

Situación de la prevención de riesgos laborales en sociedades y clubes profesionales de fútbol

Análisis de la situación y divulgación de resultados



Entidades Solicitantes:



Entidad Ejecutante:



SITUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SOCIEDADES Y CLUBES PROFESIONALES DE FÚTBOL. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS.

1.	Introducción	04
2.	Objetivos y alcance del estudio	08
3.	Marco jurídico y político del fútbol profesional	10
	3.1 El fútbol en la política de la Unión Europea	11
	3.2 El libro blanco sobre el deporte de la Unión Europea	14
	3.3 El Comité Sectorial de Diálogo Social para el Fútbol Profesional	17
	3.4 Organismos por los que se rige el fútbol profesional	18
4.	Normativa de seguridad y salud en el trabajo	20
5.	La seguridad en los campos de fútbol	44
	5.1 Riesgos para la seguridad en los campos de fútbol	47
	5.2 Relación entre el fútbol como fenómeno de masas y la violencia en el fútbol	48
	5.3 El coste de la seguridad en el fútbol	54
	5.4 Aspectos relativos a seguridad y prevención de la violencia en el deporte recogidos en la normativa española	55
	5.5 Obligaciones en materia de seguridad establecidas por la UEFA	62
6.	Riesgos laborales en sociedades y clubes profesionales de fútbol	66
	6.1 Instalaciones	67
	6.2 Maquinaria, equipos y productos utilizados	79
	6.3 Puestos de trabajo	93
7.	Situación del sector en materia de seguridad y salud	134
	7.1 Visión desde el punto de vista técnico	135
	7.2 Percepción de los trabajadores	139
	7.3 Percepción de los técnicos y responsables de los clubes	195
8.	Propuestas de mejora	204
9.	Conclusiones	210
10.	Bibliografía y referencias normativas	214
11.	Agradecimientos	220
	ANEXOS	222

Capítulo 01

Introducción

Hablar de deporte supone inevitablemente hablar de salud y bienestar, de calidad de vida, de esfuerzo y superación personal y de toda una serie de valores asociados a la práctica deportiva. Sin embargo, hoy en día el deporte trasciende mucho más allá, constituyendo una actividad que, además de los conocidos efectos sobre la salud de los individuos que lo practican, conlleva una serie de repercusiones sociales, culturales y económicas de gran relevancia e influencia en la sociedad actual.

El sector de la actividad física y el deporte ha experimentado en los últimos 100 años un gran desarrollo y evolución, en el que resalta la profesionalización de esta actividad y la importancia que ha adquirido como actividad económica y de desarrollo de empleo.

La importancia del deporte y sus repercusiones sociales, económicas y culturales, son evidentes en muchos aspectos y así son entendidas por la Comisión Europea, hecho que queda patente en el "Libro blanco sobre el deporte" editado por la Comisión en el año 2007, así como con la reciente creación de un Comité de Diálogo Social en el Fútbol Profesional, aspectos en los que se profundizará más adelante.

En Europa, el Fútbol es sin lugar a dudas el máximo exponente del desarrollo al que puede llegar una disciplina deportiva, así como de la trascendencia que puede alcanzar en la realidad social, cultural y económica de un país.

Según un informe de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), el impacto total del sector del fútbol profesional en la economía española en el año 2003 superó los 8.000 millones de euros, lo que supuso alrededor de un 1,7% del PIB General, y un 2,5 % del PIB del sector Servicios. El impacto económico del fútbol incide de manera directa principalmente en los sectores: textil, hostelería, actividades de ocio y multimedia, telecomunicaciones, etc. También cabe destacar las aportaciones al Estado Español (cerca de 821 millones de euros en 2003) en forma de impuestos, pagos a la seguridad social e ingresos procedentes de la recaudación de las quinielas, fundamentalmente.

Además, se destaca la capacidad de creación de empleo que tiene el fútbol profesional, en el que se emplea de forma directa o indirecta a cerca de 66.000 personas.

Sin embargo, aparte de la influencia en la economía española, el fútbol ejerce un papel fundamental a nivel social, mediático y cultural. La mitad de la población española es aficionada al fútbol, interés que no ha dejado de crecer durante las últimas tres décadas pasando del 44% en febrero de 1974, hasta el 50% en septiembre de 2004, además de lo cual la retransmisión de encuentros y programas de fútbol es uno de los grandes argumentos de la programación televisiva y radiofónica, lo que lo sitúa claramente como el deporte con mayor capacidad mediática y de identificación colectiva. Esta identificación colectiva que fue fundamentalmente de carácter nacional y territorial durante gran parte del siglo XX, es hoy en día mucho más abierta a otro tipo de factores fruto de la globalización, de las repercusiones de la sentencia Bosman y de la libertad para la circulación de profesionales en el fútbol europeo, así como del desarrollo y prestigio de las competiciones europeas de clubes y la transformación de estos en sociedades anónimas deportivas (RAMÓN LLOPIS GOIG).

En otro orden de cosas, hoy en día los Clubes de Fútbol y Sociedades Anónimas Deportivas (SAD) han realizado importantes avances para llevar a cabo una gestión más profesional de su actividad, optimizando sus niveles de ingresos y gastos, para asegurar su competitividad y supervivencia en términos económicos.

Dentro de la profesionalización de la gestión de las sociedades y clubes de fútbol, uno de los aspectos a tener en cuenta es la gestión de la prevención de riesgos laborales, que como recoge la normativa en la materia, debe de estar integrada en todas las ramas de actividad y en todos los niveles jerárquicos de las empresas, con el objeto de evaluar los riesgos existentes en la actividad desarrollada y estableciendo medidas para su eliminación o, en caso de que no sea posible, para su adecuado seguimiento y control. Todo ello con vistas a la eliminación de los posibles perjuicios para la salud derivados del trabajo, así como a la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores.

En este punto, la mejora de las condiciones de trabajo, no debe entenderse, como un "extra" dentro de la actividad de los clubes y SAD, sino como una parte esencial dentro de la política y la gestión de las mismas que conlleva importantes beneficios en el medio y largo plazo, en términos de estabilidad, continuidad y calidad empresarial, así como una reducción de los costes derivados tanto de los posibles accidentes o incumplimientos de requisitos normativos, como del absentismo y los problemas organizacionales derivados del mismo.

En este sentido, los clubes profesionales de fútbol y SAD, debido a la atención mediática que despierta su actividad, tienen la oportunidad de convertirse en ejemplo a seguir de lo que debe ser una gestión integral, no solamente orientada a aspectos puramente económicos y deportivos, sino también a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.



Capítulo 02

Objetivos y alcance del estudio

OBJETIVOS GENERALES:

Analizar las características generales y las condiciones de trabajo del sector del fútbol profesional y sus puestos de trabajo.

Identificar las carencias en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter técnico como de gestión de la prevención (modalidades preventivas adoptadas, personal responsable, nivel de implantación real, etc.) y facilitar herramientas para la mejora de la situación.

Difundir los principales resultados entre los trabajadores del sector, promoviendo actuaciones seguras y divulgando la cultura preventiva en el sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar la estructura de las empresas del sector y sus puestos de trabajo.

Realizar una identificación in situ de las condiciones de trabajo de dichos puestos.

Valorar los riesgos más característicos de dichos puestos de trabajo así como su origen.

Realizar un estudio del estado de las empresas del sector respecto a la gestión preventiva y la integración real de la prevención.

Elaborar materiales sencillos para los trabajadores y trabajadoras del sector, que divulguen y promuevan actitudes preventivas e informen sobre los principales riesgos de sus puestos de trabajo.

Promover la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector, tratando de llegar al mayor número posible de empresas pequeñas y medianas.

El alcance del estudio llevado a cabo abarca las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes Profesionales de Fútbol de la Liga de Fútbol Profesional de 1ª y 2ª división, no sólo en lo referente a jugadores, sino también a todo aquel personal y trabajadores que desarrollan su actividad laboral en dichos clubes o sociedades, o en sus instalaciones, ya sean trabajadores propios de los mismos o personal perteneciente a empresas de servicios o subcontratas. En este sentido, hay que destacar la relevancia que tiene la coordinación de actividades empresariales dentro de la gestión de la seguridad y salud en las sociedades y clubes de fútbol profesional, así como la naturaleza de espectáculo deportivo de masas que tienen los partidos de fútbol y su inevitable influencia sobre las condiciones de seguridad durante el desarrollo del partido así como en el tiempo previo y posterior al mismo.

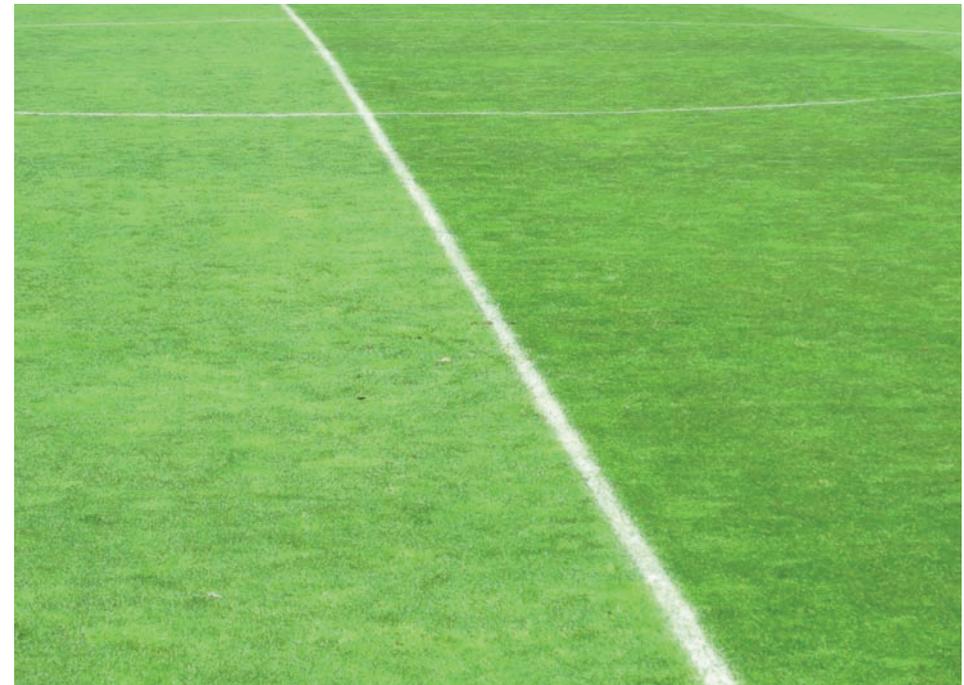
Capítulo 03

Marco jurídico y político del fútbol profesional

3.1 EL FÚTBOL EN LA POLÍTICA DE LA UNIÓN EUROPEA

El desarrollo del fútbol como actividad no solamente deportiva, sino económica, social y cultural, ha motivado la atención en esta materia de los estados miembros y de las instituciones europeas. Si bien, la Unión Europea no tiene competencias directas en materia deportiva, el deporte como actividad económica sí está sometido a las normas y al marco jurídico de la Unión Europea.

Según el informe independiente sobre el deporte europeo (Arnaut, 2006), elaborado bajo la presidencia del Reino Unido de la Unión Europea, bajo el acuerdo de los ministros de deporte de Francia, Alemania, Italia, España y Reino Unido, la evolución del extremo superior de la pirámide deportiva y su desarrollo como "negocio", especialmente en el caso del fútbol, ha propiciado diferentes actuaciones judiciales que rodean al deporte de una cierta incertidumbre jurídica. Así, la legislación de la UE ha ejercido una influencia importante en la estructura y organización del deporte. Desde el caso Bosman¹ de 1995, los Tribunales Europeos y la Comisión Europea han intervenido en muchos casos relacionados con el deporte, principalmente en relación a las normas sobre competencia y libre circulación del Tratado CE y, pese a que la jurisprudencia resultante podría sentar algunos principios importantes, se considera necesario un entorno más estable para el desarrollo saludable del deporte en Europa, aclarando y delimitando la relación entre el Derecho Europeo y la regulación del Deporte.



(1) En 1995, la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE a favor de J.M. Bosman, cuyo club, el RC Liégeois, impedía su cesión a un club francés, al no solicitar ante la Federación Belga un certificado de transferencia internacional, abrió las fronteras a los jugadores europeos y les permitió fichar por equipos de otros países sin que se les contabilizara como extranjeros, permitiéndose así el libre acceso al mercado de trabajo y la no discriminación por razones de nacionalidad.

El Tratado de Amsterdam (1997) por el que se modificaba el Tratado de la Unión Europea, en su declaración sobre el deporte, hacía hincapié en la importancia social del mismo y en la necesidad de prestar atención a las cuestiones que afectan al deporte:

“La Conferencia pone de relieve la importancia social del deporte, y en particular su función a la hora de forjar una identidad y de unir a las personas. Por consiguiente, la Conferencia insta a los organismos de la Unión Europea a escuchar a las asociaciones deportivas cuando estén tratándose cuestiones importantes que afecten al deporte. A este respecto, deberá prestarse una atención especial a las características específicas del deporte de aficionados.”

Posteriormente, en 1999, la Comisión Europea realizó un informe para la salvaguardia de las estructuras deportivas y del mantenimiento de la función social del deporte en el marco comunitario, conocido como Informe de Helsinki sobre el deporte, con el objeto de conciliar la dimensión económica del deporte con su dimensión popular, educativa, social y cultural. En dicho informe, se llama la atención sobre la necesidad de reafirmar las funciones sociales y educativas del deporte, reconociendo que el deporte es uno de los ámbitos de actividad que más afectan y acercan a los ciudadanos de la Unión Europea, con independencia de su edad y de su origen social, pero siendo conscientes también de ciertos peligros que afectan al ámbito deportivo (violencia en los estadios, dopaje y búsqueda de beneficios financieros rápidos). También se señala el deber de la Comunidad Europea de, a pesar de no tener competencias específicas en temas deportivos, velar por que las iniciativas de las autoridades públicas nacionales y de las organizaciones deportivas sean conformes al Derecho comunitario y respeten los principios del mercado interior (libertad de circulación de los trabajadores por cuenta ajena, libertad de establecimiento y libre prestación de servicios, etc.).

“El sector del deporte, por lo que se refiere a las actividades económicas que genera, está sometido, como los demás sectores de la economía, a las normas del Tratado CE. La aplicación de las normas de competencia del Tratado al sector del deporte debe tener en cuenta las especificidades del mismo, y en particular la interdependencia entre la actividad deportiva y las actividades económicas que genera, así como el principio de la igualdad de oportunidades y el de la incertidumbre de los resultados.”

Como respuesta al Informe de Helsinki, el Consejo Europeo, reunido en Niza en diciembre de 2000, realizó la declaración de Niza sobre el deporte relativa a las características específicas del deporte y a su función social en Europa, que deben tenerse en cuenta al aplicar las políticas comunes. En ella, se reitera la necesidad de que la Comunidad Europea tenga en cuenta las funciones sociales, educativas y culturales del deporte, que conforman su especificidad y que actúe en conformidad salvaguardando y promoviendo la ética y la solidaridad necesarias para preservar el papel social del mismo. Sin embargo, esta declaración no es legalmente vinculante y sólo ofrece una orientación general sobre cómo abordar ciertas cuestiones que se consideran importantes.

Algunos de los puntos que se recogen en la declaración de Niza son los siguientes:

- **Importancia del papel del deporte como medio de participación e integración social y la necesidad de facilitar la práctica deportiva a todas las personas.**

- **Se reconoce la autonomía de las organizaciones y federaciones deportivas, su derecho a la autoorganización mediante las adecuadas estructuras asociativas, así como la misión de organizar y promover su disciplina, siempre que se conformen al Derecho nacional y comunitario y funcionen de forma democrática y transparente.**

- **Se hace hincapié en la formación y protección de los jóvenes deportistas:**

“12. El Consejo Europeo destaca los beneficios de la práctica deportiva para los jóvenes y reitera la necesidad de que las organizaciones deportivas, en particular presten una atención especial a la educación y a la formación profesional de los jóvenes deportistas de alto nivel, de modo que su inserción profesional no se vea comprometida por causa de sus carreras deportivas, a su equilibrio psicológico y sus lazos familiares, así como a su salud, concretamente a la prevención contra el dopaje. Manifiesta su aprecio por la contribución aportada por las asociaciones y organizaciones que, mediante su labor de formación, responden a esas exigencias, proporcionando una contribución social inestimable”.

“13. El Consejo Europeo expresa su preocupación por las transacciones comerciales cuyo objeto son los deportistas menores de edad, incluidos los procedentes de terceros países, por cuanto no se ajustan a la legislación laboral en vigor o ponen en peligro la salud y el bienestar de los jóvenes deportistas. Hace un llamamiento a las organizaciones deportivas y a los Estados miembros para que investiguen tales prácticas, las vigilen y adopten, en su caso, medidas adecuadas.”

Con objeto de poner en práctica estos aspectos recogidos en la Declaración de Niza, se llevó a cabo el Informe Independiente sobre el Deporte Europeo (Arnaut, 2006), en el que se analizan las diversas cuestiones que afectan al deporte en general y al fútbol en particular, y, en base a la interpretación de la jurisprudencia, a los principios políticos de la Declaración de Niza y a la consulta con los agentes implicados, se realizan recomendaciones de actuación para las instituciones de la UE, los Estados Miembros y las autoridades futbolísticas europeas.

Un punto interesante recogido en dicho informe es que, una vez reconocida la naturaleza específica del deporte y la autonomía de los organismos deportivos en cuanto a su organización, el debate actual se debería centrar en las medidas prácticas para incorporar esa especificidad en la normativa de la UE.

En cuanto a las propuestas de actuación, en el informe se recomienda la creación de un Libro blanco sobre el deporte en Europa (ya elaborado en el 2007) y de una Agencia Europea para los Deportes, que actúe de enlace entre los organismos de la UE y los organismos deportivos (respetando la autonomía de estos últimos en sus ámbitos de actuación). En el caso del fútbol en particular, se recomienda la formalización de un acuerdo entre la UE y la UEFA (Unión Europea de Asociaciones de Fútbol), que permita clarificar la relación existente entre los dos organismos y proporcione un marco estable para la cooperación en los asuntos relacionados con el fútbol y la legislación y la política europea. Además, se debería contemplar la obligación de consulta mutua entre la UEFA y la UE en relación a todos los asuntos relacionados con el fútbol en Europa.

3.2 EL LIBRO BLANCO SOBRE EL DEPORTE DE LA UNIÓN EUROPEA

Fruto del interés de la Comisión Europea por preservar el modelo de deporte europeo y dotarle de unas bases que aseguren su estabilidad, evolución y desarrollo a nivel económico y social, en consonancia con la política de la Unión Europea, y a raíz del informe independiente sobre el deporte europeo del 2006, se publica en julio del 2007 el libro blanco sobre el deporte en Europa.

En dicho libro blanco, se recoge la definición de deporte del Consejo de Europa:

“Cualquier forma de actividad física que, a través de participación organizada o no, tiene por objeto la expresión o mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o la obtención de resultados en competición a todos los niveles”.

El objetivo del libro blanco sobre el deporte es ofrecer una orientación estratégica acerca del papel del deporte en Europa, impulsar el debate en torno a problemas específicos, mejorar la visibilidad del deporte en la elaboración de políticas europeas y sensibilizar a la opinión pública sobre las necesidades y particularidades del sector.

En el libro blanco, se destaca la faceta del deporte como fenómeno social y económico en expansión que contribuye en buena medida a los objetivos estratégicos y de solidaridad y prosperidad de la Unión Europea. Parte de la importancia del deporte radica en el alto interés que despierta entre los ciudadanos europeos, su elevado poder de convocatoria y la capacidad de llegar a todo el mundo con independencia de la edad u origen social. También se tiene en cuenta su papel en la mejora de la salud, así como la dimensión social, educativa, cultural y recreativa del mismo, sin olvidar el potencial que tiene para reforzar las relaciones externas de la Unión.



El papel del deporte en la sociedad:

Algunos de los aspectos concretos en los que incide el libro blanco en relación al papel que juega (o puede jugar) el deporte en la sociedad son los siguientes:

- Mejora de la salud pública a través de la actividad física
- Unión de fuerzas en la lucha contra el dopaje
- Optimización del papel del deporte en la educación y la formación
- Fomento del voluntariado y la ciudadanía activa a través del deporte
- Aprovechamiento del potencial del deporte para la inclusión social, la integración y la igualdad de oportunidades
- Refuerzo de la prevención y la lucha contra el racismo y la violencia
- Intercambio de valores con otras partes del mundo
- Apoyo al desarrollo sostenible

Dimensión económica del deporte:

En cuanto a la dimensión económica del deporte, se recoge lo siguiente:

“El deporte es un sector dinámico que crece con rapidez, tiene un impacto macroeconómico infravalorado y puede contribuir a los objetivos de Lisboa de crecimiento y creación de empleo. Puede servir, además, como herramienta para el desarrollo local y regional, la regeneración urbana o el desarrollo rural. El deporte tiene sinergias con el turismo y puede estimular la mejora de las infraestructuras y el establecimiento de nuevos partenariados para financiar las instalaciones deportivas y de ocio.”

En este sentido, no sólo se tiene en cuenta la influencia directa de los acontecimientos y celebraciones deportivas, sino también la reducción de costes derivados de la inactividad física. En general, no existen datos precisos sobre la incidencia del deporte en la economía, razón por la cual la Comisión, promoverá la realización de estudios para mejorar el conocimiento tanto sobre la contribución del deporte a la economía, como sobre la financiación del deporte de base.

