,

atraer y retener el talento, mejorar la imagen externa (Ranking Best place to work por ejemplo)⁶⁸.

5.2.2) Mecanismos adicionales.

El primer argumento para excusarse de la aplicación del *Wellness* corporativo es que este sistema sólo será posible materializarse en las grandes empresas, sin embargo las pequeñas y medianas empresas se ven en la imposibilidad de contratar este servicio corporativo, debido a la poca plantilla de trabajadores de que se trata y adicionalmente a los pocos ingresos de las mismas.

Sin embargo, las obligaciones analizadas de la Ley no distingue entre pequeñas, grandes y medianas empresas, debiendo todas y cada una de éstas dar cumplimiento a la práctica de actividades deportivas dentro de la jornada de trabajo.

Por ello se recomienda adicionalmente:

a) PAGO DE UN CENTRO DEPORTIVO POR PARTE DE LA EMPRESA

La mayoría de los gimnasios y centro deportivos ofrecen planes corporativos a los fines de hacer más accesible para las empresas e incluso para los mismos trabajadores el acceso al entrenamiento o la práctica deportiva.

⁶⁸ Véase <http://prevencionar.com/2011/06/29/mejorando-la-salud-laboral-desde-el-deporte/> (Consulta: 12 de julio de 2012).

El costo de la mensualidad, semestre o anualidad lo puede asumir total o parcialmente el empleador, en algunos casos estos planes incluyen seguimiento médico a los participantes.

b) PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA Y EJERCICIOS ERGONÓMICOS EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO.

Este tipo de actividad física se crea con la finalidad de reducir los permisos por reposos médicos producidos por el sedentarismo de los trabajadores que realizan ciertas actividades en las empresas o cuyas labores contribuyen significativamente a que estos se encuentren en un estado de pasividad absoluta.

Por ejemplo, empresas han sustituido la habitual silla de oficina por la walkstation (caminadora) llegando a reducir el usuario de ésta un 70% el riesgo de enfermedades cardiovasculares, así como ayudar a bajar su peso y mejorar su actitud ante el trabajo, mejorando también los índices de estrés.

c) PROMOCIÓN DE CAMPEONATOS Y TORNEOS DEPORTIVOS INTEREMPRESAS

Consiste en que varias empresas conjuntamente, organizan campeonatos de diferentes especialidades deportivas. La implicación de la empresa en este tipo de práctica deportiva puede ser muy heterogénea en función del tamaño y de la cultura de la misma. Esta es la práctica deportiva de mayor antigüedad en el ámbito laboral.

d) CREAR ESQUEMAS QUE PERMITAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS DEL TRABAJADOR.

Invitar a la familia del trabajador a que participe en los proyectos deportivos puede mejorar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, por lo que probablemente aumente la motivación, mejore la productividad y aumento los niveles de rendimiento.

e) PARTICIPAR EN EVENTOS DE CARIDAD

La empresa puede participar en eventos que tengan como motivación ayudar al prójimo, por ejemplo, una carrera patrocinada, que puede tener doble finalidad, mejora la reputación de la empresa, le daría publicidad, cumple con la mejora de salud y bienestar de los trabajadores y adicionalmente da cumplimiento a las disposiciones legales.

Los anteriores son meros ejemplos a los fines de dar cumplimiento a las disposiciones, que dependerán en la medida de las posibilidades económicas, espaciales, temporales de cada empresa. Es indispensable tener argumentos valederos de cumplimiento de las disposiciones legales, en caso de una posible fiscalización, a pesar de no contar con lineamientos para ello.

Se debe recordar que las empresas por disposición legal deben contar con un sitio u espacio para tales fines, que consideramos no necesariamente debe referirse dentro de la sede de la empresa, pero que si inexorablemente debe realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Dedicar pocas horas de la jornada de trabajo a la semana a practicar una actividad deportiva con los trabajadores en la sede de la empresa será suficiente para que los actores sociales estén en acatamiento a la actual legislación laboral deportiva.

Debe recordarse que la salud ocupacional actualmente representa una herramienta para mejorar la calidad laboral de las empresas y por ende su competitividad. Debe crearse en todo centro laboral, la cultura de seguridad y salud tanto para los patrones como para los trabajadores, y una de las formas de conseguirlo es a través de las actividades deportivas.