Organización del deporte:

En lo referente a la organización del deporte, la Comisión Europea reconoce la autonomía de las organizaciones deportivas y las estructuras representativas propias del sector (y en cierta medida de los Estados Miembros y los interlocutores sociales). No obstante, también considera que puede contribuir a impulsar el intercambio de buenas prácticas en el sector y a establecer principios de buena gobernanza, tales como la transparencia, democracia, responsabilidad y representación de las partes interesadas (asociaciones, federaciones, jugadores, clubes, ligas, aficionados, etc.). Por lo tanto, aunque La Comisión considera que la mayoría de los retos pueden abordarse a través de la autorregulación, respetando los principios de la buena gobernanza y siempre y cuando se cumpla la legislación de la UE, está dispuesta a desempeñar un papel facilitador o a intervenir cuando sea necesario.

Algunos de los puntos relativos a la organización del deporte que se tratan específicamente en el libro blanco son los siguientes:

La especificidad del deporte
Libre circulación y nacionalidad
Traspasos
Agentes de los jugadores
Protección de menores
Corrupción, blanqueo de dinero y otras formas de delito financiero
Sistemas de licencias de los clubes
Medios de comunicación

Seguimiento:

Para realizar el seguimiento y la evolución de las iniciativas y aspectos recogidos en el libro blanco, La Comisión Europea llevará a cabo un diálogo estructurado entre las parte interesadas, fomentando la colaboración de los estados miembros y promoviendo el diálogo social.

En particular, se intentará involucrar en el diálogo a las siguientes entidades:

- Federaciones deportivas europeas.
- Organizaciones europeas del sector del deporte, en particular los Comités Olímpicos Europeos (EOC), el Comité Paralímpico Europeo (EPC) y las organizaciones deportivas europeas no gubernamentales.
- Organizaciones nacionales del sector del deporte y comités nacionales olímpicos y paralímpicos.
- Otros actores del ámbito del deporte representados a nivel europeo, incluidos los interlocutores sociales.
- Otras organizaciones europeas e internacionales, en particular las estructuras del Consejo de Europa para el deporte y los organismos de las Naciones Unidas como la Unesco y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El diálogo social se considera un instrumento clave para abordar las preocupaciones comunes de empleadores y deportistas, así como para llegar a acuerdos relativos sobre las relaciones y condiciones laborales en el sector. Por ello, La Comisión impulsa y acoge con satisfacción todos los esfuerzos que lleven a establecer comités europeos para el diálogo social en el sector del deporte. La creación de un Comité Sectorial para el Diálogo Social, a petición de los interlocutores sociales, constituye una herramienta que permitiría a los interlocutores sociales contribuir a dar forma a las relaciones laborales y a las condiciones de trabajo de forma activa y participativa. En este ámbito, el diálogo social también podría llevar al establecimiento de códigos de conducta o estatutos, acordados mutuamente, con los que abordar las cuestiones relacionadas con la formación, las condiciones laborales o la protección de los jóvenes.

3.3. EL COMITÉ SECTORIAL DE DIÁLOGO SOCIAL PARA EL FÚTBOL PROFESIONAL

Como consecuencia del interés mostrado por los agentes involucrados en el sector del deporte y de la Comisión Europea por fomentar el diálogo social en el ámbito europeo, el pasado 1 de julio tuvo lugar en París la primera reunión del Comité Europeo de Diálogo Social para el Fútbol Profesional. Dicho comité, formado por la división europea de la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales (FIFPro), la Asociación Europea de Ligas de Fútbol Profesional (EPFL), la Asociación de Clubes Europeos (ECA) y la Unión Europea de Asociaciones de Fútbol (UEFA), como órgano rector del fútbol europeo, constituye la base para el desarrollo del diálogo social en el sector del fútbol profesional.

Debido a la gran movilidad que caracteriza la actividad de los futbolistas en Europa, el diálogo social a nivel europeo permitirá resolver problemas que no pueden tratarse exclusivamente en ámbitos nacionales.

La creación de un comité de diálogo social específico para el fútbol profesional constituye una oportunidad para los agentes sociales del sector de contribuir al buen gobierno y regulación de los aspectos laborales de la actividad, de una manera autónoma y participativa. Entre los temas a tratar por el comité, con objeto de debatir e intentar llegar a acuerdos sobre los mismos, el primero de todos será el de los requisitos mínimos que deben figurar en los contratos de los jugadores profesionales, además de otros como: estándares mínimos en materia de seguridad y salud, seguros de salud, educación para los jugadores jóvenes, derechos y obligaciones de los jugadores, resolución de conflictos y derechos de imagen.



3.4 ORGANISMOS POR LOS QUE SE RIGE EL FÚTBOL PROFESIONAL

El órgano rector del fútbol internacional es la FIFA ("Fédération Internationale de Football Association"), una asociación de derecho suizo fundada en 1904 con sede en Zúrich, cuyo objetivo es la mejora continuada del fútbol. La FIFA está formada por 208 asociaciones nacionales agrupadas en confederaciones de cada uno de los continentes.

En el ámbito europeo, el órgano de gobierno del fútbol es la UEFA (Unión Europea de las Asociaciones de Fútbol), una asociación de las federaciones nacionales, basada en la democracia, cuya misión consiste en salvaguardar el desarrollo del fútbol europeo en todos los niveles y promover los principios de unidad y solidaridad.

La UEFA, trabaja en estrecha relación con sus asociaciones-miembros y con las ligas y clubes de Europa con objeto de conseguir los siguientes objetivos (siguiendo unos principios de transparencia, responsabilidad, orgullo y respeto a todos los estamentos implicados en el fútbol europeo):

- Organizar exitosamente competiciones para profesionales, jóvenes, mujeres y aficionados al fútbol.
- Incrementar el acceso a su práctica, sin discriminación por género, religión o raza, así como favorecer el desarrollo y crecimiento de las bases de este deporte.
- Alcanzar el éxito comercial y financiero sin perjudicar las cualidades y los principios de nuestras competiciones.
- Usar los réditos de UEFA para reinvertirlos y redistribuirlos en el juego.
- Dar el apoyo necesario a las federaciones miembro.
- Promover los valores positivos del deporte, entre ellos, el fair play y las conductas antirracistas. Del mismo modo se promueve la seguridad en la atmósfera que envuelve a los partidos.
- Luchar contra el dopaje por el bien del fútbol y para y para mantener limpios los valores del deporte rey.
- Actuar como los representantes de la voz de la familia del fútbol europeo.
- Acercamiento coherente a las entidades con poder de decisión sobre las cuestiones de importancia en el fútbol europeo.
- Mantener buenas relaciones con las otras Confederaciones Continentales y con FIFA.
- Asegurar que las necesidades del juego y los intereses de los aficionados están reflejados en la forma de pensar de UEFA.

En España, la ordenación del deporte se realiza conforme a la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte. En ella, se regulan los principales aspectos que inciden en el buen desarrollo y organización de las actividades deportivas, incluyendo las funciones y características de las federaciones deportivas, clubes y ligas profesionales, entre otras figuras deportivas.

El máximo organismo del fútbol es la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), una entidad asociativa privada con personalidad jurídica propia, de utilidad pública y ámbito estatal, que desarrolla las competencias que le son propias bajo la coordinación y tutela del Consejo Superior de Deportes. Forma parte de la FIFA y la

UEFA y a su vez está formada por las diferentes federaciones autonómicas, así como por los clubes, futbolistas, árbitros, entrenadores y por la Liga Nacional de Fútbol Profesional.

A la RFEF le corresponde como actividad propia el gobierno, administración, gestión, organización y reglamentación del fútbol, en todas sus especialidades; además de realizar funciones públicas de carácter administrativo como agente colaborador de la Administración Pública.

La LIGA NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL, (LNFP), es una Asociación Deportiva de derecho privado, que en base a lo establecido en los artículos 12 y 41 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, está integrada exclusiva y obligatoriamente por todas las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes que participan en competiciones oficiales de fútbol de ámbito estatal y carácter profesional, y a la que corresponde legalmente la organización de dichas competiciones, en coordinación con la Real Federación Española de Fútbol. La LNFP tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y goza de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la Real Federación Española de Fútbol de la que forma parte.

Capítulo 04

Normativa de seguridad y salud en el trabajo

La normativa en materia de seguridad y salud se basa en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que transpone la Directiva Marco 89/391/CEE, y en una serie de normas que la modifican, desarrollan y regulan aspectos más específicos de la misma.

El objeto de toda esta normativa es el de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, evitando así los posibles accidentes, lesiones y enfermedades o problemas de salud que puedan estar derivadas de los mismos.

En este sentido, la ley establece el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores y el correspondiente deber del empresario de, en el marco de sus responsabilidades, llevar a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Es necesario destacar que la integración de la actividad preventiva en la empresa debe llevarse a todos los niveles jerárquicos y a todos los departamentos o áreas de actividad de la misma. Como instrumento para conseguir implantar la gestión preventiva en el sistema de gestión general de la empresa, se debe implantar y aplicar **un plan de prevención de riesgos laborales** que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Dentro del plan de prevención de riesgos laborales adquiere gran importancia la evaluación de riesgos laborales, a partir de la cual, se deberá desarrollar la planificación de la actividad preventiva.

Principios de la Acción Preventiva:

Con objeto de orientar las actuaciones preventivas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece los siguientes principios de la acción preventiva:

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores



4.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES.

Como ya se ha comentado, el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, supone la obligación por parte del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, el empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales (independientemente de las obligaciones que puedan tener los trabajadores y del posible concierto de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno) y asegurarse de que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaigan sobre los trabajadores.

En cumplimiento de esta obligación, el empresario deberá llevar a cabo la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular, las relacionadas con la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Por otro lado, con el fin de perfeccionar la actividad preventiva, el empresario deberá asegurar un seguimiento continuo de la misma y disponer los medios necesarios para adaptar las medidas de prevención a las posibles modificaciones que puedan experimentar las circunstancias y condiciones del trabajo.

Además de todo esto, el empresario deberá consultar con los trabajadores o sus representantes los principales aspectos relacionados con la organización de la actividad preventiva y las actuaciones en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a los trabajadores, resulta conveniente destacar que la LPRL, no sólo recoge sus derechos en materia de seguridad y salud, sino que también establece una serie de obligaciones en esta materia.

En cuanto a los derechos, además del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, el art. 34 de la LPRL establece su derecho a la participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que respecta a las obligaciones por parte de los trabajadores, el art. 29 de LPRL establece lo siguiente:

1) Corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional (según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas) de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2) Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros

medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario (de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste).
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención (o, en su caso, al servicio de prevención) acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

4.2 MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA.

La LPRL recoge cuatro posibles modalidades de organización de las actividades preventivas por parte de la empresa:

- 1) Asumir personalmente la actividad preventiva por parte del empresario.
- 2) Designar a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- 3) Constituir un servicio de prevención propio.
- 4) Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

Se entiende por **servicio de prevención** el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Se denomina **servicio de prevención propio** al conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, mientras que se habla de **servicio de prevención ajeno** cuando la empresa concierta con una entidad externa especializada la realización de las actividades de prevención, así como el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos y las características de la misma.

En cualquier caso, los servicios de prevención deben tener un carácter interdisciplinario (que comprenda al menos 2 de las disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales: seguridad en el trabajo, higiene industrial o ergonomía y psicología aplicada).

Para que el empresario pueda **asumir personalmente la actividad preventiva** (con excepción de las actuaciones relativas a la vigilancia de la salud, que en ningún caso podrán ser llevadas a cabo directamente por el empresario), se deben de cumplir varias condiciones:

- a) Que se trate de una empresa de menos de seis trabajadores (la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012 amplía esta limitación a 10 trabajadores).
- b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades con cierta peligrosidad).
- c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

En el caso de que el empresario **designa a uno o varios trabajadores** para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, dichos trabajadores deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar y ser suficientes en número (además de disponer de los medios y tiempo necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones).

Por otro lado, el empresario deberá constituir un **servicio de prevención propio** cuando:

- a)** Se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b)** Se trate de empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- c)** Así lo decida la Autoridad Laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa (salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa).

Dentro de los servicios de prevención propios, existe un caso especial que es el de los servicios de prevención mancomunados. Dichos servicios podrán crearse entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, así como entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Finalmente, el empresario deberá recurrir a un **servicio de prevención ajeno** cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a)** Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no esté obligado a constituir un servicio de prevención propio.
- b)** Que la autoridad laboral requiera la formación de un servicio de prevención propio o la contratación con un servicio de prevención ajeno y se opte por este último.
- c)** Que se haya asumido la actividad preventiva sólo parcialmente por parte de la empresa.

4.3 CONCIERTO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

En la práctica, debido a la especialización formativa que requieren las actuaciones en materia preventiva y a la comodidad y tranquilidad en cuanto a cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud que supone el contratar el servicio con una empresa especializada; la mayor parte de las empresas de pequeño y mediano tamaño, que puedan tener riesgos de cierta relevancia, optan por el concierto de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno. No obstante, es necesario destacar que la responsabilidad sobre el cumplimiento de los requisitos normativos y el deber de llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de seguridad y salud continúa siendo del empresario, siendo imprescindible una alta implicación del mismo en las acciones preventivas, con independencia de que se contrate un servicio de prevención ajeno.

Cuando un empresario (previa consulta a los representantes de los trabajadores) opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar dicha prestación por escrito, estableciendo:

- a)** La identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- b)** La identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrate.
- c)** Los aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa (especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo).
- d)** Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
- e)** Duración del concierto.
- f)** Condiciones económicas del concierto.

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período. Además, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención una programación de las actividades a desarrollar, así como una memoria anual de las actividades desarrolladas.

Es conveniente destacar en este punto que, para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán estar debidamente acreditadas por la Administración laboral, previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de su competencia.

4.4 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Como se ha comentado anteriormente, la evaluación de riesgos laborales constituye la base para la gestión preventiva en la empresa. Dicha evaluación, consiste en un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Básicamente, el proceso de evaluación de riesgos se compone de dos etapas:

- Una primera etapa de **análisis del riesgo**, en la que se identifican los posibles peligros para la seguridad y salud de los trabajadores y se estima el riesgo de los mismos (valorando la probabilidad y las consecuencias de que se materialicen los peligros detectados).
- Una segunda etapa de **valoración del riesgo**, en la que se compara el valor del riesgo obtenido con el valor del riesgo que se considera tolerable, emitiendo un juicio sobre el mismo (si es tolerable o no).

En caso de que se considere que el riesgo no es tolerable, deberán llevarse a cabo las actuaciones necesarias para controlarlo y reducirlo hasta niveles tolerables.

Según establece el art 16 de la LPRL (modificado por la Ley 54/2003), el empresario deberá realizar, la **evaluación inicial de riesgos** teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Dicha evaluación deberá revisarse y actualizarse cuando se produzcan cambios en las características de los puestos y las condiciones de trabajo; y, en todo caso, cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.

Los requisitos básicos que deben de cumplirse a la hora de llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales quedan especificados en el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe (o vaya a ocuparlo) sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Por otro lado, la evaluación de riesgos deberá ser realizada por personal técnico competente y el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado (no obstante, cuando exista normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a la misma). Además, de acuerdo con el art 33 de la LPRL se deberá consultar a los representantes de los trabajadores (o a los propios trabajadores en ausencia de

representantes) acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

La evaluación de riesgos debe ser un **proceso dinámico**, por lo que, a partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan sensible a las condiciones del puesto.

Además de lo anterior, deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica, cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o bien cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se deberán considerar los resultados de:

- La Investigación sobre las causas de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan podido producir.
- Las actividades para la reducción y el control de los riesgos.
- El análisis de la situación epidemiológica.

Independientemente de lo anterior, las evaluaciones deberán **revisarse periódicamente** (con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores).

Finalmente, la evaluación de riesgos **ha de quedar adecuadamente documentada**, de manera que, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, queden reflejados los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo.
- Riesgo o riesgos existentes.
- Relación de trabajadores afectados.
- Resultado de la evaluación y las medidas que procedan en base a ésta.
- Referencia a criterios y procedimientos de evaluación, además de métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.



4.5 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

La planificación de la actividad preventiva consiste en la ordenación y organización en el tiempo, de todas aquellas actuaciones que deban realizarse en materia de prevención de riesgos laborales, con objeto de controlar los posibles riesgos detectados en la evaluación y de asegurar el cumplimiento de los requisitos exigibles en materia de seguridad y salud.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo que superen los límites tolerables, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar y controlar tales riesgos, planificándolas según su prioridad. En dicha planificación, se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva.

La planificación de la actividad preventiva deberá recoger todos los medios materiales y humanos destinados a cumplir con los objetivos de seguridad y salud y, en particular, todos los aspectos relacionados con: organización de la actividad preventiva, control de riesgos, información, formación y consulta de los trabajadores, vigilancia de la salud, medidas de emergencia, personal especialmente sensible, equipos de protección personal.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Para cada actividad preventiva, deberá incluirse:

- El plazo para llevarla a cabo.
- La designación de los responsables de la misma.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un **seguimiento continuo** de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Además, la planificación de la actividad preventiva deberá conservarse a disposición de la autoridad laboral, así como de los trabajadores (en los términos que se establecen en los art 33 y 36 de la LPRL).

4.6 INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

Una adecuada información y formación de los trabajadores, no sólo es básica para el correcto desarrollo de su trabajo en condiciones de seguridad y salud, sino también una de las obligaciones del empresario y una actividad básica dentro de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

El objeto de la información y formación de los trabajadores es proporcionarles un buen conocimiento de su entorno de trabajo, y de los elementos de su actividad que puedan entrañar algún riesgo para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención y los hábitos de trabajo apropiados para evitarlos.

Por ello, el art. 18 de la LPRL establece que el empresario deberá tomar las medidas necesarias para que los trabajadores estén convenientemente informados de:

- Los riesgos para la seguridad y salud (tanto generales de la actividad de la empresa como los específicos de cada puesto de trabajo).
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos existentes.
- Las medidas relacionadas con las posibles situaciones de emergencia que se puedan dar (primeros auxilios, actuación en caso de incendio, evacuación...).

Además de la información proporcionada, el art. 19 de la LPRL establece que cada trabajador deberá recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales (teórica y práctica) que sea suficiente y adecuada a su puesto de trabajo y la actividad desarrollada.

La formación deberá proporcionarse tanto en el momento de la contratación, como cuando se produzcan cambios relevantes en las funciones desempeñadas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Además, siempre que sea posible, esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo y, en caso de que se impartiera fuera, se descontará el tiempo de la misma. En cualquier caso, la formación será gratuita para el trabajador.

4.7 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Otro de los requisitos que establece la LPRL en su art. 33 es que el empresario deberá consultar a los trabajadores (a través de sus representantes cuando los hubiera) la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación en prevención de riesgos.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por otro lado, el art. 34 establece el derecho de los trabajadores a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Dicha participación, en las empresas o centros de trabajo de más de 6 trabajadores, se llevará a cabo a través de los representantes de los trabajadores.

Dentro de los representantes de los trabajadores se configura la figura del **Delegado de Prevención**, como representante con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, que se regula en los arts. 35, 36 y 37 de la LPRL. Las funciones que les corresponden a los delegados de prevención son las siguientes:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre las actuaciones a llevar a cabo en materia preventiva.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En cuanto al número de delegados de prevención la ley establece que en empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal, en empresas de entre 31 y 49 trabajadores el delegado de prevención se elegirá entre los delegados de personal y en empresas de más de 50 trabajadores el número de delegados de prevención será el que se recoge a continuación.

NÚMERO DELEGADOS PREVENCIÓN POR TRABAJADORES	
TRABAJADORES	DELEGADOS DE PREVENCIÓN
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

Por último, el art. 38 de la LPRL establece que en las empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores se deberá crear un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación, formado por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, con objeto de consultar periódicamente las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud.

4.8 MEDIDAS DE EMERGENCIA.

Uno de los aspectos que debe incluir la planificación de la actividad preventiva son las actuaciones en materia de emergencias y primeros auxilios.

En función del tamaño y de la actividad llevada a cabo por la empresa, el empresario deberá prever las actuaciones a desarrollar en caso de posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas y medios que sean necesarios relativas a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Además, se deberá comprobar periódicamente el correcto funcionamiento de dichas medidas.

Para poner en práctica las medidas de actuación en caso de emergencia, se designará personal encargado de las mismas que deberá contar con la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado para la actuación, en función de las circunstancias.

Por otro lado, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa (en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios), de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

4.9 VIGILANCIA DE LA SALUD.

La vigilancia de la salud constituye una actividad preventiva orientada, por un lado, a asegurar que las condiciones de salud del trabajador son adecuadas para el desempeño de la actividad desarrollada y, por otro, que la actividad desarrollada no tenga efectos perjudiciales sobre la salud del trabajador. En este sentido, es un instrumento que permite vigilar que no se produzcan efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores, así como detectarlos y llevar a cabo un correcto seguimiento de los mismos en caso de que se produzcan.

La LPRL obliga al empresario a garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de todos los trabajadores a su servicio en relación a los riesgos inherentes del trabajo. Por parte de los trabajadores, sin embargo, la participación en las actividades de vigilancia de la salud tiene carácter voluntario. Dicho carácter voluntario podrá dejar de serlo, previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En cualquier caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, comunicándose los resultados de las mismas a los trabajadores afectados. No obstante, se informará al empresario y personas con responsabilidades en prevención de las conclusiones derivadas de los reconocimientos relacionadas con la aptitud del trabajador para el desempeño de su actividad y con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, para asegurar la protección de su salud.

4.10 DOCUMENTACIÓN.

Para llevar a cabo una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales se debe elaborar y tener organizada una serie de documentación referente a las acciones preventivas planificadas y llevadas a cabo por la empresa.

En concreto, la LPRL establece el deber por parte del empresario de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral (y de la autoridad sanitaria en función de sus competencias) la siguiente documentación:

- Plan de prevención de riesgos laborales. Que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, procedimientos, y recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (incluido el resultado de los controles periódicos).
- Planificación de la actividad preventiva (incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y el material de protección que deba utilizarse).
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos (respetando siempre la confidencialidad de los mismos).
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Además, dicha documentación deberá ser remitida a la autoridad laboral en el momento de cesación de la actividad de la empresa.

Por otro lado, la LPRL establece la obligación del empresario de notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se produzcan con motivo del trabajo.

La comunicación de los daños sufridos por los trabajadores a la autoridad laboral, según la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico, se realizará de la siguiente manera:

- En el caso de accidentes sin baja médica, las empresas están obligadas a cumplimentar cada mes una "Relación de de accidentes ocurridos sin baja médica", a través del sistema Delta, Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados (www.delta.mtas.es). La no presentación de dicha relación, supone una infracción leve que puede ser sancionada por la Inspección de Trabajo Asuntos sociales.
- En el caso de accidentes con baja médica, la empresa deberá cumplimentar y comunicar un "parte de accidente de trabajo", también a través del sistema Delta, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha en que ocurrió el accidente (o desde la fecha de la baja médica, si ésta es posterior). La no comunicación del parte de accidente constituye una infracción grave, sancionable por la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales.

- En el caso de accidentes de carácter grave, muy grave o que supongan el fallecimiento del trabajador, así como en los que se vean afectados más de 4 trabajadores, la comunicación a la autoridad laboral deberá además realizarse en un plazo de 24 horas por telegrama u otro medio similar.

- En el caso de enfermedades profesionales, deberán ser comunicadas mediante el modelo de "parte de enfermedad profesional", según establece la ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales. La cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará por vía electrónica, por medio de la aplicación informática CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales, Seguridad Social), a la que se tiene acceso a través de la oficina virtual de la seguridad social (www.segsocial.es). La comunicación inicial del parte habrá de llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional.

4.11 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

En cuanto a coordinación de actividades empresariales, el art. 24 de la LPRL establece que, cuando trabajadores de dos o más empresas realicen su actividad en un mismo centro de trabajo, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para ello, deberán desarrollar medios de coordinación para la protección y prevención de riesgos laborales, además de para la información sobre los mismos a sus trabajadores.

En concreto, es responsabilidad del empresario titular del centro de trabajo adoptar las medidas necesarias para que el resto de empresarios reciban información e instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar. Los demás empresarios por su parte, deberán asegurar el traslado de dicha información a sus trabajadores.

Los requisitos de coordinación de actuaciones preventivas deberán igualmente llevarse a cabo en el caso de los trabajadores autónomos.

Dada la relevancia de la coordinación de actividades en la actuación preventiva y la influencia que tiene la actuación de personal de diversas empresas en un mismo entorno de trabajo en la generación de riesgos para la seguridad y salud, y fruto del diálogo social existente en esta materia, se publica el REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

En el mencionado real decreto, se especifican los objetivos que debe perseguir la coordinación de actividades empresariales:

- Que se apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva por parte de las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.
- Que las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo apliquen correctamente los métodos de trabajo establecidos.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo (en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores).
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Para cumplir dichos objetivos las empresas y trabajadores autónomos cuya actividad se desarrolle en un mismo centro de trabajo, entendiéndose como tal cualquier área o espacio en el que los trabajadores permanecen por razón de su trabajo, deberán cooperar en el cumplimiento y aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En concreto, deberá comunicarse al resto de empresarios, con anterioridad al

comienzo de los trabajos y por escrito en el caso de riesgos graves o muy graves, los riesgos y medidas preventivas propios de cada actividad, así como cualquier accidente o situación de emergencia que se pueda producir en el desarrollo de los trabajos.

Cada empresa deberá tener en cuenta en su evaluación de riesgos y en su actividad preventiva los riesgos derivadas de la concurrencia de las diversas actividades, informando a sus trabajadores sobre los mismos. En este sentido, deberán ser tenidos especialmente en cuenta aquellos riesgos que siendo propios de una actividad, puedan agravarse por la concurrencia de otras actividades.

En el caso de que exista un empresario titular del centro de trabajo, o persona con capacidad de poner a disposición y gestionar dicho centro, deberá informar a los demás empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, así como sobre las medidas de prevención y las medidas de emergencia que se deban aplicar. En concreto, se elaborarán y comunicarán al resto de empresarios instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia. Dichas instrucciones se proporcionarán igualmente antes del inicio de las actividades y siembre que se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo, y deberán comunicarse por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.

Cuando exista un empresario principal del centro de trabajo, entendiéndose como tal a aquel que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo, dicho empresario deberá además vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de los contratistas o subcontratistas de obras y servicios que se correspondan a su actividad y exigirles acreditación por escrito de su actividad preventiva, del cumplimiento de las obligaciones de información y formación a sus trabajadores, así como de que se han adoptado los medios necesarios para la coordinación con el resto de empresas concurrentes.

Para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, el REAL DECRETO 171/2004 recoge la obligación de establecer medios de coordinación adecuados y pertinentes en función del grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

Se consideran medios de coordinación:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- La impartición de instrucciones.

- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

La determinación del medio o medios de coordinación más apropiados deberá realizarse una vez intercambiada la información sobre los riesgos de todas las empresas y antes del inicio de las actividades. La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponde al empresario titular o, en su defecto, al empresario principal.

En determinadas circunstancias en las que se den situaciones de especial peligrosidad o dificultad para llevar a la práctica las actuaciones preventivas de manera coordinada, se optará preferentemente por la designación de una o varias personas responsables de la coordinación de actividades preventivas como medio de coordinación. Dicho responsable deberá tener formación en materia de seguridad y salud (como mínimo de funciones del nivel intermedio) y mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

Por lo que se refiere a la participación y representación de los trabajadores, los delegados de prevención (o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores) deberán ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1.º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Además, los delegados o representantes serán consultados, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo y estarán facultados para:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades, pudiendo acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.

- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para proponer la adopción de medidas preventivas contra los riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.



Capítulo 05

La seguridad en los campos de fútbol

Aproximarse a un tema como el de la seguridad en el fútbol profesional es una tarea compleja ya que en ella intervienen múltiples factores de carácter social, empresarial, competitivo y emocional.

Si entendemos la seguridad como un todo, es necesario centrar el objeto de la misma en todos los posibles agentes participantes en un espectáculo deportivo de la magnitud que caracteriza a un partido de fútbol profesional:

- El público asistente.
- Los jugadores y el equipo técnico deportivo.
- Los trabajadores del club.
- Las fuerzas de seguridad.
- El resto de profesionales que llevan a cabo su labor en el entorno del estadio o el espectáculo deportivo (medios de comunicación, empresas de servicios diversos, bares y puestos de venta de artículos relacionados con el espectáculo deportivo, etc.).



Debido a la estrecha interacción entre todos estos agentes, la seguridad para cada uno de ellos, no puede separarse de la seguridad del resto, siendo por tanto imprescindible mantener una visión global que no pierda de vista las múltiples interdependencias entre unos y otros agentes. Para ello, se requiere establecer una organización de todos aquellos organismos y entidades responsables de la seguridad en sus diversas facetas (fuerzas de seguridad y orden público, seguridad privada, trabajadores de control de accesos y acomodadores, equipos de actuación en caso de emergencias...) que permita una actuación rápida, coordinada y eficaz de todos ellos en caso de necesidad.

En cuanto a la responsabilidad sobre la organización de la seguridad hay que tener en cuenta varios aspectos:

Por un lado, la ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte establece en su art. 63 que:

“Las personas físicas o jurídicas que organicen cualquier prueba, competición o espectáculo deportivo de ámbito estatal o los eventos que constituyan o formen parte de dichas competiciones serán responsables de los daños y desórdenes que pudieran producirse por su falta de diligencia o prevención todo ello de conformidad y con el alcance que se prevé en los Convenios internacionales sobre violencia deportiva ratificados por España”.

Por otro lado, la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales recoge en su artículo 14 el deber del empresario de protección de los trabajadores a su cargo:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Además de lo cual, en el artículo 20 se recoge la responsabilidad del empresario en lo relacionado con las posibles situaciones de emergencia:

“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.”

Finalmente, cabría citar la responsabilidad de los mandos de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado en sus funciones de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, particularmente, en la prevención de actos delictivos y en el mantenimiento del orden público. Además, de la figura del coordinador de seguridad en acontecimientos deportivos que, enmarcada en la organización policial, asume las tareas de dirección, coordinación y organización de los servicios de seguridad con ocasión de espectáculos deportivos.

En lo que se refiere a la seguridad de las instalaciones, los estadios de fútbol, debido a sus condiciones y características estructurales, también habría que considerar las responsabilidades por la titularidad de las mismas ya que, en ocasiones, no son del club o SAD, sino de titularidad municipal.

5.1 RIESGOS PARA LA SEGURIDAD EN LOS CAMPOS DE FÚTBOL.

Los riesgos para la seguridad que se pueden presentar en un acontecimiento deportivo de grandes dimensiones como puede ser un partido de fútbol profesional son los siguientes:

- **Riesgos físicos** para las personas (cortes, golpes, caídas, contusiones...) debidos al mal estado de las instalaciones, así como a un mal uso de las mismas, al descuido y falta de atención de los asistentes.
- **Riesgos laborales** de los trabajadores del club y de las diversas empresas de servicios que intervienen en el desarrollo del partido. Además de los riesgos físicos comentados anteriormente, estos trabajadores estarían expuestos a los riesgos derivados del uso de los equipos de trabajo y de los distintos elementos de las instalaciones, a riesgos de carácter psicosocial por la propia organización y características del trabajo en determinados puestos y la realización del mismo ante el público, así como a posibles enfrentamientos, conflictos o agresiones frente al público asistente.
- **Riesgos de accidente** por el mal estado o funcionamiento de las instalaciones (desplome o derrumbe de parte o elementos de las instalaciones, incendios y explosiones, contacto eléctrico...)
- **Riesgos por actos violentos o vandálicos** (lanzamiento de objetos, amenazas, agresiones físicas, desperfectos en elementos de las instalaciones y mobiliario urbano, etc) realizados por el público en general o por grupos organizados de aficionados radicales “ultras”.
- **Riesgos derivados de la masificación y la congregación de multitudes** (caídas, golpes, empujones y aplastamientos). Riesgos por actos que van contra el derecho al honor, la intimidad personal o la propia imagen.
- **Riesgos por actos antisociales** (hurtos, robos, sabotajes, atentados terroristas).
- **Riesgos por agentes de la naturaleza o catástrofes naturales** (condiciones climatológicas extremas, vendavales, seísmos...)

Estos riesgos, pueden estar presentes en mayor o menor grado según las características concretas de cada partido, la afluencia de personal, el estado de las instalaciones, la rivalidad de las aficiones, la situación de los equipos, el despliegue de fuerzas de seguridad, etc; siendo, las consecuencias de los mismos más graves, cuando se conjugan varios factores de riesgo a la vez.

Ante los posibles riesgos presentes en un partido de fútbol profesional, los responsables de la organización tienen que llevar a cabo los cuatro **componentes básicos de toda acción de protección** (Gómez Calvo, J.L, “La seguridad dentro de grandes eventos deportivos”. 2007):

PREVENCIÓN

DISUASIÓN

DETECCIÓN

ACTUACIÓN

5.2 RELACIÓN ENTRE EL FÚTBOL COMO FENÓMENO DE MASAS Y LA VIOLENCIA EN EL FÚTBOL.

Un aspecto dentro de los mencionados riesgos que es interesante destacar es todo lo relativo al fútbol como uno de los más importantes y frecuentes fenómenos de masas que tienen lugar en nuestros días.

Aunque es por todos aceptado el importante papel que juega el deporte y, en particular el fútbol, como medio educativo y de transmisión de valores como el juego limpio, el compañerismo y el trabajo en equipo, el respeto a las normas establecidas, etc; también es cierto que, en ocasiones, los partidos de fútbol se convierten en escenarios perfectos para la actuación de grupos violentos dando lugar a importantes altercados, enfrentamientos de aficiones contrarias y graves alteraciones del orden público. Actuaciones que, pese a ser motivadas por el comportamiento deplorable de una pequeña minoría, consiguen ensombrecer lo que debería ser una celebración deportiva dirigida al disfrute de la afición. En este sentido, lejos de las bondades (y maldades) que algunos autores asignan al deporte, otros autores consideran que el deporte en sí no presenta valores por sí mismos, sino que se acomoda a los esquemas de valores y los códigos sociales predominantes en el tiempo en el que se desarrolla (Durán González, J y Gutiérrez Sanmartín, 2004). Además, estos autores consideran que los comportamientos agresivos y violentos son más frecuentes en los espectáculos deportivos profesionales más comercializados en los que es más difícil mantener los valores tradicionales. Por ello, es importante en este tipo de deportes hacer un esfuerzo desde las entidades responsables en promover los valores positivos de los mismos y desarrollar normas para evitar o controlar los posibles aspectos negativos.

Dos son las características del fútbol que lo hacen susceptible de este tipo de situaciones. Por un lado, las emociones que suscita entre seguidores y aficionados debido a la elevada competitividad y la rivalidad entre los equipos que, cuando son mal entendidas, producen comportamientos violentos y agresivos. Por otro lado, las consecuencias que supone como fenómeno de masas y de congregación de multitudes, siendo la conjunción de ambas características difícil de controlar en determinadas situaciones.

Afortunadamente, hay que destacar en este punto que actualmente quedan muy lejos los grandes altercados de los años 60, 70 y 80 del pasado siglo que alcanzaban tintes catastróficos como fueron el partido Perú-Argentina de mayo de 1964 donde el pánico provocó la muerte de 320 personas, los altercados de la final de la copa de Europa en el estadio de Heysel en Bruselas el 30 de mayo de 1985 donde el enfrentamiento entre hinchadas y las avalanchas acabaron con la vida de 39 personas, el incendio en el estadio de Bradford (Inglaterra) donde perecieron 56 personas o las avalanchas del estadio de Hillsborough en 1989, también en Inglaterra, donde perdieron la vida 96 personas.

Desde estos trágicos sucesos se han implantado mejoras técnicas, estructurales y arquitectónicas así como normativas (retirada de las vallas, instalación de asientos para todas las localidades, prohibición de venta de bebidas alcohólicas, prohibición de simbología que aliente la violencia, etc) que han mejorado con mucho la situación, pese a lo cual, aunque con consecuencias menos graves, las

conductas violentas y agresivas siguen siendo un problema, no sólo en las categorías profesionales, sino también en el deporte de base.

Con objeto de dar a entender los procesos que pueden producirse alrededor de un partido de fútbol y que pueden originar riesgos para la seguridad tanto de los espectadores, como de los trabajadores de los clubes o de los propios jugadores y equipos técnicos, se exponen a continuación algunas de las principales ideas que se han generado desde los campos de la sociología y la psicología del deporte.

Violencia y agresividad en el fútbol profesional:

Como ya se ha comentado, las dos características que inciden directamente en la aparición de situaciones de inseguridad y, en ocasiones, violentas o agresivas son, por un lado, la fuerte carga emocional que generalmente existe en las competiciones futbolísticas que, cuando es mal entendida, puede degenerar en violencia o agresión, así como la conjunción de grandes multitudes entorno a los partidos de fútbol.

En primer lugar vamos a referirnos a la aparición de la violencia o agresividad en el deporte, dentro de la cual podemos diferenciar la violencia o agresividad en el terreno de juego (manifestada por jugadores y miembros del equipo técnico), de la violencia o agresividad manifestada por el público asistente.

No obstante hay que destacar la existencia de muchas otras figuras alrededor del fútbol profesional que, si bien no manifiestan la violencia directamente, en la mayoría de los casos, sí que pueden con su actitud y comportamiento, ya sea de manera consciente o inconsciente, canalizar acrecentar, fomentar o desatar esa violencia y agresividad; o por el contrario, condenarla, controlarla y evitar que se produzca. Este es el caso por ejemplo de los directivos de los clubes y representantes de los diversos organismos relacionados con el fútbol profesional que, con su actitud y comportamiento, pueden tener una influencia positiva o negativa en la generación de situaciones de posible conflictividad (como es el caso de declaraciones que puedan hacer sobre determinados aspectos polémicos o las medidas que puedan tomar para el control de las hinchadas más violentas de sus equipos), pero también de los medios de comunicación juegan un papel muy importante, ya que algunas veces dan un protagonismo excesivo a determinados actos y situaciones que desvían el centro de atención del espectáculo deportivo para centrarlo en situaciones y comportamientos inapropiados de ciertas partes de las aficiones, con lo que estas acrecientan su comportamiento violento o agresivo al verse o sentirse el centro de atención. Por todo ello es muy importante tener en cuenta que la problemática de la violencia en los terrenos de juego es una responsabilidad de toda la sociedad y de todos los agentes y entidades que participan en el desarrollo de un partido de fútbol, siendo pieza clave en la misma la concienciación, educación y formación a todos los niveles de de la sociedad.

En lo que se refiere a la **violencia dentro del terreno de juego**, en la introducción del Dictamen de la Comisión Especial del Senado Español se entiende por violencia en el deporte (Durán González, Javier y Gutierrez Sanmartín, Melchor):

“En el ámbito del deporte, la violencia consiste en la transgresión de las reglas del deporte por parte de quienes lo practican y en la violación de las normas cívicas de comportamiento social de los espectadores. La violencia definida en estos términos no debe confundirse con la combatividad, cualidad indispensable del deporte, ni siquiera con la agresividad, entendida como energía, fuerza física, moral de victoria, espíritu de lucha”.

Sobre el origen de esta violencia existen diversas teorías (Cervelló Gimeno, Eduardo M.): una actuación instintiva y de supervivencia que estaría marcada de manera importante por aspectos genéticos, la agresividad como consecuencia de una frustración por no lograrse los objetivos previstos, o la agresividad como fruto del aprendizaje social debido a que el comportamiento agresivo se premia internamente (por el entorno cercano del agresor), o bien, no se recrimina o penaliza suficientemente (se le resta importancia con tal de que se consigan ciertos objetivos).

Esta violencia o agresividad dentro del terreno de juego, es relativamente fácil de controlar, si se atiende a la normativa del propio deporte y los organismos reguladores, y clubes o SAD ponen su empeño en controlar y no permitir las posibles actitudes y actos inapropiados de los jugadores, además de lo cual el control de la misma ejerce una fuerte influencia sobre las posibles actitudes agresivas fuera del terreno de juego.

En cuanto a los posibles **comportamientos agresivos o violentos por parte de los aficionados**, si bien son una pequeña minoría, pueden desencadenar riesgos importantes para la seguridad del resto de asistentes así como para los trabajadores de los clubes o SAD.

Eduardo M. Cervelló Gimeno, en la ponencia “Agresión y violencia en el deporte” de las jornadas sobre “Violencia y sociedad” celebradas en el 2003 diferencia entre el espectador deportivo y el “hinchas deportivo”:

“La gran diferencia entre el espectador deportivo y el “hinchas deportivo”, es el grado de identificación que se tiene con el equipo deportivo, siendo esta mucho mayor en el caso del “hinchas” deportivo. Muchas de las investigaciones sobre comportamientos agresivos, han encontrado que, a pesar de que puntualmente el espectador deportivo puede desencadenar comportamientos agresivos durante la celebración del evento, la mayoría de comportamientos violentos y agresivos en los espectáculos deportivos están relacionados con la actuación del “hinchas deportivo”.

Además, este autor señala cuatro elementos claves que, al interactuar unos con otros, pueden predecir el comportamiento violento y agresivo de los espectadores:

- a)** Los factores potenciales: engloban factores sociales que pueden predisponer al espectador deportivo hacia los comportamientos violentos (bajo nivel socioeconómico, ideología política, actitud de los dirigentes deportivos acerca de anteriores comportamientos violentos...). Dichos factores influyen en el grado de identificación que el sujeto presenta con su equipo y en la deshumanización de la afición rival.
- b)** Los contribuyentes en el campo de juego, como son el tipo de deporte,

la visión de conductas agresivas en los jugadores y entrenadores, e incluso las reglas del juego.

c) Los contribuyentes ajenos al campo de juego (ingesta de alcohol, elevada densidad de espectadores en la grada...)

d) La aparición o existencia de un líder, que canalice el comportamiento de la afición y que actúe como desencadenante de las conductas violentas, en ocasiones de forma premeditada.

Elementos clave que interactúan en la generación de comportamientos violentos en la afición (Cervelló Gimeno, Eduardo M. 2003):



Masificación y congregación de multitudes como riesgos para la seguridad:

Uno de los aspectos que incide de manera importante en los riesgos para la seguridad en los campos de fútbol es la congregación de grandes multitudes entorno a los mismos.

La influencia que tiene el hecho de formar parte de una masa o multitud en el comportamiento del individuo es un aspecto ampliamente estudiado por la sociología y la psicología, sobre el cual se recoge información muy interesante en

el trabajo titulado *“Introducción a la psicología de las masas en el deporte”* realizado por Antonio, Hernández Mendo y otros autores de la Universidad de Málaga en 2001 y del cual se presentan a continuación las principales ideas.

En un principio (finales del siglo XIX) el estudio de los fenómenos de masas se origina por la inquietud y el miedo que generaban estas ante las clases dominantes de la sociedad.