CONCLUSIONES

1. La tendencia mundial es considerar el deporte como una verdadera inversión más que como un gasto, ya que es muy probable que bajen los gastos por seguros de los trabajadores y permisos por enfermedades o accidentes incluso no profesionales, aumente la productividad y mejore el clima laboral.
2. La práctica regular de ejercicio físico y actividades deportivas mejora la calidad de vida de las personas y puede comportar grandes beneficios tanto para el trabajador como para la empresa, pudiendo mencionarse el mejoramiento de la productividad, baja del ausentismo, mejora de los estados de la salud, mejora la comunicación, aumenta el liderazgo, incentiva el trabajo en equipo y finalmente mejora el clima laboral. Estos son aspectos –entre otros– que la Empresa puede tener en consideración al invertir en proyectos de responsabilidad social corporativa dirigidos a los trabajadores de su empresa.
3. La práctica de actividad física y deporte por parte de los trabajadores de forma obligada es un tema relativamente nuevo en nuestro país aunque en algunos países europeos está fuertemente implantado y en otros como Colombia, Chile Argentina están empezando a ser implementado.
4. Venezuela es uno de los países latinoamericanos pioneros en implantar dentro de su legislación las prácticas deportivas dentro de las jornadas de trabajo, convirtiéndose en un Estado con una tendencia intervencionista en materia deportiva. Sin embargo, debe acotarse que ningún país deja totalmente libre la materia deportiva,

siempre existirá algún grado de intervención en referencia a esta materia.

5. A pesar que existe diversidad de normas en materia de deportes en Venezuela, la que más tiene incidencia directa en los costos económicos de los patronos son las referidas al pago del porcentaje del Fondo de Deporte y la que contempla la obligación para los patronos de disponer parte de la jornada laboral para la práctica de actividades deportivas.

6. Hay quienes opinan que para lograr los fines estudiados y promover el deporte no hace falta una ley tan tasada en cuanto a este tema, dado que si bien es cierto los beneficios del deporte son conocidos, eso debería quedar de parte de cada empresa.

7. Si bien es cierto no existe una reglamentación específica en Venezuela en torno a la forma en que los patronos deben dar cumplimiento a la implementación de las actividades deportivas durante la jornada de trabajo, si existe una sanción para el caso de incumplimiento de esta disposición para los patronos, por ello las empresas deben buscar medios alternos tales como: Wellness corporativo, pago de un centro deportivo por parte de la empresa, práctica de actividad física y ejercicios ergonómicos en el mismo centro de trabajo, buscar incentivar participación de la familia de los trabajadores, aparte de la opción legal de implementar un Programa de Recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social.

8. Es recomendable implementar en la empresa mecanismos que logren evidenciar que se está en cumplimiento y acatamiento a tales disposiciones legales, por cuanto al ser la Ley tan amplia en su

regulación le otorga mucha flexibilidad al Instituto Nacional del Deporte para definir lo que debe interpretar y se podría desvirtuar la esencia de la Ley.

BIBLIOGRAFÍA

ALTUVE, ELOY. *Deporte y Revolución Bolivariana en Venezuela (primera parte)*. Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 105 - Febrero de 2007 Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd105/deporte-y-revolucion-bolivariana-en-venezuela.htm>

ANDRÉ-NOËL CHAKER. *Study on national sports legislation in Europe*. Disponible en <http://books.google.co.ve/books?id=b2kYblhRedAC&pg=PA61&lpg=PA61&q=sports+legislation+l>

BAENA, GUILLERMINA, *Manual para elaborar trabajos de investigación documental*, Editores Unidos Mexicanos, México, 1988, pp. 72.

BALESTRINI, MIRIAM, *Cómo se elabora el proyecto de investigación*, Consultores Asociados, Caracas, 2006.

BORÍSOV, ZHAMIN Y MAKÁROVA. *Diccionario de economía política*. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/productividad.htm>

CARDENAL CARRO, MIGUEL. *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Servicio de publicaciones, Universidad.1996.

CHIAVENATO, IDALBERTO. *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill, Octava edición. México 2007.

DÍAZ BRETONES, F. Y MONTALBÁN PEREGRÍN, M.. *El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral En A. Rodríguez (coord.), Psicología de las Organizaciones*. Editorial UOC Barcelona. 2004 pp.125-166.

ESCOLA, HÉCTOR JORGE. *El Interés Público como fundamento del derecho administrativo*. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1989.

ESCOLA, HÉCTOR JORGE. *Compendio de Derecho Administrativo*, Tomos I y II, Editorial Depalma. Buenos Aires. 1967.

FARRANDO ISMAEL Y OTROS. *Manuel de Derecho Administrativo*. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1996.

GARCIA DE ENTERRIA EDUARDO Y FERNANDEZ TOMÁS-RAMÓN. *Curso de derecho administrativo*. Editorial Civitas. Madrid, 1991. Tomo II.