Según las bases de la psicología colectiva se puede decir que las personas que participan en los fenómenos de masas se comportan de un modo diferente a como lo harían aisladamente. Esto significa que las masas presentan fenómenos comportamentales que no serían esperables del individuo aislado y que, habitualmente, se caracterizan por una mayor irracionalidad y violencia. Según Le Bon, considerado uno de los padres de la psicología colectiva:

“El hombre de la turba exhibe la violencia y la ferocidad de los seres primitivos”

“La multitud es siempre intelectualmente inferior al individuo aislado”

“El hombre que aparece en una multitud agitada es voluble, crédulo e intolerante”

En este sentido, en los fenómenos de masas predominan fenómenos como la sugestión y el contagio que orientan los sentimientos y las ideas en un mismo sentido y en los que se pierde la noción de responsabilidad individual, de modo que se tiende a transformar rápidamente las ideas en actos:

“El individuo dentro de una masa deja de ser él mismo, pierde su identidad, convirtiéndose en un autómatas, cuya voluntad es incapaz de ejercer dominio alguno”

Otro aspecto interesante de las masas, es que se forman en base a una identidad social compartida (como la afición por un mismo equipo de fútbol), lo cual constituye una condición necesaria y suficiente para la influencia social. De esta manera los miembros de la masa buscan estereotipos que definen la pertenencia a la misma y conforman su conducta a ella. Esta identificación social común es básica para que exista una influencia de la masa sobre el comportamiento del individuo, por lo que el individuo tiene que sentirse identificado con la masa en algún sentido para modificar su comportamiento.

Además, una característica importante de las masas es que son predominantemente emotivas, es decir, que son más afectivas que racionales en su comportamiento y manera de actuar. En esta situación, cuando el individuo está influenciado por la masa el pensamiento deja de lado el filtro de la razón, y se deja llevar más la imaginación o la fantasía, sin preocuparse de verificar si los criterios se ajustan o no a la realidad. Por lo tanto, dentro de la masa se intensifican las emociones dejando salir las características del individuo más primitivas o infantiles. Dentro de una multitud, cuando existe una exaltación emocional, no se ponen en duda los comportamientos o actitudes de esta llegándose hasta el punto de que pueden coexistir ideas opuestas y que, aunque sean contradictorias, desde un punto de vista racional y objetivo, no dan ocasión a conflictos internos. Por ello, si el individuo se identifica emocionalmente con la masa, puede modificar su comportamiento incluso de forma contraria a sus propios criterios y bases conductuales.

Actuaciones:

Debido a la complejidad de factores que interactúan y a la diversidad de actores que intervienen en los sucesos de violencia o agresividad en el fútbol profesional, es evidente, que las medidas y actuaciones tendentes a evitar dichos actos deben tomarse desde todas las perspectivas posibles y deben partir de la firme concienciación y convicción de todos los agentes que intervienen en un partido de fútbol (entrenador y jugadores, dirección de los clubes, trabajadores y empresas de servicios, público asistente, fuerzas de seguridad, medios de comunicación, entidades reguladoras, etc).

En primer lugar, los organismos reguladores deben establecer normas y procedimientos de actuación para evitar las situaciones que puedan dar lugar a episodios conflictivos o violentos, así como condenar estos actos. En segundo lugar, desde los clubes y SAD, jugadores y equipo técnico de los mismos se deben de promover los comportamientos adecuados desde el punto de vista de la deportividad y el juego limpio en todos los sentidos, tanto dentro como fuera del campo, aportando modelos de buena conducta que ensalcen los valores positivos del deporte y la competición debido a la fuerza que tienen como modelo social. En tercer lugar los medios de comunicación deben hacer un esfuerzo por no caer en el sensacionalismo, reprobando las conductas violentas y no dándoles más publicidad de la necesaria para proporcionar la información seria y objetiva, ya que ciertos colectivos pueden aprovechar esta atención para hacerse notar. En cuarto lugar, debe existir una adecuada coordinación y unos criterios comunes que marquen la actuación de las fuerzas de seguridad del estado y de los servicios de seguridad de los propios clubes o SAD, para prevenir las situaciones violentas, detectarlas y cortarlas antes de que se produzcan o extiendan sus consecuencias negativas. Por último, debe de existir un esfuerzo de toda la sociedad por promover las conductas y comportamientos cívicos, actuando desde las primeras etapas de la educación tanto en casa como en los colegios y, en concreto, en el ámbito del deporte, por favorecer la profesionalidad, la deportividad y la competitividad sana entre equipos y aficiones rivales; aspectos en los cuales los educadores y técnicos deportivos tienen una importante labor.

5.3 EL COSTE DE LA SEGURIDAD EN EL FÚTBOL.

Los costes que supone el mantenimiento de la seguridad en un partido de fútbol son, lógicamente, muy elevados debido a la gran cantidad de personal y medios técnicos que es necesario desplegar para el control de accesos, la vigilancia en el interior y el exterior de las instalaciones, así como para el mantenimiento del orden público.

Aparte de los costes que asumen los clubes y SAD, de vigilancia y control dentro de las instalaciones, se encuentran los costes que supone el despliegue de un importante número de efectivos de las fuerzas de seguridad del estado.

Según la información presentada por D. Félix Marín Leiva, Subdirector General de Política Interior y Procesos Electorales, en las jornadas sobre "Violencia y Sociedad" celebradas en Alicante en abril del 2003, el uso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para prevención de la violencia en espectáculos deportivos supone un elevado coste. De esta manera, un partido declarado de alto riesgo supondría la dedicación de 346 miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la movilización de alrededor de 35 furgonetas, 24 caballos, 6 perros adiestrados, 12 motocicletas, un vehículo tipo K, 4 camiones transporte de ganado, 2 furgonetas de transporte de perros y un helicóptero; todo lo cual supondría un coste de aproximadamente 30.000 euros.

Por otro lado, el diario "El mundo", recogía en una noticia publicada el 05/12/2003, basada a su vez en un informe realizado por los responsables policiales sobre el coste de la seguridad en el fútbol y el baloncesto, cifras similares. En dicha noticia se reflejaba además que el mantenimiento de la seguridad en el fútbol suponía al estado 6,6 millones más que el año 1998, incremento que se explicaba por el aumento de los efectivos que era necesario destinar a los encuentros, por el aumento del nivel de ingresos de los funcionarios policiales, así como por el aumento de eventos deportivos en los que era necesario un amplio despliegue policial. El coste total por temporada, según esta fuente de información, supondría cerca de 16 millones de euros, siendo el gasto por partido de alto riesgo de 66.473 euros, mientras que el de un partido normal podría suponer alrededor de 15.000 euros.

Viendo estas cifras parece lógico pensar en la necesidad de implantar mejoras en la gestión de la seguridad que vayan más encaminadas a la prevención de las actitudes y comportamientos violentos antes incluso de que lleguen a generarse, mediante campañas de concienciación, así como actuaciones específicas en el campo educativo a todos los niveles tanto deportivos como del general de la población.

5.4 ASPECTOS RELATIVOS A SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL DEPORTE RECOGIDOS EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA.

Los aspectos básicos relativos a la seguridad en acontecimientos deportivos en general y en el fútbol en particular vienen regulados en la normativa española a través de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte y más concretamente en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

La actuación de la Administración del Estado en el ámbito del deporte corresponde al Consejo Superior de Deportes (CSD), un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, el cual a su vez delega parte de sus funciones en las diversas federaciones deportivas.

Existen tres tipos de medidas dentro de la política de prevención de la violencia en el deporte en España:

- Medidas organizativas
- Medidas preventivas
- Medidas de carácter represivo

MEDIDAS ORGANIZATIVAS:

Incluyen las actuaciones realizadas por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, además de la Comisión Nacional Contra la Violencia en los Espectáculos Deportivos y el Observatorio de la Violencia, el Racismo y la Intolerancia en el Deporte.

Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado:

Constituidos por la Dirección General de la Policía o la Dirección General de la Guardia Civil, según la demarcación que tienen asignada, además de los diferentes cuerpos de policía autonómicos y locales, correspondiéndoles velar por el mantenimiento del orden y la seguridad pública en los acontecimientos deportivos.

Dentro de la Dirección General de la Policía existe una Oficina Nacional de Deportes (OND), una unidad que coordina y centraliza toda su actividad en el ámbito de la violencia en el deporte, actuando como punto de enlace con las policías de otros Estados. La OND coordina a su vez la actividad de los Coordinadores de Seguridad a los que corresponde dirigir y supervisar el dispositivo de seguridad de determinados acontecimientos deportivos y, en concreto los correspondientes a las ligas de 1ª y 2ª División de fútbol profesional. Dichos Coordinadores de Seguridad, bajo la autoridad de los Delegados o Subdelegados del Gobierno, coordinan la actividad de todos los servicios que participan en el mantenimiento del orden y la seguridad de los diferentes eventos (Policía local, bomberos, protección civil, seguridad privada del Club o SAD, etc.).

Comisión Nacional Contra la Violencia en los Espectáculos Deportivos:

Nace a raíz de la Ley 10/1990 y se enmarca dentro de las recomendaciones contenidas en el Convenio Europeo Sobre la Violencia e Irrupciones de Espectadores con Motivo de Manifestaciones Deportivas y Especialmente de Partidos de Fútbol de 1985. El Real Decreto 75/1992, de 31 de enero, regula su composición y funcionamiento, estableciendo su adscripción orgánica al Ministerio de Educación y Ciencia, a través del C.S.D.

Tiene una composición plural y abierta a otros estamentos con responsabilidades y funciones en la materia y está integrada por 25 miembros, que se distribuyen de la siguiente manera, siendo la Presidencia y la Vicepresidencia designadas por los Ministros de Interior y de Educación, Política Social y Deporte de forma alternativa:

- **12 miembros** corresponden a las Administraciones Públicas y son designados por la Administración del Estado. De ellos, 6 representan a instituciones estatales, 3 a Comunidades Autónomas y 3 a la Federación Española de Municipios y Provincias.
- **3 representantes** pertenecen a las Federaciones Deportivas, 2 a las Ligas Profesionales (Liga Nacional de Fútbol Profesional y Liga ACB) y otros 2 a las Asociaciones de deportistas donde existe competición profesional (Asociación de Futbolistas Españoles y Asociación de Baloncestistas Profesionales).
- **Los 6 miembros** restantes son nombrados entre personas de reconocido prestigio en el ámbito del deporte, de la seguridad, de la prensa deportiva y del colectivo arbitral.

En lo que se refiere a su organización la Comisión está formada por el pleno, que establece las directrices y prioridades de actuación, y los diferentes grupos de trabajo que éste pueda crear.

Actualmente, la Comisión cuenta con 4 Subcomisiones o grupos de trabajo:

- **Subcomisión de Informes e Infraestructuras:** analiza semanalmente los informes remitidos por los coordinadores de seguridad, y denuncia ante la autoridad gubernativa las posibles infracciones, al efecto de que impongan las correspondientes sanciones.
- **Subcomisión Operativa Jurídica:** encargada de adecuar la normativa aplicable en materia de violencia en espectáculos a la Ley del Deporte. Colabora en el desarrollo normativo informando proyectos normativos que puedan tener relación con la prevención de la violencia.
- **Subcomisión de Estudios y Prevención:** analiza y estudia las causas de la violencia deportiva, propone o acomete iniciativas en este campo, divulga las actividades de la Comisión y le corresponde coordinar éstas con las actuaciones realizadas por otras instituciones (públicas o privadas).
- **Subcomisión para el análisis de la conflictividad fuera del fútbol,** surge con la finalidad de conocer mejor la problemática que subyace en otros deportes.

En definitiva, podemos decir que las funciones de la Comisión son las siguientes:

- Realizar informes y estudios.
Elaborar propuestas para impulsar todo tipo de acciones de prevención, divulgación y control de la violencia en el deporte.
- Declarar partidos de "alto riesgo".
- Proponer la apertura de expedientes sancionadores dirigidas a la autoridad gubernativa competente por la comisión de infracciones tipificadas en los artículos 66 a 69 de la Ley del Deporte.

Hay que especificar en este punto que la Comisión solamente realiza propuestas sobre los expedientes sancionadores pero la potestad sancionadora corresponde a los Delegados del Gobierno u otras autoridades del Ministerio del Interior. En este sentido, las funciones de la Comisión se limitan a la tutela y vigilancia.

Observatorio de la Violencia, el Racismo y la Intolerancia en el Deporte:

Nace como parte de la Subcomisión de Estudios y Prevención de la Comisión Nacional Contra la Violencia en el Deporte debido a la especial preocupación que despierta esta materia que ya se recoge en el art. 66 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte:

"Queda prohibida la introducción y exhibición en espectáculos deportivos de pancartas, símbolos, emblemas o leyendas que, por su contenido o por las circunstancias en las que se exhiban o utilicen, pueda ser considerado como un acto que incite, fomenta o ayude a los comportamientos violentos, xenófobos, racistas o terroristas, o como un acto de manifiesto desprecio deportivo a los participantes en el espectáculo deportivo. Los organizadores de los espectáculos vienen obligados a su retirada inmediata"

La creación de este observatorio pretende profundizar en el conocimiento de la situación sobre esta cuestión, con objeto de luchar contra este tipo de actos y comportamientos, así como de desarrollar acciones para su prevención.

El observatorio está concebido como un foro donde se reúnen los principales colectivos implicados en la lucha contra la violencia, el racismo y la intolerancia en el mundo del deporte y está formado por representantes de las siguientes organizaciones e instituciones:

- Consejo Superior de Deportes www.csd.gob.es
- Ministerio del Interior www.mir.es
- Federación Española de Municipios y Provincias www.femp.es
- Real Federación Española de Fútbol www.rfef.es
- Liga Nacional de Fútbol Profesional www.lfp.es
- Asociación de Futbolistas Profesionales www.futbolistas.com
- Asociación de Federaciones Españolas de Peñas de Fútbol afepe@telefonica.net
- Asociación Movimiento contra la Intolerancia www.movimientocontra-intolerancia.com

- Asociación Española de la Prensa Deportiva
- Coalición Española contra el Racismo, la Xenofobia y Discriminaciones
- Relacionadas www.noracismo.org



MEDIDAS PREVENTIVAS:

En este ámbito se establece, como punto de partida, la cláusula de responsabilidad general de los organizadores prevista en el art. 69 de la Ley del Deporte:

“Los organizadores y propietarios de las instalaciones deberán garantizar las necesarias medidas de seguridad en los recintos deportivos, de acuerdo con lo legal y reglamentariamente establecido al efecto.”

Las medidas preventivas, obligaciones y responsabilidades de los organizadores de eventos deportivos así como de los asistentes a los mismos, junto con las condiciones de acceso y permanencia al recinto se detallan minuciosamente en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

Las principales medidas que se aplican en las competiciones de fútbol profesional serían las siguientes:

Sistema de acceso al recinto y venta de entradas:

El acceso al recinto y la gestión y venta de entradas deberá realizarse mediante un sistema informatizado de control orientado a la separación de las aficiones rivales y a evitar el posible exceso de aforo.

Además, las entradas deben reflejar la información de las causas por las que se puede impedir el acceso al recinto, información que también debe ser visible en las puertas de acceso (especialmente en acontecimientos internacionales).

Asientos en las gradas y ubicación de aficiones rivales:

En cuanto a los campos de fútbol deben contar con localidades numeradas y con asientos para todos los espectadores para dificultar las avalanchas y evitar los excesos de aforo. Además deben de posibilitar situar a las aficiones rivales en zonas reservadas y distantes entre sí.

Unidad de Control Organizativo:

Es el centro desde donde el Coordinador de Seguridad (persona de la organización policial que asume las tareas de dirección, coordinación y organización de los servicios de seguridad con ocasión de espectáculos deportivos) ejerce la dirección del dispositivo de seguridad, en todas sus fases, durante la celebración del partido.

Debe estar situada en una zona estratégica y dominante del estadio, en la parte superior, además de disponer de buenos accesos y comunicaciones tanto con el interior como con el exterior del campo.

La UCO debe disponer de los siguientes elementos:

- **Circuito cerrado de televisión:** con cámaras fijas, que controlen el interior y el exterior del recinto y cubran las zonas de acceso y las gradas, proporcionando una visión total, así como cámaras móviles que se situarán en los espacios que el Coordinador estime necesario controlar especialmente en cada acontecimiento deportivo. Dispondrá, asimismo, de medios de grabación para registrar las actitudes de los asistentes y el comportamiento de los grupos violentos.
- **Megafonía:** sistema de megafonía propio, con capacidad y alcance suficiente para el interior y exterior del recinto y con dispositivo de seguridad que permita anular el sistema general. Deberá estar dotado de los medios humanos necesarios para efectuar la traducción y emisión de las indicaciones, advertencias o mensajes que hayan de efectuarse en más de un idioma.
- **Enlaces de radio y telecomunicación:** la emisora directora de la UCO comprenderá las mallas integradas de la red de Policía Local, Medios Sanitarios y Protección Civil; las mallas de las Unidades de Intervención del Operativo policial, incluyendo las unidades polivalentes de aquéllas, las del distrito policial, las especiales, las de escolta, helicópteros y TEDAX, así como las mallas policiales del servicio integradas por la oficina de denuncias, medios sanitarios y centros de detenidos.
- **Personal técnico:** los clubes, sociedades anónimas deportivas u organizadores de los acontecimientos deportivos proporcionarán el personal especializado necesario para el mantenimiento y asistencia técnica de todas las instalaciones integradas en la UCO (en la práctica es personal de la Liga Nacional de Fútbol Profesional).

MEDIDAS DE CARÁCTER REPRESIVO Y RÉGIMEN SANCIONADOR:

Estas medidas, inicialmente reguladas en el Título IX de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, se encuentran actualmente tipificadas en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, que deroga específicamente los artículos 60 a 69 de la anterior:

Las infracciones tipificadas en esta ley se regulan en los arts. 21 a 23, diferenciándose en:

- Infracciones de las personas organizadoras de competiciones y espectáculos deportivos.
- Infracciones de las personas espectadoras.
- Infracciones de otros sujetos.
- Y a su vez en: muy graves, graves y leves.

Las sanciones que se recogen en los arts. 24 y 25, pueden ser a su vez:

- Sanciones económicas: de entre 150 y 650.000 eur. en función del grado de gravedad.
- Sanciones no económicas:

Para los organizadores:

- Inhabilitación para organizar espectáculos deportivos hasta un máximo de dos años por infracciones muy graves y hasta dos meses por infracciones graves.
- Clausura temporal del recinto deportivo hasta un máximo de dos años por infracciones muy graves y hasta dos meses por infracciones graves.

Para otras personas físicas:

- Atendiendo a las circunstancias que concurren en los hechos y, muy especialmente, a su gravedad o repercusión social, se les podrá imponer la sanción de desarrollar trabajos sociales en el ámbito deportivo y la sanción de prohibición de acceso a cualquier recinto deportivo por un periodo de entre un mes y 5 años.

Además de las sanciones económicas o en lugar de las mismas, a quienes realicen declaraciones en las que se amenace o se incite a la violencia o a la agresión a los participantes o a las personas asistentes en encuentros deportivos, así como en las que se contribuya significativamente a la creación de un clima hostil o que promueva el enfrentamiento físico entre quienes participan o asisten a tales eventos, se les podrá imponer la obligación de publicar a su costa en los mismos medios que recogieron sus declaraciones y con la misma amplitud, rectificaciones públicas o, sustitutivamente, a criterio del órgano resolutorio, anuncios que promuevan la deportividad y el juego limpio en el deporte.

Por otro lado, a quienes realicen conductas infractoras como la difusión por medios técnicos, materiales, informáticos o tecnológicos vinculados a información o actividades deportivas de contenidos que promuevan o den soporte a la violen-

cia, o que inciten, fomenten o ayuden a los comportamientos violentos o terroristas, racistas, xenófobos o intolerantes por razones de religión, ideología, orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social, o que supongan un acto de manifiesto desprecio a los participantes en la competición o en el espectáculo deportivo o a las víctimas del terrorismo y a sus familiares, se les podrá imponer la obligación de crear, publicar y mantener a su costa, hasta un máximo de cinco años, un medio técnico, material, informático o tecnológico equivalente al utilizado para cometer la infracción, con contenidos que fomenten la convivencia, la tolerancia, el juego limpio y la integración intercultural en el deporte.

Finalmente, Los clubes y las personas responsables de la organización de espectáculos deportivos deberán privar de la condición de socio, asociado o abonado a las personas que sean sancionadas con la prohibición de acceso a recintos deportivos, a cuyo efecto la autoridad competente les comunicará la resolución sancionadora, manteniendo la exclusión del abono o de la condición de socio o asociado durante todo el período de cumplimiento de la sanción. A estos efectos, podrán establecerse procedimientos de verificación de la identidad, que sean efectuados por miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Además de estas medidas reguladas por la legislación nacional, la **Real Federación Española de Fútbol** ejerce la potestad disciplinaria deportiva sobre todas las personas que forman parte de su propia estructura orgánica: clubes y futbolistas, técnicos y directivos, árbitros... y, en general, sobre todas aquellas personas o entidades que, estando federadas, desarrollan funciones, ejercen cargos o practican su actividad en el ámbito estatal.

El ámbito de la disciplina deportiva, cuando se trata de actividades o competiciones de ámbito estatal y, en su caso, internacional, o afecta a personas que participan en ellas se extiende a las infracciones de reglas del juego o competición y normas generales deportivas tipificadas en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, en el Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva y demás disposiciones de desarrollo de aquella y en los Estatutos de la RFEF, cuyo régimen disciplinario y competicional comprende íntegramente el Título VII.

Los órganos competentes para ejercer la potestad disciplinaria que corresponde a la RFEF son los Comités de Competición, los Jueces unipersonales de Competición y los Comités de Apelación. Sus resoluciones son susceptibles de recurso ante el Comité Español de Disciplina Deportiva. Los integrantes de estos órganos de justicia federativa deben poseer la titulación de licenciados en Derecho y son designados por un período mínimo de una temporada.

5.5 OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS POR LA UEFA

En relación a la seguridad en los campos de fútbol, la UEFA estableció en diciembre de 2003 una serie de medidas de seguridad para los estadios de fútbol en función del tipo y las características de la competición (UEFA, 2004). Dichas medidas de seguridad se refieren a las siguientes cuestiones:

- Categorías de los partidos y acomodación del público
- Billetes de entrada
- Medidas referidas al estadio
- Medidas relacionadas con los aficionados
- Cooperación con las Autoridades Públicas

Acomodación del público:

En lo referente a la acomodación del público, la UEFA, sólo permite localidades de pie en los partidos de las categorías sub 21 o inferiores, así como en las competiciones de fútbol femenino.

En el resto de competiciones, todas las localidades destinadas al público asistente deben ser con asiento.

Los asientos deben estar numerados, ser individuales (encontrándose separados unos de otros), así como estar fijados a la estructura del estadio, ser de materiales irrompibles, no inflamables y poseer un respaldo de una altura mínima de 30 cms.

Billetes de entrada:

La venta de entradas debe estar estrictamente controlada para todos los partidos, siendo cada club responsable de asegurar que sus entradas son vendidas solamente a sus propios seguidores.

Todas las partes que distribuyan billetes de entrada deberán guardar registros de los datos de los compradores (nombre y dirección).

En los casos en que se considere necesario y en coordinación con las autoridades públicas, la distribución de las localidades se hará de manera que se permita una adecuada segregación de las aficiones rivales (los aficionados que se encuentren situados en una zona que no les corresponde, entre la afición contraria, pueden ser retirados del estadio o movidos a otra zona más adecuada).

Sólo se pueden vender entradas el mismo día del partido, previa consulta y conformidad con la policía o autoridades públicas, así como del equipo contrario.

Los billetes de entrada deben contar con los necesarios elementos que aseguren su autenticidad e impidan imitaciones, debiendo estar el personal de seguridad y control de acceso familiarizado con dichos elementos. Además, los tickets deben incorporar información básica sobre el encuentro.

Medidas referidas al estadio:

Previamente a la celebración de los partidos se debe mantener una reunión con las autoridades pertinentes en materia de seguridad para concretar los aspectos relativos a la misma. Además, los estadios de fútbol deben ser inspeccionados por las autoridades competentes en materia de seguridad y contar con los certificados que garanticen dicha seguridad tanto de estas autoridades como de la propia UEFA.

Los máximos responsables tanto de seguridad, como de servicios médicos y bomberos deben estar identificados y concretar un lugar de reunión en caso de emergencia.

Se realizará un doble control en la entrada de los asistentes, el primero para asegurar que sólo pasa el primer nivel público con entrada y para hacer una primera retirada de posibles objetos prohibidos. El segundo, en los tornos, para controlar que el público acceda al lugar correspondiente del estadio, que no se introduzcan objetos no permitidos y que no accedan personas previsiblemente problemáticas.

El personal ubicado en los tornos de entrada deberá estar formado adecuadamente para el control de acceso de los asistentes. Además, deberá de haber un número adecuado de azafatas o acomodadores para conducir a la gente a sus localidades de forma rápida y efectiva.

Dentro de lo posible, cuando sea necesario segregar a las aficiones rivales, esta segregación comenzará lo antes posible y lo más distanciadamente del estadio que permitan las condiciones de acceso.

Dentro del estadio, no será posible la movilidad de los espectadores entre unos sectores del estadio y otros con objeto de asegurar la adecuada segregación.

Para evitar la posible intrusión de espectadores en el área de juego se tomarán alguna de las siguientes medidas:

- Situar la primera fila de asientos a una altura suficiente sobre el terreno de juego.
- En los casos en que se considere necesario se instalarán vallas perimetrales, aunque se debe tener en cuenta que siempre que sea posible y no se prevean motivos especiales para la generación de incidentes violentos, es preferible la ausencia de las mismas. En cualquier caso, siempre que se instalen vallas perimetrales se deberá asegurar la correcta evacuación de los espectadores en caso de que sea necesario.

Las medidas a adoptar, deberán ser aprobadas en cualquier caso por las autoridades locales y no deben de suponer un riesgo para el público en caso de necesidad de desalojo y evacuación.

Las escaleras, zonas de paso y puertas de salida en la zona de espectadores deben estar pintadas de un color llamativo como el amarillo y se deben mantener libres de obstáculos.

Las puertas de salida y de acceso al terreno de juego se abrirán hacia afuera, no estarán nunca cerradas con llave y tendrán a una persona que controle el adecuado uso de las mismas.

No se dispensarán bebidas alcohólicas dentro de los estadios y las bebidas y alimentos no alcohólicos se servirán en recipientes de papel o plástico que no puedan utilizarse de forma peligrosa.

Se dispondrá de una sala de control para el personal responsable de la seguridad del estadio desde la que se tenga una buena visión del estadio, además de un circuito de cámaras de vigilancia que controlen los alrededores y el interior del estadio.

Los estadios de fútbol estarán equipados con:

- Un sistema de megafonía que permita dar las instrucciones necesarias en caso de necesidad, contando con traductores cuando sea conveniente.
- Un dispositivo de primeros auxilios formado por el personal y equipamiento necesario para actuar en caso de necesidad.
- Un sistema independiente de suministro eléctrico que asegure un correcto alumbrado en caso de emergencia.

Medidas relacionadas con los aficionados:

Cada club o sociedad deportiva debe contar con un responsable de seguridad que conozca las características del estadio y de los asistentes y que, en coordinación con las fuerzas de seguridad, cree un registro de las posibles aficiones o personas conflictivas.

Para evitar la asistencia de aficionados violentos se debe cooperar estrechamente con las autoridades en materia de viajes y con las asociaciones de aficionados y peñas futbolísticas. En los partidos en el extranjero se deberá requerir al asistente, en el momento de comprar la entrada sus datos personales, así como los correspondientes a fechas del viaje de ida y vuelta y el lugar de alojamiento.

Se debe promover la colaboración de los clubs y peñas de aficionados en el mantenimiento de las condiciones de seguridad, en las actuaciones de prevención de la violencia durante los partidos, así como la colaboración con las autoridades pertinentes.

Además, los organizadores de los partidos deberán dar a conocer antes del partido por los medios de comunicación más adecuados (megafonía, carteles...) cuáles son las conductas no permitidas y los objetos prohibidos en el estadio.

Cooperación con las Autoridades Públicas:

Los organizadores de los partidos deberán cooperar estrechamente con las autoridades públicas y, en especial con el coordinador de seguridad de la policía en el mantenimiento de las condiciones de seguridad, en la prevención y control de actuaciones violentas o conflictivas, en la prohibición de entrada al estadio a personas conflictivas (o expulsión de las mismas), así como en garantizar la seguridad del equipo visitante.

Además, deberán asegurarse del buen funcionamiento del sistema de comunicación por radio entre todos los agentes que participan activamente en el mantenimiento de la seguridad del estadio y en las actuaciones en caso de emergencia (policía, responsables del club, seguridad privada, servicio médico, bomberos, etc).

Capítulo 06

Riesgos laborales en sociedades y clubes profesionales de fútbol

Tal y como se ha comentado en el punto 5, la seguridad en los campos de fútbol es un tema complejo que depende de múltiples factores que se interrelacionan entre sí como las características estructurales del estadio y sus instalaciones, el público asistente, los jugadores, trabajadores del club y de empresas externas, las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, la naturaleza del partido y el estado de la competición, etc.

En relación a los riesgos laborales vamos a centrarnos en este punto en todos aquellos factores, agentes o elementos que pueden interaccionar con los trabajadores de las sociedades y clubes profesionales de fútbol durante el desempeño de sus tareas pudiendo producir riesgos para la seguridad y salud de su persona.

Para ello, se analizarán los principales riesgos así como los requisitos de seguridad para evitarlos en relación a las instalaciones, la maquinaria, equipos y productos utilizados, así como el puesto de trabajo.

6.1 INSTALACIONES:

Dentro de las instalaciones hay que diferenciar fundamentalmente las instalaciones del estadio, las instalaciones de los campos de entrenamiento o ciudad deportiva y las instalaciones de las oficinas (a menudo ubicadas en el propio estadio).

A su vez dentro de las mismas se suelen encontrar:

- Campo y terrenos de juego o entrenamiento
- Graderío
- Unidad de Control Organizativo (U.C.O.). Una garita en lo alto de las gradas donde se ubica el coord. De la policía nacional, el de la policía local y el jefe del servicio de seguridad del club o S.A.D.
- Vestuarios
- Gimnasios
- Sala de curas
- Sala de farmacia
- Lavandería
- Oficinas, despachos y salas de reuniones
- Set TV
- Set de Radio
- Sala de prensa
- Almacenes: De material deportivo, de maquinaria y herramientas (cortacésped, ventiladores para airear hierba,...), de productos fitosanitarios, de productos combustibles, etc.
- Salas VIP y palcos
- Salas de espera de familiares de los deportistas.
- Aparcamientos
- Tiendas
- Bares

Además de los riesgos que puedan existir por la actividad, equipos de trabajo, maquinaria y productos empleados en cada una de estas instalaciones, existen unos riesgos generales relacionados por un lado con el diseño estructural de cada una de ellas así como con el estado en que se encuentran los elementos estructurales que forman parte de las mismas (escaleras, puertas, mobiliario, instalaciones de iluminación o calefacción, etc). Las condiciones de seguridad relacionadas con estos riesgos dependerán por lo tanto en gran medida de la antigüedad que posea el estadio o dichas instalaciones en particular y de si se han llevado a cabo obras o remodelaciones en las mismas adaptándolas a criterios de seguridad más modernos.

La prevención de los riesgos relacionados con un mal (o anticuado) diseño de las instalaciones generales y las características constructivas y estructurales de las mismas es particularmente importante en las zonas destinadas para el uso y tránsito del público en general y los espectadores.

REQUISITOS BÁSICOS DE SEGURIDAD EN LUGARES GENERALES DE TRABAJO:

Los requisitos básicos en materia preventiva respecto a las condiciones y características de los locales y lugares de trabajo se especifican en el RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En términos generales, **las instalaciones, locales y lugares de trabajo** deberán poseer una **estructura y solidez apropiadas** a su utilización y se deberán conservar en **condiciones adecuadas de orden y limpieza**, con objeto de evitar posibles resbalones, tropiezos, caídas o golpes contra objetos. Del mismo modo, **los suelos y superficies de tránsito** deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, y no deberán tener irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las **aberturas o desniveles** que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas, al igual que los lados abiertos de **las escaleras y rampas** de más de 60 centímetros de altura. Además, si la anchura es superior a 1,2 m., los lados cerrados dispondrán de pasamanos a una altura mínima de 90 centímetros; si la anchura es menor a 1,2 m. pero ambos lados son cerrados, al menos uno de los dos llevará pasamanos.

Las **barandillas** deberán ser de materiales rígidos, tener una altura mínima de 90 centímetros y disponer de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas, así como la caída de objetos sobre las personas de niveles inferiores.

Los **tabiques y puertas acristaladas** que se utilicen para separar distintas áreas dentro de los locales deberán estar claramente señalizados con algún tipo de dibujo o pintura a la altura de la vista que permita distinguirlos claramente y además, deberán estar fabricados con materiales suficientemente resistentes para evitar su rotura por cualquier golpe o choque contra ellos.

En cuanto a las **puertas**, cuando sean de vaivén, deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad al otro lado de las mismas para evitar golpes. Por otro lado, las puertas correderas deben ir provistas de sistemas de seguridad que les impidan salirse de los carriles y las puertas mecánicas deberán funcionar sin riesgos para los usuarios y tener dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, además de poder abrirse de forma manual (salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia).

En lo que respecta a la **instalación eléctrica**, se deberán cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión. Los titulares de las instalaciones deberán mantener en buen estado de funcionamiento sus instalaciones, utilizándolas de acuerdo con sus características y absteniéndose de intervenir en las mismas para modificarlas. Si fueran necesarias modificaciones, éstas deberán ser efectuadas por instaladores autorizados. La revisión, mantenimiento y reparaciones de las instalaciones eléctricas deberán efectuarse en todo caso por personal especializado. Además los cuadros de las instalaciones eléctricas deberán estar cerrados con llave y no permitirse su manipulación por personal no cualificado.

En lo referente a las **condiciones ambientales de las instalaciones**, el RD 486/1997 establece que deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En particular la temperatura de los locales estará comprendida entre:

- 17 y 27°C - donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares.
- 14 y 25°C - en locales donde se realicen trabajos ligeros.

La humedad relativa, por otro lado, estará comprendida entre 30 y el 70%, excepto en locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

Finalmente, se deberán controlar las corrientes de aire de manera que los trabajadores (o usuarios) no estén expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuyas velocidades superen:

- 0,25 m/s - para trabajos en ambientes no calurosos
- 0,50 m/s - para trabajos sedentarios en ambientes calurosos
- 0,75 m/s - para trabajos no sedentarios en ambientes calurosos.
- En el caso de corrientes de aire acondicionado, los límites serán:
 - 0,25 m/s - en el caso de trabajos sedentarios
 - 0,35 m/s - en los demás casos.

Respecto a la **iluminación** de las zonas y espacios comunes de las instalaciones, es preferible la iluminación natural siempre que sea posible, complementándose con luz artificial cuando la natural no sea suficiente para asegurar unas condi-

ciones de seguridad y confort visual. En general, para evitar riesgos de caídas y golpes, en pasillos y vías de circulación el nivel medio de iluminación a nivel de suelo debe ser de 100 lux y de 150 lux en zonas de escaleras (según el proyecto de norma europea prEN 12464). En aquellas zonas donde se requieran mayores niveles de iluminación debido a las tareas realizadas como pueden ser los puestos y mostradores de recepción, se completará la iluminación general con iluminación localizada de al menos 500 lux sobre el área de trabajo.

Por lo que se refiere a las **vías de circulación**, situadas en el exterior de los edificios y locales como en el interior de los mismos (incluidas las puertas, pasillos, escaleras, escalas fijas, rampas y muelles de carga), deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades.

Para ello, el número, situación, dimensiones y condiciones constructivas de las vías de circulación de personas o de materiales deberán adecuarse al número potencial de usuarios y a las características de la actividad y del lugar de trabajo. La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 centímetros y 1 metro, respectivamente.

La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente.

Las vías de circulación destinadas a vehículos deberán pasar a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.

Siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado.

GRADERÍO Y TERRENO DE JUEGO:

Constituyen las instalaciones más características de los campos de fútbol y su relevancia en lo que concierne a las condiciones de seguridad radica, en el primer caso, en la gran cantidad de gente que puede verse afectada por las mismas (público asistente, trabajadores del club o de empresas externas, medios de comunicación, etc) y, en el segundo caso, en la importancia que tiene para el buen desarrollo de la actividad y para la seguridad de los propios jugadores, árbitros, técnicos deportivos y demás personal que pueda entrar en contacto con el terreno de juego.

Terreno de juego:

Los riesgos relacionados con el terreno de juego son básicamente dos:

- Caídas, torceduras o lesiones derivadas del mal estado del mismo (bien por la existencia de irregularidades, encharcamientos, etc).

- El contacto con productos fitosanitarios utilizados para su tratamiento y conservación, que puedan resultar tóxicos por contacto, inhalación o ingestión.

En el primer caso, el riesgo afectaría fundamentalmente a los jugadores, personal técnico y árbitros. En su prevención, habría que considerar la revisión del estado del césped antes de los partidos así como un buen mantenimiento del mismo, tapando los posibles huecos que puedan existir.



En el segundo caso, el riesgo afectaría al personal de mantenimiento e incluso a los posibles visitantes, además de a los jugadores, personal técnico y árbitros mencionados anteriormente. Para prevenirlo, el personal encargado del mantenimiento debe conocer a la perfección cuál es el tipo de producto más conveniente, sus características, modo de aplicación y tiempo que debe pasar antes de la utilización del terreno. En base a este conocimiento, se deben de planificar los tratamientos de manera que no coincidan con periodos de utilización del terreno de juego. Por otro lado, siempre que se lleven a cabo tratamientos con productos sanitarios que puedan resultar tóxicos por contacto, inhalación o ingestión, deberá señalizarse adecuadamente en los accesos al terreno de juego, indicando la prohibición de acceder al mismo.

Graderío:

Los riesgos derivados de las gradas vienen dados fundamentalmente por la estrechez y verticalidad de las mismas.

El principal riesgo sería la caída al mismo nivel (aunque en algunos casos también se podrían dar caídas a distinto nivel), además de posibles lesiones por torceduras o golpes y cortes con elementos de las gradas (barandillas, asientos...).

Para prevenir estos riesgos es fundamental que la superficie del suelo no sea deslizante y que las escaleras estén pintadas de un color que las haga fácilmente distinguibles, que estén dotadas de bandas o pintura antideslizante y que las dimensiones de la huella y contra-huella guarden unas proporciones adecuadas.

Además, se deberá cuidar de que los asientos, barandillas y otros elementos de las gradas sean de materiales suficientemente resistentes y se encuentren en buenas condiciones para evitar que haya partes rotas o salientes de los mismos que puedan producir caídas, golpes, cortes o enganchones.

En los lugares donde la grada donde exista un hueco o haya posibilidad de caer a otro nivel, se colocarán barandillas al menos 90 centímetros de altura, que tengan alguna protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas, así como la caída de objetos sobre las personas de niveles inferiores.

Por último, es necesario mantener un adecuado nivel de limpieza, en las zonas de tránsito por la grada para evitar resbalones, tropiezos o torceduras.

ALMACENES:

Los principales riesgos laborales que se producen en almacenes están relacionados con la caída de objetos y materiales debido a su manipulación o a una mala colocación e inestabilidad de los mismos o de las estructuras de sujeción como pueden ser las estanterías. No obstante, además de los riesgos puramente físicos como son los **golpes y la caída de objetos** en manipulación o almacenados, las consecuencias de los accidentes en almacenes pueden ser más o menos graves en función de los materiales en ellos almacenados.

En general, es fundamental mantener un correcto orden y limpieza del almacén, que permita acceder fácilmente a los diversos tipos de productos almacenados, así como detectar posibles desperfectos tanto en los productos almacenados como en las estructuras de almacenaje. Además la iluminación deberá ser adecuada para permitir distinguir con claridad los diferentes productos, leer el etiquetado de los mismos, así como detectar posibles daños o desperfectos en los productos o instalaciones.



En el caso de almacenaje en estanterías, estas deberán ser estables y tener una resistencia adecuada a los productos en ellas almacenados. Además, se deben realizar revisiones periódicas tanto de las estructuras de almacenaje como de los productos almacenados con objeto de comprobar que se encuentran en buenas condiciones.

En ocasiones, en los campos de fútbol o instalaciones anexas se pueden encontrar ciertos **productos químicos almacenados** tales como productos de limpieza y desinfectantes, fitosanitarios para el tratamiento del césped o cloro para instalaciones acuáticas, respecto a los cuáles se deben de seguir ciertas medidas preventivas.

En relación a los riesgos derivados del almacenaje de productos químicos, hay que destacar que el almacenamiento de sustancias peligrosas debe ser supervisado por una persona competente y capacitada, e inspeccionado de forma periódica. Además, los trabajadores que deban acceder a las áreas de depósito recibirán formación sobre los riesgos de los productos y las prácticas de trabajo seguras pertinentes y deberán tener a su disposición las fichas de datos de seguridad de los productos químicos utilizados.

Los posibles **riesgos derivados del almacenamiento de productos químicos** son:

- Los relativos a los peligros de los productos químicos almacenados, tales como toxicidad, inflamabilidad, corrosividad, etc, que normalmente se materializan en caso de fuga o derrame del recipiente que los contiene.
- Incendios, explosiones, liberación de gases tóxicos, etc, provocados por mezclas accidentales de productos químicos incompatibles, o como consecuencia de operaciones de manipulación incorrectas.

Para evitarlos, se deben de seguir las siguientes **medidas preventivas**:

- Identificar los riesgos de cada uno de los productos químicos almacenados y almacenarlos en función de sus características siguiendo las indicaciones sobre almacenamiento seguro en base a criterios de incompatibilidad y separación física de productos químicos.
- Disponer del etiquetado obligatorio y de las hojas de seguridad de todos los productos químicos. En caso de utilizar recipientes que no sean los originales, se deben etiquetar, informando de los riesgos del producto.
- Señalizar el lugar destinado a almacén de productos químicos con las debidas señales de peligro y advertencia.
- De efectuarse operaciones que entrañen riesgo (trasvases, mantenimiento, limpieza, etc.), se analizarán los métodos de trabajo, las situaciones de riesgo que se pueden ocasionar y se implantará un procedimiento de trabajo seguro.
- Disponer y conocer el plan de actuación en caso de emergencia química (fuga, derrame o incendio). Identificar la ubicación de los medios de protección (extintores, salidas de emergencia, botiquines, etc) por si se pudieran necesitar, mantenerlos visibles, no bloquear su acceso y comunicar las anomalías que se observen.
- Situar una alarma de incendios en el interior o en las proximidades de las instalaciones de almacenamiento.
- Ilustrar en un plano del almacén y recoger en un registro químico la información sobre la ubicación correspondiente a los distintos tipos de productos, así como la máxima cantidad permitida de cada uno de ellos.
- Realizar inventarios periódicos de las sustancias almacenadas.
- Utilizar los EPI (gafas, guantes, mascarillas...) necesarios en función de los productos y operaciones a realizar.
- Disponer y conocer la disponibilidad de las duchas de emergencia y/o lavaojos, manteniéndolos accesibles y en buenas condiciones.
- Disponer de métodos de neutralización y recogida de derrames y de eliminación de residuos.
- Disponer de recipientes con tapa de cierre automático para depositar los trapos y otros materiales impregnados por estos productos.

Los productos químicos almacenados serán examinados periódicamente, al menos una vez al año. Aquellos cuya vida útil en depósito haya expirado, estén deteriorados o se encuentren en recipientes con fugas deberán ser evacuados en condiciones de seguridad.