GACETA OFICIAL EXTRAORDINARIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA EXTRAORDINARIA Número 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005. *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 39.741 de fecha 23 de agosto de 2011. *Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.344 de fecha 27 de diciembre de 2005. *Ley Orgánica de pueblos y comunidades indígenas*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.668 de fecha 20 de abril de 2007. *Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 5.859 Extraordinario de fecha 10 de diciembre de 2007. *Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.270 del 12 de septiembre de 2005. *Ley de servicios sociales*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 5.933 Extraordinaria de fecha 21 de octubre de 2009. *Ley del poder popular para la juventud*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.598 de fecha 5 de enero de 2007. *Ley para personas con discapacidad*.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.270 de fecha 12 de septiembre de 2005. *Ley de servicios sociales.*

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA N° 24.487 del 9 de julio de 1954. *Ley del Instituto para Capacitación y Recreación de los Trabajadores.*

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.596 de fecha 03 de enero de 2007. *Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.*

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 39.872 de fecha 28 de febrero de 2012. *Reglamento Parcial Número 1 de la Ley Orgánica de Deporte, la Actividad Física y la Educación Física.*

GALBRAITH, J. *Organization Design*. Addison-Wesley Mass 1977. En <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

GREGORY, DEREK. *Quality of Life. Dictionary of Human Geography*. 5ta Edición. Oxford. 2009.

HERNANDEZ, Roberto. *Metodología de la investigación*. en AAVV, Mc. Graw Hill, Colombia, 1998.

LAREDO, *Motivación y Satisfacción*. En: <http://www.teclaredo.edu.mx/unidad2/unidad2.htm> en: <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

LARES MARTÍNEZ, ELOY. *Manual de Derecho Administrativo*, décima segunda edición, Caracas 2001.

MARÍN B. MARÍA y MARÍA EUGENIA PICO. *Fundamentos de salud ocupacional*. Universidad de Caldas. Colombia. En: <http://books.google.co.ve/books?id=mnwHhEGtba4C&pg=PA16&lpg=PA16&dq=El+Comit%C3%A9+Mixto+de+la+Organizaci%C3%B3n+Internacional+de+Trabajo+y+la+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud,+definen+la+salud+ocupacional+como+%E2%80%9Cel+proceso+vital+humano+no+s%C3%B3lo,+limitado+a+la+prevenci%C3%B3n+y+control+de+los+accidentes+y+las+enfermedades+ocupacionales+dentro+y+fuera+de+su+labor,+sino+enfatisado+en+el+reconocimiento+y+control+de+los+agentes+de+riesgo+en+su+e>

ntrono+biopsicosocial%E2%80%9D+.&source=bl&ots=QxCtCMp8i1&sig=l8MvrRFPu-y7C0wLYSzZwWW50M8&hl=es-419&sa=X&ei=JXUAUL6ZKpKk8QT094yoCA&ved=0CB0Q6AEwAA#v=onepage&q=El%20Comit%C3%A9%20Mixto%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20y%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%2C%20definen%20la%20salud%20ocupacional%20como%20%E2%80%9Cel%20proceso%20vital%20humano%20no%20s%C3%B3lo%2C%20limitado%20a%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20control%20de%20los%20accidentes%20y%20las%20enfermedades%20ocupacionales%20dentro%20y%20fuera%20de%20su%20labor%2C%20sino%20enfaticado%20en%20el%20reconocimiento%20y%20control%20de%20los%20agentes%20de%20riesgo%20en%20su%20entrono%20biopsicosocial%E2%80%9D%20.&f=false (25 de enero de 2012).

PINDER, CRAIG C., *Beliefs, expected values, and volunteer work behavior* en Larry F More *Motivating Volunteer: How the rewards of unpaid work can meet people's need*>> Vancouver Volunteer Centre, Canada 1985, en: <http://es.scribd.com/doc/78893500/Teorias-Motivacionales-Mc-Clelland-Maslow-Herzberg-Etc>

PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. Y HACKMAN, J. R. *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill Book Co. 1995.

RIVAS VALLEJO, PILAR. *La relación de trabajo en el deporte profesional*, Ed. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2011.

SÁNCHEZ, R. DIEGO A. La actividad Física en el ámbito Laboral, en: <http://www.reddeporte.com/ARTICULOS/0031/actividad%20fisica%20laboral%20diego%20sanchez.pdf> (15 de marzo de 2012).

WOOLFOLK, ANITA *Psicología Educativa*. Novena Edición. Pearson Educación. 2006.