Los productos deben estar claramente identificados y llevarse a cabo un adecuado control de las adquisiciones, asegurándose que se mantiene el etiquetado

original y disponer de las fichas de seguridad.

También debe controlarse el almacenamiento y distribución de los mismos, restringiendo su uso y la entrada al almacén a personal autorizado y formado.

Por regla general, los productos químicos deben almacenarse en locales, preferentemente en la planta baja, con ventilación directa al exterior. Si el volumen de productos almacenados es alto, es recomendable disponer de alarmas para casos de vertidos y fugas. También debe contemplarse una compartimentación adecuada, tanto por reactividad como por inflamabilidad y tenerse en cuenta las incompatibilidades químicas.

Debido a que los productos ácidos que se utilizan para limpieza tienen propiedades corrosivas e irritantes, es importante tener disponibles los medios de actuación frente a emergencias para casos de salpicaduras accidentales o fugas de productos, esto es, duchas de emergencia, lavaojos, absorbentes para fugas, máscaras para emergencias, etc., que tendrán que estar perfectamente mantenidas para que su uso no revista ningún problema cuando se necesiten.

Específicamente, deben de separarse el hipoclorito sódico (lejía) y el ácido clorhídrico (sulfumán) u otros ácidos (sulfúrico, etc.). Debe contemplarse también el riesgo de producción ocasional de gas inflamable (hidrógeno) y las fugas de cloro, en caso que se utilice directamente este gas desinfectante. Precisamente, este riesgo ha hecho reducir al mínimo la utilización directa de cloro gas.

ASEOS Y VESTUARIOS:

Los riesgos presentes en aseos y vestuarios son principalmente los relacionados con las condiciones higiénicas de los mismos y con golpes o caídas al mismo nivel. Para evitar dichos riesgos es fundamental un diseño adecuado de los mismos y la utilización de materiales de suficiente resistencia y fácil limpieza, así como un sistema de ventilación adecuado que evite la condensación de humedad sobre las distintas superficies favoreciendo tanto la proliferación de microorganismos patógenos como el riesgo de resbalar y caer.

Para mantener unas condiciones higiénicas adecuadas se debe realizar una limpieza y desinfección periódica de estas instalaciones. En este punto es importante cuidar el diseño y los materiales utilizados que deben de ser resistentes a la humedad y de fácil limpieza, evitando las rugosidades y huecos en los que se pueda acumular la suciedad y ser un foco para la acumulación y crecimiento de microorganismos patógenos.

Además para evitar el riesgo de infección por microorganismos (especialmente hongos), se deben utilizar sandalias al transitar por las zonas de vestuarios y duchas.

Para evitar los golpes con objetos y caídas, los espacios deben ser amplios y estar libres de obstáculos (en especial escalones o desniveles). Además los suelos deben ser antideslizantes y se deben evitar los encharcamientos de los mismos

limpiándolos rápidamente en caso de que se produzcan. Para reducir los daños producidos por posibles golpes, es aconsejable que las puertas de las taquillas y de los aseos posean bordes redondeados. Por otro lado, los vestuarios deben de contar con bancos de suficiente estabilidad además de perchas para poder dejar la ropa y facilitar el cambio de vestimenta.

VÍAS DE EVACUACIÓN Y CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS:

Un aspecto especialmente importante en los estadios de fútbol e instalaciones anexas a los mismos debido a la gran cantidad de público que congregan es todo lo relacionado con las vías y salidas de evacuación y las condiciones de protección contra incendios.

Las vías y salidas de evacuación:

- Deberán ser adecuadas en número y dimensiones al número potencial de usuarios y trabajadores.
- Deberán permanecer libres de obstáculos que puedan dificultar el tránsito por las mismas
- Deberán estar correctamente señalizadas, disponer de iluminación de seguridad y, en el caso de las puertas, poder abrirse desde el interior en todo momento.



Las **puertas de emergencia** deberán abrirse hacia el exterior quedando prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.

En función de las dimensiones y el uso al que estén destinados los edificios, los equipos, las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como el número máximo de personas que puedan estar presentes, los lugares de trabajo deberán estar equipados con **dispositivos de protección contra incendios** y, si fuera necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma.



Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación y estar señalizados conforme al RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Además, las instalaciones de protección contra incendios deberán cumplir los requisitos establecidos en el RD 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.

Por otro lado, los edificios donde se ubiquen los locales e instalaciones de los centros deberán cumplir con los requisitos del RD 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación. Dicho código técnico establece varias exigencias básicas de seguridad en caso de incendio en relación con:

- **Propagación interior:** se limitará el riesgo de propagación del incendio por el interior del edificio, tanto al mismo edificio como a otros edificios colindantes.
- **Propagación exterior:** se limitará el riesgo de propagación del incendio por el exterior, tanto en el edificio considerado como a otros edificios.
- **Evacuación de ocupantes:** el edificio dispondrá de los medios de evacuación adecuados para facilitar que los ocupantes puedan abandonarlo o alcanzar un lugar seguro dentro del mismo en condiciones de seguridad.
- **Instalaciones de protección contra incendios:** el edificio dispondrá de los equipos e instalaciones adecuados para hacer posible la detección, el control y la extinción del incendio, así como la transmisión de la alarma a los ocupantes.
- **Resistencia estructural al incendio:** la estructura portante mantendrá su resistencia al fuego durante el tiempo necesario para que puedan cumplirse las anteriores exigencias básicas.

6.2 MAQUINARIA, EQUIPOS Y PRODUCTOS UTILIZADOS:

En relación a la maquinaria, equipos y productos utilizados en la actividad del fútbol profesional, si bien normalmente no se utilizan elementos con un elevado grado de peligrosidad, si que es conveniente tener en cuenta algunas consideraciones básicas.

MAQUINARIA:

Los riesgos específicos derivados de la utilización de maquinaria y herramientas mecánicas en los trabajos de mantenimiento de los estadios de fútbol son:

- Atrapamientos por vuelco de la maquinaria.
- Atrapamientos en transmisiones y órganos móviles de la maquinaria.
- Caídas al mismo y a distinto nivel.
- Golpes, cortes y pinchazos.
- Proyección de fragmentos y partículas.
- Contactos eléctricos.
- Contactos térmicos.
- Accidentes de circulación.
- Incendios.
- Exposición a ruido y vibraciones.

Recomendaciones Generales en el uso de la Maquinaria

Uso del Combustible

- No cambiar las características de las máquinas ni anular sus dispositivos de seguridad.
- No manipular las máquinas de trabajo si no estamos debidamente formados y autorizados.
- Utilizar el combustible, recomendado por el fabricante.
- Repostar el combustible de la máquina en lugar bien ventilado.
- No fumar ni realizar esta operación cerca de chispas o fuentes de calor intenso.
- Llenar el tanque con el motor parado y frío.
- No arrancar la máquina en el lugar que ha recargado el combustible, aléjese unos metros.
- No arrancar la máquina:
 - a) Si se ha derramado combustible (séquelo todo antes).
 - b) Si se salpicó el cuerpo o las ropas (lávese y cámbiese de ropa).
 - c) Si hay alguna fuga en la tapa o conductos (repárelo antes).

Antes de iniciar la tarea

Con el motor parado y en zona nivelada:

- Delimitar y señalizar la zona de trabajo para evitar riesgos a terceras personas derivados de la utilización de la maquinaria.
- Inspeccionar la máquina, que no existan tornillos, tuercas u otros elementos flojos.
- Comprobar los niveles de aceite y combustible y el filtro de aire.
- Comprobar el buen estado de los elementos de corte (con los guantes puestos) y la dotación de los elementos de seguridad.

Durante la tarea

- No maniobrar ninguna máquina bajo los efectos del alcohol, drogas o medicamentos que disminuya su nivel de atención.
- Nunca abandonar una máquina con el motor en marcha.
- Poner en marcha el motor siempre en lugar bien ventilado.
- Nunca transportar la máquina con el motor funcionando.
- Algunas máquinas producen ruidos en cantidades importantes y pueden provocar sordera irreversible, por lo que es necesario utilizar protectores auditivos si la utilización es prolongada (o el nivel de ruido muy intenso).
- Muchas máquinas también pueden producir vibraciones importantes, que podrían ocasionar enfermedades en los dedos ("dedos blancos") o dolor en la muñeca (Síndrome del túnel del carpo), entre otras, para evitarlo hacer interrupciones de vez en cuando en las jornadas prolongadas y en caso, de existir manifestaciones, acudir al médico.

Al finalizar la tarea

Limpiar la máquina y comprobar su estado y el de los elementos de seguridad, si se detecta algún desperfecto comunicarlo de inmediato a su encargado.

Mantenimiento

El mantenimiento de una máquina es fundamental para asegurarnos el buen funcionamiento de la misma. Seguir las instrucciones del manual de la máquina y notificar las averías detectadas al encargado. Realizar revisiones periódicas de los niveles de líquidos y del buen estado de los componentes, especialmente aquellos que puedan requerir cambiarse cada cierto tiempo.

Transporte y almacenamiento

- Las máquinas o equipos de trabajo portátiles se deben transportar en posición horizontal, no voltearlas para evitar derrames de combustibles.
- Almacenarlas vacías de combustible.

Recomendaciones en el uso de maquinaria específica

Tractor o mini-tractor.

- El conductor deberá ser mayor de 18 años, tener formación específica en el manejo del tractor y poseer el Permiso de Circulación.
- Evitar la puesta en marcha involuntaria de la máquina, no arrancar el tractor si no es desde la posición del conductor y no está la palanca de cambios en punto muerto.
- En el tractor no está permitido transportar más personas que el conductor.
- Utilizar los peldaños y asideros para subir y descender del tractor. Utilizar el cinturón de seguridad siempre que se trabaje con una máquina provista con bastidor o cabina de seguridad.
- Antes de poner en marcha comprobar que nadie se aproxima a la máquina.
- Usar cadena de seguridad para asegurar el apero arrastrado. Utilizar piezas de unión adecuadas y enganchar la cadena a la barra de tiro u otro anclaje especificado.
- Cuando se necesite trabajar en laderas, utilizar la maquinaria con el máximo de apertura en las ruedas y siempre protegidos con pórticos o cabinas de seguridad.
- Mantener una distancia prudencial en trabajos cercanos a zanjas, taludes o cunetas.
- Circular utilizando el girofaro para avisar de la presencia de la máquina.
- Prestar especial atención y cuidado a los órganos móviles de la máquina y no retirar nunca los protectores de seguridad.
- Tanto la toma de fuerza como los ejes de transmisión deben estar completamente protegidos, si éstos han sido retirados para efectuar reparaciones deben colocarse inmediatamente.
- Cuando se vayan a enganchar aperos o remolques al tractor, deberán observarse los siguientes puntos:

- a) Asegurarse de que no hay nadie detrás del tractor.
- b) Acercar el tractor lentamente al apero o remolque.
- c) Parar y poner el freno de mano.
- d) Poner punto muerto.
- e) Bajar del tractor y enganchar el apero o remolque.

Cortacésped

- Los EPI que deben llevar los trabajadores que utilicen el cortacésped son protectores auditivos con visor protector, guantes de protección, botas de protección con suelas antideslizantes y ropa anticorte.
- Inspeccionar el cortacésped y el estado de la zona de corte. Utilizar los guantes en esta operación. Inspeccionar la zona a trabajar y eliminar los objetos que pueda impedir nuestro trabajo.
- Parar el motor cuando se ponga o se quite el recogedor, antes de ajustar la altura de corte y ante cualquier operación de limpieza o reparación del cortacésped.
- Al terminar la tarea limpiar e inspeccionar el estado del cortacésped, limpiar la bolsa de recogida y comprobar el cable de ROTO-STOP.
- Si se maneja una segadora automotriz debe evitarse principalmente el riesgo de vuelco:

- a) Evitar trabajos en taludes con excesiva pendiente.
- b) No bajar las rampas frontalmente con el vehículo cargado.
- c) No dar la vuelta con las segadoras en zonas con gran pendiente.
- d) No circular por terrenos irregulares o sin consistencia.
- e) En cualquier caso, cumpla las especificaciones de seguridad del fabricante.



Sopladora

- Es obligatorio el uso de protección auditiva, gafas o pantallas de protección y máscara de partículas.
- No utilizar la sopladora de mochila durante prolongados periodos tiempo. Previamente a su uso, así como en los momentos de descanso es conveniente realizar ejercicios de estiramiento y relajación de los músculos de espalda, cuello y brazos.
- Siga en todo momento las instrucciones de seguridad del equipo.
- No haga funcionar la sopladora en un recinto cerrado, puede producirse una acumulación de gases de escape.



PRODUCTOS QUÍMICOS:

Entendemos por contaminante químico toda aquella sustancia orgánica o inorgánica, natural o sintética y carente de vida propia que, estando presente en el medio laboral, puede causar efectos adversos a las personas expuestas. Existen diversos factores que determinan la peligrosidad de estos contaminantes químicos:

- **Toxicidad**, capacidad de ocasionar daños en el organismo.
- **Vías de entrada en el organismo**, respiratoria, dérmica, digestiva y parenteral.
- **Dosis de contaminante**, concentración a la que el trabajador está sometido durante un tiempo de exposición determinado.

- **Propiedades físico-químicas**, a mayor reactividad química mayor toxicidad.
- **Estado fisiológico**, acción tóxica favorecida por enfermedad, mala nutrición, tratamiento de fármacos, etc.
- **Susceptibilidad individual**, sensibilidad de cada uno de los trabajadores a determinadas sustancias.

La realidad es que se sabe muy poco acerca de las posibles consecuencias a largo plazo de la inmensa mayoría de los productos químicos que se utilizan y se están concibiendo en la salud de los trabajadores que los producen o los utilizan en el lugar de trabajo.

En relación con los riesgos producidos por la manipulación y empleo de productos químicos, cabe destacar la necesidad de que los trabajadores reciban información y formación adecuada sobre los productos utilizados, los riesgos derivados de su manipulación y las medidas preventivas para evitarlos. Además, es necesario tener a disposición de los trabajadores y en las zonas donde se almacene o se realice la manipulación las **fichas técnicas de seguridad de cada uno de los productos**.

Las fichas de datos de seguridad deben ser proporcionadas por el fabricante o distribuidor del producto al usuario profesional y destinatario del mismo de manera que pueda tomar las medidas necesarias para la protección de la salud y la seguridad en el lugar del trabajo. Estas fichas de datos de seguridad deben contener al menos los siguientes contenidos:

- Identificación de la sustancia y del responsable de su comercialización.
- Composición/información sobre los componentes.
- Identificación de los peligros.
- Primeros auxilios.
- Medidas de lucha contra incendios.
- Medidas que deben tomarse en caso de vertido accidental.
- Manipulación y almacenamiento.
- Controles de exposición/protección individual.
- Propiedades físico-químicas.
- Estabilidad y reactividad.
- Informaciones toxicológicas.
- Informaciones ecológicas.
- Consideraciones relativas a la eliminación.
- Informaciones relativas al transporte.
- Informaciones reglamentarias, y
- Otras informaciones.

Por lo que se refiere al envasado y etiquetado de los productos químicos la normativa establece en el Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas (RD 363/1995) los requisitos que deben de cumplirse para la comercialización de los mismos.

Con respecto al envase, en general, debe estar diseñado y fabricado de forma que no se produzcan pérdidas de contenido, con un sistema de cierre adecuado

y con materiales suficientemente resistentes y que no interaccionen con el contenido. los recipientes que contengan sustancias vendidas al público en general o puestas a disposición de éste, etiquetadas como «muy tóxicas», «tóxicas», «corrosivas», «nocivas», «extremadamente inflamables» o «fácilmente inflamables» deberán llevar una indicación de peligro detectable al tacto y, en el caso de las tres primeras, un cierre de seguridad para niños.

Los envases de sustancias químicas peligrosas deberán estar correctamente etiquetados, figurando en la etiqueta la información referente a:

- Nombre de la sustancia y nombre comercial o designación (y nombres de las sustancias que contienen) en el caso de preparados químicos.
- Nombre, dirección y número de teléfono de la persona responsable de la comercialización de la sustancia o preparado, ya sea el fabricante, el importador o el distribuidor.
- Símbolo o símbolos e indicación o indicaciones de peligro (nocivo, corrosivo, irritante, fácilmente inflamable...).
- Frases que indiquen los riesgos específicos (frases R).
- Frases que indiquen los consejos de prudencia (frases S).
- Para las sustancias, el número CE y, además, cuando se trate de sustancias peligrosas para las que existe un sistema armonizado de clasificación y etiquetado (incluidas en el anexo I del RD 363/1995), la mención «etiqueta CE».
- Para los preparados ofrecidos o vendidos al público en general, la cantidad nominal de contenido a menos que ésta se indique en otro punto del envase.

Las medidas específicas para prevenir los riesgos por agentes químicos quedan recogidas en el **RD 374/2001 sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo**, que establece lo siguiente:

Cuando no sea posible la sustitución del producto utilizado, el empresario garantizará la reducción del riesgo al mínimo mediante medidas de prevención y protección coherentes con la evaluación del riesgo. Dichas medidas incluirán, por orden de prioridad:

- La concepción y la utilización de procedimientos de trabajo, controles técnicos, equipos y materiales que permitan, aislando al agente en la medida de lo posible, evitar o reducir al mínimo cualquier escape o difusión al ambiente o cualquier contacto directo con el trabajador que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de éste.
- Medidas de ventilación u otras medidas de protección colectiva, aplicadas preferentemente en el origen del riesgo, y medidas adecuadas de organización del trabajo.
- Medidas de protección individual, acordes con lo dispuesto en la normativa sobre utilización de equipos de protección individual, cuando las medidas anteriores sean insuficientes y la exposición o contacto con el agente no pueda evitarse por otros medios.

El empresario deberá adoptar, en particular, las medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados, en su caso, de la presencia en el lugar de trabajo de agentes que puedan dar lugar a incendios, explosiones u otras reacciones químicas peligrosas debido a su carácter inflamable, a su inestabilidad química, a su reactividad frente a otras sustancias presentes en el lugar de trabajo, o a cualquier otra de sus propiedades fisicoquímicas.

Dichas medidas deberán ser adecuadas a la naturaleza y condiciones de la operación (incluidos el almacenamiento, la manipulación y el transporte de los agentes químicos en el lugar de trabajo y, en su caso, la separación de los agentes químicos incompatibles). En particular, el empresario adoptará, por orden de prioridad, medidas para:

- Impedir la presencia en el lugar de trabajo de concentraciones peligrosas de sustancias inflamables o de cantidades peligrosas de sustancias químicamente inestables o incompatibles con otras también presentes en el lugar de trabajo (cuando la naturaleza del trabajo lo permita).
- Cuando la naturaleza del trabajo no permita la adopción de la medida anterior, evitar las fuentes de ignición que pudieran producir incendios o explosiones o condiciones adversas que pudieran activar la descomposición de sustancias químicamente inestables o mezclas de sustancias químicamente incompatibles.
- Paliar los efectos nocivos para la salud y la seguridad de los trabajadores originados en caso de incendio, explosión u otra reacción exotérmica peligrosa.

En la práctica, es importante establecer procedimientos para asegurarse de que los trabajadores que manipulen o puedan tener contacto con productos químicos conozcan el significado de las etiquetas de los productos y de los símbolos e indicaciones de peligro (Xi (Irritante), Xn (Nocivo), T (Tóxico)...). En cuanto al manejo, los productos químicos deben guardarse en su envase original, no deben dejarse los envases abiertos, se deben almacenar según las normas determinadas en la etiqueta y seguir correctamente las instrucciones de uso indicadas. En caso de vertido accidental, se debe recoger el producto rápidamente con medios apropiados para ello. En caso de salpicadura en los ojos, en general conviene lavar con abundante agua durante 15 minutos y en caso de contacto con la piel se debe quitar la ropa impregnada y lavar la zona con abundante agua. Si se produjese inhalación accidental hay que retirarse de la atmósfera contaminada y mantenerse en reposo, así como si es preciso realizar respiración artificial.

Cuando sea necesario, utilizar **equipos de protección individual**, estos deberán ofrecer una protección eficaz frente al riesgo específico de los productos utilizados y ser adecuados tanto a las características del trabajador como a las condiciones en las que se realiza el trabajo. Además, los EPI deberán estar limpios y en buen estado, revisándose adecuadamente antes y después de su uso para comprobar que no presentan roturas, desperfectos o restos de productos químicos en los mismos.

Además deberán guardarse adecuadamente después de su utilización. Por lo que respecta a los usuarios de los EPI, deberán de conocer la manera de utilización y conservación de los mismos, así como los riesgos frente a los que protegen.

La peligrosidad de cada sustancia está simbolizada en la etiqueta del producto con un símbolo negro con fondo naranja:



Cabe destacar la importancia de la **vigilancia inicial y periódica de la salud del trabajador** para conocer la incidencia en su salud derivada de la utilización de dichos productos durante la realización de su trabajo.

Se debe prestar especial atención a los **almacenamientos de productos químicos**, éstos son áreas, que en función de las características de los productos almacenados y de la cantidad de los mismos, pueden ocasionar accidentes con graves consecuencias. La aplicación de las normas de prevención de accidentes debe ser un aspecto prioritario en las operaciones que se desarrollen en estos lugares de trabajo, así como en las inmediaciones de los mismos.

Riesgos:

A nivel general, los riesgos que podemos encontrar en el almacenamiento de productos químicos son:

- Los relativos a los peligros de los productos químicos almacenados, tales como toxicidad, inflamabilidad, corrosividad, etc, que normalmente se materializan en caso de fuga o derrame del recipiente que los contiene.
- Incendios, explosiones, liberación de gases tóxicos, etc, provocados por mezclas accidentales de productos químicos incompatibles, o como consecuencia de operaciones de manipulación incorrectas.
- Hay que tener presente que, en caso de incendio, derrame o fuga, los

trabajos de control de la emergencia pueden verse dificultados o agravados por la cercanía de otros productos peligrosos.

Medidas Preventivas:

- Identificar los riesgos de cada uno de los productos químicos almacenados.
- Disponer del etiquetado obligatorio y de las hojas de seguridad de todos los productos químicos.
- Señalizar el lugar destinado a almacén de productos químicos con las debidas señales de peligro y advertencia.
- Identificar la ubicación de los medios de protección (extintores, salidas de emergencia, botiquines, etc) por si se pudieran necesitar, mantenerlos visibles, no bloquear su acceso y comunicar las anomalías que se observen.
- Etiquetar todo recipiente no original, informando de los riesgos del producto.
- Aplicar la normativa vigente sobre almacenamiento de productos químicos.
- Disponer y conocer el plan de actuación en caso de emergencia química (fuga, derrame o incendio).
- De efectuarse operaciones que entrañen riesgo (trasvases, mantenimiento, limpieza, etc.), se analizarán los métodos de trabajo, las situaciones de riesgo que se pueden ocasionar y se implantará un procedimiento de trabajo seguro.
- Utilizar los EPI necesarios en función de los productos y operaciones a realizar.
- Disponer y conocer la disponibilidad de las duchas de emergencia y/o lavaojos, manteniéndolos accesibles y en buenas condiciones.
- Comunicar cualquier incidencia que pueda afectar a las condiciones de seguridad del almacenamiento.
- Almacenar los productos químicos teniendo en cuenta las características de los mismos.
- Seguir las indicaciones sobre almacenamiento seguro siguiendo los criterios de incompatibilidad y separación física de productos químicos para minimizar riesgos; como por ejemplo, disponer de métodos de neutralización y recogida de derrames y de eliminación de residuos.
- Disponer de recipientes con tapa de cierre automático para depositar los trapos y otros materiales impregnados por estos productos.
- Realizar periódicamente simulacros de evaluación.
- Disponer y conocer el plan de actuación en emergencias actualizado.

PRODUCTOS QUÍMICOS DE LIMPIEZA

El uso de productos químicos de limpieza puede conllevar diferentes tipos de riesgo:

- **Riesgo de inhalación** de productos químicos tóxicos: pueden producirse intoxicaciones por inhalación de gases y vapores de productos utilizados

en zonas poco ventiladas (aseos, vestuarios...)

- **Riesgo de ingestión** de productos químicos, tóxicos o nocivos.
- **Riesgo de irritación** en los ojos o en la piel por salpicadura o contacto con productos químicos irritantes.
- **Riesgo de quemaduras** por contacto con productos químicos corrosivos.

Por ello debe recordar:

- No utilice ningún producto de limpieza sin saber sus características y sus riesgos. Antes del uso de cualquier producto, se debe leer detenidamente su etiqueta e indicaciones de peligro y cumplir con los consejos de seguridad y recomendaciones.
- Exija el correcto etiquetado de los envases. En caso de trasvase a otro recipiente, identificar adecuadamente el recipiente de destino.
- Nunca introduzca líquidos corrosivos en botellas de agua envasada, licores, cerveza, etc..., que pueden ocasionar que alguien inadvertidamente pueda ingerirlos.
- Trásváselos a recipientes de pequeña capacidad, a ser posible, dosificadores.
- Al hacer el trasvase evite el vertido libre para evitar proyecciones del líquido.
- Asegúrese de que, cerca de donde realice el trasvase de productos exista agua corriente para poder lavar, en su caso, la zona afectada (ojos, manos, etc).
- No deben mezclarse los productos limpiadores, pueden formarse gases peligrosos o reacciones con desprendimiento de calor que originan salpicaduras que originarán quemaduras.
- No mezcle lejía con amoníaco, se forma un gas muy tóxico. Si la zona no está bien ventilada puede llegar a ser mortal.
- El agua fuerte con amoníaco puede producir una reacción donde se desprende calor, lo que puede ser la causa de quemaduras en la piel o los ojos.
- Utilizar los equipos de protección individual proporcionados por la empresa para evitar el contacto de productos químicos con ojos, manos y vías respiratorias, principalmente.
- Utilice guantes de protección cuando manipule productos de limpieza.
- En cualquier caso, después de utilizar estos productos, lávese las manos.
- Manténgalos alejados de las fuentes de calor. Preferiblemente alejados de la luz solar.
- Ventile los locales mientras esté limpiando y después de limpiar (especialmente aseos, vestuarios y recintos de pequeño tamaño).
- Guarde los envases de los productos bien cerrados y ordenados en lugar seco y fuera de focos de calor.
- No fume, ni coma cuando utilice los productos de limpieza.
- Siempre que se le produzca un derrame de un producto corrosivo sobre alguna parte del cuerpo introdúzcala en un recipiente con agua fría pero no debajo del chorro del grifo. El impacto puede producirle mayores lesiones y, sin duda, más dolor.
- No se aplique ningún tipo de cremas ni ungüentos, ni siquiera remedios

de los llamados populares (aceite, vinagre). Agua y solo agua hasta que pueda acudir a un centro sanitario.

- Si alguien accidentalmente ingiriera un producto de éstos, haga que beba tanta agua como sea posible para que el producto se diluya. No se debe provocar el vómito ya que volvería a dañar toda la vía digestiva con la expulsión del producto.
- Si el material corrosivo le ha entrado o salpicado los ojos, manténgalos cerrados y aclárelos constantemente hasta que pueda acudir a un centro sanitario.

PRODUCTOS FITOSANITARIOS

Cuando hablamos de productos fitosanitarios, nos referimos al grupo de plaguicidas utilizados en el ámbito de la sanidad y/o control vegetal. La definición más completa la podemos encontrar en el R.D. 3349/1983, pero de forma más abreviada podemos entenderlos como sustancias químicas destinadas a luchar contra las plagas, ya sean animales o vegetales, y abonos y fertilizantes utilizados en los cultivos.

Su característica principal y a la que deben su especial interés es la toxicidad, pues están especialmente diseñados para causar la muerte de organismos vivos, por ello se debe tener presente el riesgo para la salud humana.

El control laboral del riesgo comienza con una correcta elección del fitosanitario en función del tipo de plaga y el cultivo a tratar, una formación adecuada del usuario con la posesión del carné de manipulador y aplicador de productos fitosanitarios y un conocimiento previo del producto mediante la consulta de fichas técnicas, etiquetas y fichas de datos de seguridad del producto.

Antes de iniciar los trabajos de manejo de plaguicidas, el trabajador debe estar en posesión del Carné de Manipulador/Aplicador de Fitosanitarios. Esta licencia dota de conocimientos y autoridad para utilizar productos fitosanitarios en condiciones seguras de aplicación.

Protección del Manipulador:

- Adquirir los productos en establecimientos autorizados y solicitar la ficha de seguridad del producto.
- Leer atentamente la ficha de seguridad y la etiqueta cumpliendo rigurosamente las recomendaciones tanto de seguridad como técnicas especificadas en ella.
- Adoptar las precauciones desde las operaciones previas, al medir la cantidad de producto, verterlo, mezclarlo o cargarlo. Efectuar estas operaciones al aire libre o en un local bien ventilado.
- No se deben realizar mezclas de productos que no estén expresamente indicados por el fabricante.
- Disponer solo de la cantidad necesaria de materiales inflamables o combustibles, tóxicos, para el trabajo del día, el resto estará en el almacén.

- Verificar que se dispone y utiliza el equipo adecuado que se especifica en la ficha de seguridad del producto (traje, delantal, guantes, gafas, mascarilla, etc.) y comprobar las especificaciones de los EPI seleccionados:

Gafas: tipo cerrada, para uso en aplicaciones con altas concentraciones, mezclas y cultivos altos.

Mascarilla autofiltrante: desechables después de cada aplicación. Para pulverizaciones.

Mascarilla de filtros químicos específicos: para tratamientos con aerosoles, nieblas y pulverizadores.

Guantes: en todos los procesos, usar guantes de goma.

Botas: impermeables y de caña alta.

Ropa de trabajo: mono y delantal de plástico

Prevención en la Aplicación:

- Ninguna persona puede realizar tratamientos de plaguicidas si no dispone de la formación obligada por la ley.
- Señalizar las zonas tratadas mediante vallas, señalización perimetral o cualquier sistema análogo.
- Realizar los tratamientos en las horas frescas del día.
- Aplicar los plaguicidas utilizando siempre los EPI indicados para cada uno de ellos.
- No se debe fumar, ni beber, ni comer mientras se realizan los tratamientos.
- Utilizar maquinaria de pulverización o espolvoreo adecuada y en buen estado.
- Comprobar que no existen derrames ni escapes en las partes del equipo.
- No desatascar las boquillas obturadas soplando con la boca sino con agua, ni intentar limpiarlas cuando la bomba esté funcionando.
- En trabajos con mochila proteger la espalda con plásticos o ropa impermeable.
- Pulverizar de espaldas al viento para impedir que la nube generada alcance al aplicador.

Precauciones después del tratamiento:

- Limpie el material de aplicación empleado y sustituya las piezas desgastadas, como boquillas, gomas, etc.
- Al terminar el tratamiento lávese las manos y la cara antes de comer, beber o fumar. Al acabar la jornada, dúchese y lava la ropa de trabajo, guantes y botas separadas de la ropa de casa y guárdalos en un lugar ventilado.
- Los trabajadores han de estar sometidos a vigilancia médica anual. Los plaguicidas, además de producir intoxicaciones agudas, pueden provocar graves trastornos y enfermedades que se manifiestan a largo plazo.
- No destruir ni eliminar los envases vacíos, seguir las disposiciones reglamentarias para gestionar los residuos.



6.3 PUESTOS DE TRABAJO:

A continuación, se recogen los principales puestos de trabajo de los clubes y sociedades de fútbol, detallando en cada uno de ellos los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo y sus medidas preventivas. Los puestos de trabajo estudiados a continuación son los siguientes:

- Administración y atención al cliente
- Personal de limpieza
- Personal de mantenimiento
- Fisioterapeutas y masajistas
- Control de acceso
- Personal de seguridad
- Jugadores y técnicos deportivos



ADMINISTRACIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE

Descripción del puesto

Funciones:

- Atención de teléfonos, controlando la centralita para dirigir las llamadas.
- Orientar y asesorar a los socios y clientes que llaman o acuden directamente, informándoles de todas las actividades y servicios ofrecidos en la instalación deportiva.
- Realizar el control de acceso a las oficinas de clientes, proveedores, subcontratistas, etc.

Este puesto de trabajo tiene un componente importante de atención al público y trato personalizado al cliente.

Lugar de trabajo

- Oficinas del club o SAD.
- Recepción del edificio, normalmente en posición sentado, con un mostrador o una mesa con elementos.
- Espacios comunes de las instalaciones.

Maquinaria, Equipos y elementos de trabajo

- Teléfono (centralita) con auriculares, normalmente.
- Equipos informáticos (Pantalla de ordenador (PVD), impresoras y fax)
- Mostrador o mesa, silla regulable, reposapiés, etc.
- Material de oficina (carpetas, grapadora, tijeras, etc)

Equipos de protección

No se utiliza ningún equipo de protección individual (EPI) en este puesto de trabajo.

Riesgos asociados al puesto

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">• Presencia de cables de equipos eléctricos en zonas de paso, próximos al puesto.• Distracciones y descuidos al atender a los clientes o por realizar varias cosas a la vez.• Suelos mojados o deslizantes, en lluvia y limpieza.	<ul style="list-style-type: none">• Evitar que haya cables u otros objetos en la zona de acceso al puesto de trabajo de recepción.• Tomar precauciones con el suelo mojado, en caso de lluvia o mientras se hacen labores de limpieza de suelos.

GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">• Distracciones y descuidos.• Mala colocación de mobiliario y otros elementos (extintores, etc.).• Dimensiones insuficientes de los pasillos de tránsito.	<ul style="list-style-type: none">• Distribuir adecuadamente los muebles y otros accesorios en recepción.• Tener cuidado y mantener la atención al transitar por pasillos. No correr.

RIESGO POSTURAL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo sedentario, sin cambiar de postura en la silla o de pie, durante largos periodos. • Puesto de trabajo (silla, mesa, cajones...) no adaptados al trabajador o a la tarea a realizar y sin posibilidad de regulación (problemas ergonómicos). • Malos hábitos posturales. • Falta de auriculares para el teléfono. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener presente en todo momento que se debe de estar correctamente sentado para evitar tensiones lumbares o dorsales. • Adquirir mobiliario ergonómico (silla adaptable, como mínimo). • Utilizar reposapiés si es necesario. • Cambiar de postura periódicamente. • Utilización de teléfonos con auriculares. • Reposar la espalda completamente en el respaldo de la silla manteniéndola recta y en un ángulo de 90° con la parte superior de las piernas. • Regular adecuadamente la altura de la pantalla del ordenador (La mitad superior de la misma debe estar en línea con la horizontal de los ojos, no más arriba) • Mantener las piernas en un ángulo de 90° o superior. No es conveniente doblarlas excesivamente hacia detrás porque se dificulta la circulación sanguínea y se carga la parte baja de la espalda.

CARGA MENTAL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo con el ordenador, informes, documentación, etc. Trabajos que requieran un elevado nivel de atención y concentración • Atención directa al cliente y adaptación a las diferentes demandas de los mismos. • Posibles conflictos con usuarios y clientes problemáticos. • Elevado ritmo de trabajo en ciertos momentos y monotonía en otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar pausas periódicas y compatibilizar las tareas que exijan un elevado nivel de atención con otras más ligeras. • Proporcionar formación orientada al trato y atención al cliente. • Prever procedimientos y mecanismos para la resolución de posibles conflictos con clientes y usuarios. • Suplementar personal en momentos de excesiva afluencia de clientes.

INCENDIOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Cortocircuitos por fallos en los equipos o instalaciones eléctricas. • Desobedecer la prohibición de fumar en el centro de trabajo. • Otras causas de tipo general. 	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en el trabajo, y asegurarse de que no entra personal externo fumando. • Comunicar cualquier anomalía en los equipos e instalaciones eléctricas. • Conocer el procedimiento de actuación en caso de incendio y la situación y utilización de los diferentes elementos de protección contra incendios y evacuación. • No dejar equipos eléctricos conectados. • No utilizar hornillos o estufas sin protección contra contactos con combustibles.

PERSONAL DE LIMPIEZA

Descripción del puesto

Funciones:

- Mantener las instalaciones en condiciones adecuadas de limpieza e higiene.

Lugar de trabajo

Todas las instalaciones del centro.

Maquinaria, Equipos y elementos de trabajo

Aparatos y utensilios de limpieza, equipos manuales y mecánicos de limpieza, escaleras de mano.

Equipos de protección

En general deben emplearse los siguientes equipos de protección debiendo estudiarse el empleo de otros para determinadas actividades y trabajos específicos.

- Ropa de trabajo con marcado CE (340)
- Guantes con marcado CE para riesgos químicos (EN 374).
- Máscaras y mascarillas de protección de vías respiratorias (EN 136, EN 140) y filtros para gases o filtros mixtos y combinados (EN 141).
- Prendas de protección contra líquidos químicos, por penetración y permeación (EN 368 y EN 369).

Riesgos asociados al puesto

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">• Falta de orden y limpieza.• Distracciones y descuidos.• Presencia de líquidos derramados y superficies resbaladizas.	<ul style="list-style-type: none">• Mantener el orden y limpieza de las instalaciones.• Limpiar rápidamente los derrames y encharcamientos que puedan producirse.• Instalar suelos de características antideslizantes.• Tener precaución al transitar por superficies resbaladizas.

CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">• Falta de experiencia en la utilización de equipos de trabajo.• Mal estado de los utensilios, equipos y herramientas o de los elementos auxiliares utilizados para su transporte.• Distracciones y descuidos.• Elevado ritmo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Utilizar medios auxiliares para el transporte de utensilios y herramientas, en particular carritos de limpieza con un diseño y dimensiones adecuados a las características de los locales y de los productos a transportar.• Revisiones periódicas y correcto mantenimiento de equipos auxiliares y equipos de limpieza.• Guardar la debida precaución en el transporte y manipulación de objetos.• Planificar y organizar las tareas de la jornada de manera que se siga un ritmo razonable de trabajo.

GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Distracciones y descuidos. • Mala distribución de elementos en almacenes y locales en general. • Dimensiones insuficientes de los pasillos y zonas de tránsito. • Falta de señalización de elementos de las instalaciones y máquinas que invaden o entorpecen las zonas de acceso y tránsito. • Elevado ritmo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar espacios suficientes para el acceso donde sea necesario. • Tener precaución al moverse por salas de maquinaria o almacén. • Señalizar los elementos de la maquinaria o instalaciones que invaden y entorpecen las zonas de paso. • Adecuar los tiempos de trabajo a las necesidades de la tarea.

MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Contacto con productos químicos de limpieza y desinfección. • Inhalación de vapores y gases procedentes de la utilización de sustancias químicas de limpieza y desinfección. • Desconocimiento de las características y riesgos de los productos utilizados. • Mezcla o utilización conjunta de productos incompatibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir las instrucciones del fabricante. • Facilitar fichas de datos de seguridad. • Utilización de EPIs adecuados a los riesgos del producto utilizado (guantes, mascarillas...) • Almacenar los productos en lugares y contenedores apropiados conservando su etiquetado, así como la información y recomendaciones de uso.

GOLPES Y CORTES CON HERRAMIENTAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de orden y limpieza. • Útiles de trabajo en mal estado. • Utilización incorrecta de los utensilios y equipos de trabajo o utilización de los mismos para fines distintos a los que fueron diseñadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener unas condiciones adecuadas de orden y limpieza. • Revisar el buen estado de los utensilios y equipos utilizados. • Utilizar los utensilios y equipos de limpieza conforme al uso para el que fueron diseñados. • Utilizar EPIs adecuados (guantes, calzado antideslizante, batas o ropa de trabajo, etc...).

FATIGA FISICA

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Realización de trabajos pesados (movimiento de cubos, contenedores, bidones, bolsas de basura, etc.) • Elevado ritmo de trabajo en determinados horarios. • Realización de movimientos repetitivos. • Prolongadas jornadas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar medios de elevación y transporte mecánicos o elementos auxiliares como carritos. • Realizar pausas periódicas durante los trabajos más pesados. • Planificar las tareas de manera que se pueda seguir un ritmo de trabajo adecuado.

SOBRESFUERZOS Y POSTURAS FORZADAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación incorrecta de cargas por empleo técnicas erróneas o malos hábitos posturales durante las mismas. • Elevación de cargas pesadas. Mantener posturas forzadas al limpiar. • Falta de utensilios y equipos de trabajo adecuados para la limpieza de los distintos elementos de las instalaciones (suelos, ventanales, zonas elevadas...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las cargas a levantar o utilizar medios de elevación y transporte mecánicos, así como equipos auxiliares de transporte (como carritos). • Aplicar técnicas correctas para elevar cargas a mano. Utilizar asideros y elementos de agarre adecuados. • Tratar de cambiar de postura frecuentemente. • Posteriormente a las tareas que requieran la adopción de posturas forzadas y la realización de movimientos repetitivos es conveniente hacer ejercicios de estiramiento y relajación de los músculos de las piernas, brazos, cuello y espalda. • Utilizar rodilleras y otros elementos auxiliares en caso de tener que adoptar posturas forzadas a nivel del suelo o distintos niveles de altura (banquitos, etc.)

CONTACTO TÉRMICO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras por contacto con partes calientes en alguna instalación (gas, calefacción, estufas,..) 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear EPIs de protección contra riesgo térmico. • Proteger aparatos y conducciones a alta temperatura con elementos aislantes.

CONTACTO ELÉCTRICO

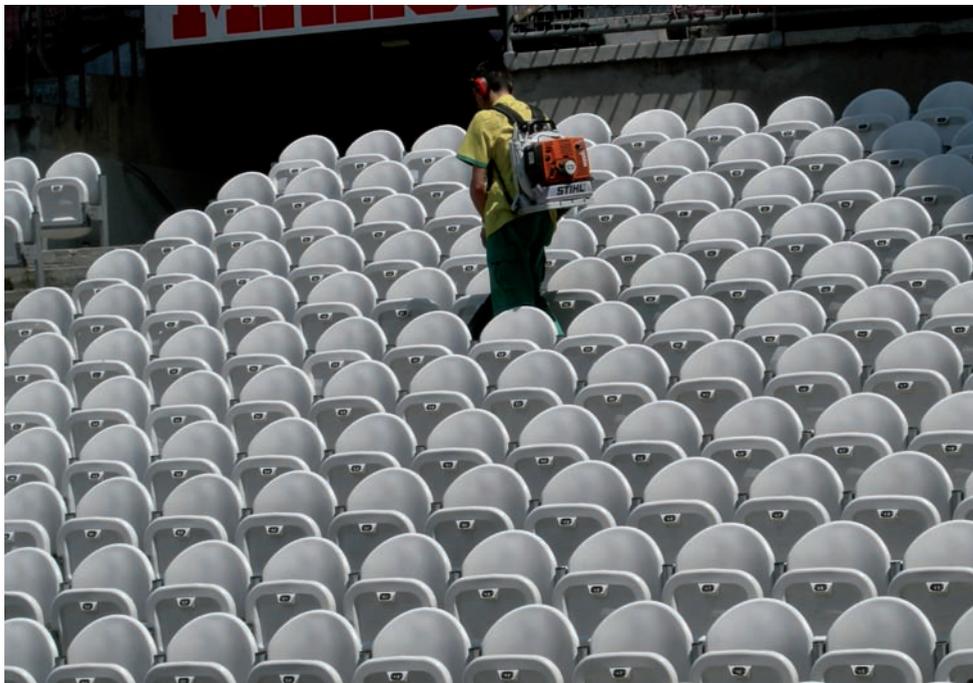
CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Contactos directos con partes con tensión (cuadros, cables pelados, etc.) • Contactos indirectos por defectos a masa en algún equipo o instalación y fallo de las protecciones. • Mal estado de las instalaciones y equipos eléctricos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las verificaciones pertinentes de tanto de la instalación eléctrica como de sus protecciones (diferenciales) por personal cualificado. • Utilización de transformadores de seguridad u otros métodos seguros para trabajos en presencia de agua. • No permitir la manipulación de instalaciones eléctricas por personal no cualificado.

INCENDIO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Cortocircuitos por fallos en la instalación. • Uso incorrecto de material inflamable (productos de limpieza, combustibles...) • Desobedecer la prohibición de fumar en el centro de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar revisiones periódicas de las instalaciones. • No fumar en el trabajo en interiores. • Realizar las revisiones y mantenimientos pertinentes de forma periódica de los extintores y otros medios de protección.

EXPLOSIÓN

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">•Sobrepresión o mal estado de aparatos a presión (calderas, tuberías, etc.)•Acumulaciones de gas•Desobedecer la prohibición de fumar en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">•Revisión periódica de equipos e instalaciones (estado de los componentes y niveles de presión).•Ubicar detectores de gas (explosímetros) en los locales en los que pueda ser necesario.•No fumar en el trabajo en interiores.•Ventilar los locales suficientemente.



PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Descripción del puesto

Funciones:

- Realizar pequeñas reparaciones en las instalaciones, maquinaria o equipos de trabajo.
- Ajustar las condiciones de funcionamiento, realizar revisiones periódicas y mantenimiento de instalaciones, maquinaria general y equipos de trabajo.

Lugar de trabajo

Instalaciones generales de estadio, oficinas o ciudad deportiva, almacenes, salas de calderas, talleres, etc.

Maquinaria, Equipos y elementos de trabajo

Herramientas manuales y mecánicas, escaleras de mano, maquinaria e instalaciones de calefacción, ventilación, eléctrica, etc. Máquinas y equipos de trabajo específicos (sopladoras, cortacésped, etc).

Equipos de protección

En general deben emplearse los siguientes equipos de protección debiendo estudiarse el empleo de otros para determinadas actividades y trabajos específicos.

- Ropa de trabajo con marcado CE (340)
- Guantes con marcado CE para riesgos mecánicos (EN 388) y químicos (EN 374).
- Calzado con marcado CE (EN 344, EN 345 y EN 347).
- Gafas protectoras con marcado CE (EN 166).
- Protectores auditivos (EN 458).
- Máscaras y mascarillas de protección de vías respiratorias (EN 136, EN 140) y filtros para gases o filtros mixtos y combinados (EN 141).
- Prendas de protección contra líquidos químicos, por penetración y permeación (EN 368 y EN 369).

Riesgos asociados al puesto

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de orden y limpieza. • Distracciones y descuidos. • Presencia de líquidos derramados y superficies resbaladizas. • Presencia de tuberías, cables e instalaciones en las salas y locales atravesando zonas de tránsito, sin señalización o protección adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener las instalaciones en condiciones adecuadas de orden y limpieza. • Limpiar rápidamente derrames y encharcamientos que se puedan producir. • Instalar suelos antideslizantes o instalar bandas y franjas de pintura antideslizante en escaleras y zonas de mayor riesgo. • Tener precaución al transitar por superficies resbaladizas y salas de máquinas.

CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia en la utilización de equipos de trabajo y herramientas. • Mal estado de los utensilios, equipos y herramientas o de los elementos auxiliares utilizados para su transporte. • Distracciones y descuidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar medios auxiliares para el transporte de utensilios y herramientas (cinturones, estuches, cajas de herramientas, maletines...) • Realizar revisiones periódicas y un correcto mantenimiento de equipos auxiliares y herramientas. • Precaución en el transporte y manipulación de objetos.

GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Distracciones y descuidos. • Mala distribución de los elementos en almacenes y salas de máquinas. Desorden. • Dimensiones insuficientes de los pasillos y zonas de tránsito. • Falta de señalización de elementos de las instalaciones y máquinas que invaden o entorpecen las zonas de acceso y tránsito. • Elevado ritmo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar espacios suficientes para el acceso y el tránsito en aquellos lugares donde sea necesario. • Guardar precaución al moverse por las salas de maquinaria, talleres o almacenes. • Señalizar elementos de maquinaria o instalaciones que invaden y entorpecen zonas de paso. • Adecuar los tiempos de trabajo a las necesidades de la tarea.

GOLPES Y CORTES CON HERRAMIENTAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de orden y limpieza. • Herramientas en mal estado. • Utilización incorrecta de las herramientas o utilización de las mismas para fines distintos a los que fueron diseñadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orden y limpieza. • Revisar el buen estado de las herramientas. • Utilizar las herramientas conforme al uso para el que fueron diseñadas. • Utilizar EPIs adecuados (guantes, botas, gafas de protección, etc...).

ATRAPAMIENTOS POR O ENTRE OBJETOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Desconocimiento del funcionamiento de los aparatos, equipos de trabajo y maquinaria utilizados. •Mal estado de los aparatos, maquinaria o componentes de los mismos. •Distracciones y descuidos. •Falta de elementos de protección y resguardos en las partes móviles de la maquinaria. 	<ul style="list-style-type: none"> •No manipular elementos de la maquinaria sin conocimientos previos adecuados e información sobre los mismos. •Precaución en la manipulación de maquinaria. •Revisiones periódicas y correcto mantenimiento de aparatos y maquinaria. •Dotar a la maquinaria de elementos de protección y resguardos.

RUIDO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Elevado nivel de ruido producido por las herramientas mecánicas y la maquinaria utilizadas (sierras de corte, taladros, sopladoras, cortacésped, etc...). 	<ul style="list-style-type: none"> •Mantenimiento periódico de la maquinaria para reducir los niveles de ruido. •Minimizar el tiempo de trabajo en las zonas con elevado nivel de ruido. •Utilizar protección auditiva.

MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Contacto con productos químicos de limpieza y desinfección. •Inhalación de vapores y gases procedentes de la utilización de sustancias químicas de limpieza y desinfección. •Desconocimiento de las características y riesgos de los productos utilizados. 	<ul style="list-style-type: none"> •Seguir las instrucciones del fabricante. •Facilitar fichas de datos de seguridad. •Establecer procedimientos de actuación en la manipulación y uso de productos químicos. •Utilización de EPIs adecuados a los riesgos del producto utilizado. •Almacenar los productos en lugares y contenedores apropiados conservando su etiquetado. •Ventilar las zonas de trabajo cuando se utilicen productos químicos irritantes por inhalación.

FATIGA FISICA

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Realización de trabajos pesados o que impliquen manejo y transporte de cargas (movimiento de botellas, bidones, sacos, cajas, etc.) •Elevado ritmo de trabajo en determinados horarios. •Prolongadas jornadas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Utilizar medios de elevación y transporte mecánicos, así como elementos auxiliares como carretillas, carritos o carros. •Realizar pausas periódicas durante los trabajos más pesados o que impliquen esfuerzo físico continuado.

SOBRESFUERZOS Y POSTURAS FORZADAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación incorrecta de cargas por empleo de técnicas erróneas o malos hábitos posturales durante las mismas. • Elevación de cargas pesadas o de difícil manejo. • Mantener posturas forzadas al limpiar, revisar máquinas, hacer reparaciones, acceder a zonas complicadas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la carga o utilizar medios de elevación y transporte mecánicos. • Aplicar técnicas correctas para elevar cargas a mano. Utilizar asideros y elementos de agarre adecuados. • Estudiar y planificar las labores que impliquen un levantamiento y transporte de cargas. • Pedir ayuda a compañeros cuando se hayan de transportar cargas pesadas o de difícil manejo. • Cambiar de postura frecuentemente. • Utilizar rodilleras para trabajos a nivel del suelo y otros elementos auxiliares para el trabajo a distintas alturas (banquitos, escaleras, etc.) • Realizar ejercicios de estiramiento y relajación de los músculos de las piernas, brazos, espalda y cuello al terminar trabajos que impliquen la adopción de posturas forzadas o en las pausas que se realicen en los mismos.

CONTACTO TÉRMICO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras por contacto con partes calientes en alguna instalación (gas, calefacción, estufas,..) o en equipos de trabajo y herramientas mecánicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear EPIs de protección contra riesgo térmico.

CONTACTO ELÉCTRICO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Contactos directos con partes con tensión (cuadros, cables pelados, etc.) • Contactos indirectos por defectos a masa en algún equipo o instalación y fallo de las protecciones. • Mal estado de los equipos y herramientas eléctricas, o de los enchufes y cables de las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de las instalaciones y protecciones (diferenciales) a realizar siempre por personal cualificado. • Utilización de transformadores de seguridad u otros métodos seguros para trabajos en presencia de agua. • No permitir la manipulación de instalaciones eléctricas por personal no cualificado. • Mantener los cuadros y armarios eléctricos convenientemente cerrados.

INCENDIO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Cortocircuitos por fallos en la instalación. • Uso incorrecto de material inflamable (productos de limpieza, combustibles...) • Desobedecer la prohibición de fumar en el centro de trabajo. • Realizar soldaduras en presencia de materiales combustibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisiones periódicas de la instalación. • No fumar en el trabajo en interiores. • No realizar soldaduras o corte de materiales que produzcan chispas en presencia de materiales combustibles o inflamables. • Realización de revisiones y mantenimiento periódico de extintores y otros medios de protección.



EXPLOSIÓN

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Sobrepresión o mal estado de conductos o aparatos a presión (calderas, tuberías, etc.) • Acumulaciones de gas en locales cerrados. • Desobedecer la prohibición de fumar en el centro de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de revisiones periódicas de equipos e instalaciones (estado de los componentes y niveles de presión). • Instalar detectores de gases (explosímetros) en locales y almacenes con riesgo de acumulación de gases. • No fumar en el trabajo en interiores. • Ventilar adecuadamente los locales donde se acumulen o utilicen productos combustibles.

Descripción del puesto

Funciones:

- Aplicar técnicas de masaje deportivo específico.
- En el caso de fisioterapeutas, realizarán la aplicación de técnicas generales de fisioterapia deportiva (calor y frío, láser, onda corta, magnetoterapia, ultrasonidos, corrientes interferenciales...).
- Aplicación de técnicas específicas adaptadas (tratamiento de lesiones, relajación, ergoterapia, etc).

La gama de técnicas a aplicar puede ser muy amplia y variada.

Lugar de trabajo

- Instalaciones generales del club deportivo.
- Salas para aplicación de masajes y otras técnicas de fisioterapia

Maquinaria, Equipos y elementos de trabajo

- Vestimenta de uso sanitario (bata o pijama) y calzado adecuados a la actividad.
- Equipos eléctricos o mecánicos de fisioterapia deportiva (electroterapia, ultrasonidos, mecanoterapia, equipos láser...)
- Camilla de masaje de altura y posición regulables.

Equipos de protección

Los distintos complementos de protección que puede utilizar el masajista tales como muñequeras, fajas o guantes no son considerados Equipos de Protección Individual según la normativa de prevención de riesgos laborales.

En algún caso, pueden utilizar gafas de protección en técnicas de rayos UV.

Riesgos asociados al puesto

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Mala colocación de aparatos, objetos y utensilios, fuera de su ubicación. •Cables de equipos eléctricos en zonas de paso. •Distracciones y descuidos •Presencia de líquidos derramados o condensación de humedad en superficies resbaladizas. •Falta de coordinación. 	<ul style="list-style-type: none"> •Cuidar que la distribución de equipos de fisioterapia sea adecuada dejando libres las zonas de paso. •Vigilar que las superficies de tránsito estén libres de objetos y que los utensilios se recogen adecuadamente después de su uso. •Dotar las instalaciones de suelos antideslizantes. •Limpiar los posibles derrames de líquidos que puedan producirse. •Mantener unas condiciones de humedad y temperatura adecuadas para impedir la condensación.

GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Distracciones y descuidos. •Mala organización y distribución del mobiliario y equipos. •Dimensiones insuficientes de los pasillos y zonas de tránsito en los distintos locales. 	<ul style="list-style-type: none"> •Distribuir adecuadamente los equipos de fisioterapia y el mobiliario, dejando espacio suficiente para el paso. •Tener cuidado y mantener la atención al transitar en otras áreas (gimnasios, etc.).

POSTURAS FORZADAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de cualificación y experiencia. • Aplicación de técnicas sin el conocimiento suficiente. • Malos hábitos y posturas defectuosas al aplicar los masajes. • Utilización de camillas y aparatos no regulables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar un buen conocimiento por parte del masajista de la manera correcta de realizar cada actividad. • Mantener la atención en la realización del masaje que se está ejecutando en el momento, evitando posturas forzadas. • Procurar cambiar de postura periódicamente. • Realizar ejercicios de estiramiento y relajación después de las sesiones más intensas. • Utilizar camillas y aparatos regulables en altura y posición.

CARGA MENTAL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación y planificación de diversas actividades con tiempo limitado, con desplazamiento de unos centros a otros. • Atención personalizada. • Pluriempleo y realización de actividades en distintos centros. • Factores de organización del trabajo, horarios, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar adecuadamente los horarios de las distintas sesiones y prever tiempos para la preparación de las mismas. • Dimensionar adecuadamente la carga de trabajo de cada fisioterapeuta o masajista • Proporcionar formación adecuada. • Realización de cursos para el reciclaje y la evolución profesional.

RIESGO POR CONTACTO O INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Posibles dermatitis o reacciones alérgicas a los aceites o cremas hidratantes utilizadas en masajes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informarse de la composición y propiedades de los productos utilizados. • Sustituir por otros aquellos que no ofrezcan garantías o hayan producido algún problema.

RIESGO BIOLÓGICO

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Contagio por virus o bacterias procedentes de otros usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vacunas (gripe, catarros,..) • Informarse de posibles patologías contagiosas, según las épocas del año.

INCENDIOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Cortocircuitos por fallos en los equipos. • Uso incorrecto de material inflamable (alcohol,..) • Desobedecer la prohibición de fumar en los centros de trabajo • Otras causas de tipo general. 	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en las instalaciones. • Comunicar cualquier anomalía en los equipos e instalaciones eléctricas. • Seguir las instrucciones de uso de cualquier producto químico inflamable y no dejarlos cerca de fuentes de calor. • Conocer la situación y la forma de uso de extintores y otros medios de extinción.

CONTROL DE ACCESO

Descripción del puesto

Funciones:

- Control de la entrada al campo e indicación y acomodación de los espectadores en sus localidades.

Lugar de trabajo

Accesos y tornos de entrada al campo y graderío del estadio.

Maquinaria, Equipos y elementos de trabajo

- Tornos y lectores de entradas
- Petos, chalecos o similares distintivos de su puesto.

Equipos de protección

En general deben emplearse los siguientes equipos de protección debiendo estudiarse el empleo de otros para determinadas actividades y trabajos específicos.

- Ropa de trabajo adecuada a las condiciones climatológicas en cada época del año con marcado CE (340)

Riesgos asociados al puesto

GOLPES CON OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Distracciones y descuidos. •Mala distribución de elementos en las zonas de paso. •Dimensiones insuficientes de los pasillos de tránsito. •Falta de señalización de elementos de las instalaciones y máquinas que invaden o entorpecen las zonas de acceso y tránsito. •Elevado ritmo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> •Dejar espacios suficientes para el acceso donde sea necesario. •Precaución al moverse por pasillos y otras zonas de tránsito. •Señalizar elementos de maquinaria o instalaciones que invaden y entorpecen zonas de paso. •Adecuar los tiempos de trabajo a las necesidades de la tarea.

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Tropiezos o resbalones por presencia de objetos o suciedad en las zonas de tránsito (botes, vasos, periódicos). •Presencia de cables de equipos eléctricos en zonas de paso. •Distracciones y descuidos •Presencia de líquidos derramados y condensación de humedad en superficies resbaladizas. •Mal estado de las superficies de tránsito (baldosas, escaleras, suelos irregulares, etc). 	<ul style="list-style-type: none"> •Vigilar que las superficies de tránsito estén libres de objetos y que los utensilios se recogen adecuadamente después de su uso. •Mantener las instalaciones en correcto estado de orden y limpieza. •Dotar las instalaciones de suelos antideslizantes. •Señalizar y, en su caso, proteger mediante canaletas o sistemas similares la presencia de cables que atraviesen las zonas de tránsito. •Limpiar los posibles derrames de líquidos que puedan producirse. •Mantener unas condiciones de humedad y temperatura adecuadas para impedir la condensación.

CARGA MENTAL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Atención directa al cliente y adaptación a las diferentes demandas de los mismos. •Posibles conflictos con usuarios y clientes problemáticos. •Elevado ritmo de trabajo en ciertos momentos y monotonía en otros. 	<ul style="list-style-type: none"> •Proporcionar formación orientada al trato y atención al cliente. •Prever procedimientos y mecanismos para la resolución de posibles conflictos con clientes y usuarios. •Mantener contacto visual o verbal con otros compañeros y con el personal de seguridad privada. •Suplementar personal adicional en momentos de excesiva afluencia de espectadores o partidos de especial interés.

SOBRESFUERZOS Y POSTURAS FORZADAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Transporte de cajas con folletos o documentación de los eventos deportivos para repartir a los asistentes. •Mantener una postura estática de pie durante largos periodos de tiempo (en la vigilancia de controles de acceso, de pie, de rondas...) 	<ul style="list-style-type: none"> •Formar a los trabajadores para que adopten buenas posturas de trabajo y manipulen correctamente las cargas. •A la hora de manipular cargas se deben doblar las rodillas y, manteniendo la espalda recta, tomar impulso con las piernas para la elevación. •Permitir cambios y cierta movilidad dentro de la zona de trabajo. •Facilitar los cambios de postura mediante elementos que permitan variar la posición y el apoyo de las piernas (banquetas, elementos de apoyo tipo barandillas o escalones que permitan apoyar las piernas de forma alterna...)

EXPOSICIÓN A CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Exposición a temperaturas extremas de frío y calor, sobre todo en el trabajo a la intemperie. •Exposición a elevados niveles de humedad o a corrientes de aire. •Vestimenta de trabajo poco adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> •Utilizar ropa y complementos adecuados a las condiciones meteorológicas y la época del año (gorra, gorros, bufandas, guantes...).

AGRESIONES O CONFLICTOS CON LOS ESPECTADORES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Presencia de espectadores violentos o aficiones contrarias. •Partidos de alto riesgo. •Problemas en el acceso de los asistentes (introducción de objetos y elementos no permitidos, tickets de entrada no válidos, personal en estado de embriaguez o bajo los efectos de las drogas, etc) •Falta de presencia de personal de seguridad privada o de los cuerpos de seguridad del estado. •Falta de comunicación de las normas de acceso y de comportamiento en el estadio. 	<ul style="list-style-type: none"> •Medidas de seguridad física, separación con los espectadores mediante barandillas, o vallas, etc. •Evitar el trabajo aislado en la medida de lo posible, trabajo por parejas o en la proximidad de compañeros. •Garantizar un contacto rápido con los compañeros, el personal de seguridad privada y las fuerzas de seguridad del estado. •Mantenimiento de contacto visual o verbal con otros compañeros y el personal de seguridad. •Utilización de "walkie talkies". •Establecer procedimientos y protocolos de actuación en caso de conflicto con los asistentes. •Proporcionar formación en gestión y resolución de conflictos y trato con espectadores agresivos. •Mantener la calma y un trato correcto y educado con el público en todo momento.

INCENDIOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">• Cortocircuitos por fallos en los equipos.• Uso incorrecto de material inflamable o combustible.• Acciones violentas o antisociales.• Desobedecer la prohibición de fumar en los lugares no permitidos del centro de trabajo.• Otras causas de tipo general.	<ul style="list-style-type: none">• No fumar en las instalaciones en las que no esté permitido.• Comunicar cualquier anomalía observada en los equipos e instalaciones eléctricas.• Conocer la situación y la forma de uso de extintores y otros medios de extinción.• Formar a los trabajadores y conocer los procedimientos de actuación en caso de incendios y emergencias.• Establecer y dejar claras las funciones, responsabilidades y procedimientos de actuación del personal en caso de incendios y emergencias.

PERSONAL DE SEGURIDAD

Descripción del puesto

Funciones:

- Vigilar y proteger la seguridad de los trabajadores y público asistente a los partidos de fútbol.
- Vigilar y proteger la seguridad de los bienes e instalaciones de los estadios de fútbol.
- Participar en las actuaciones de evacuación del estadio en caso de emergencia.

Lugar de trabajo

Todas las instalaciones del estadio, principalmente accesos y taquillas, gradas de espectadores y perímetro del campo de fútbol.

Equipos de protección

En general deben emplearse los siguientes equipos de protección debiendo estudiarse el empleo de otros para determinadas actividades y trabajos específicos.

- Ropa de trabajo adecuada a las condiciones climatológicas en cada época con marcado CE (340)
- Calzado con marcado CE (EN 344, EN 345 y EN 347).

Riesgos asociados al puesto

GOLPES CON OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Distracciones y descuidos. • Mala distribución de elementos en las zonas de paso. • Dimensiones insuficientes de los pasillos de tránsito. • Falta de señalización de elementos de las instalaciones y máquinas que invaden o entorpecen las zonas de acceso y tránsito. • Elevado ritmo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar espacios suficientes para el acceso donde sea necesario. • Guardar la debida precaución al moverse por pasillos y otras zonas de tránsito. • Señalizar elementos de maquinaria o instalaciones que invaden y entorpecen zonas de paso. • Adecuar los tiempos de trabajo a las necesidades de la tarea.

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Tropiezos o resbalones por presencia de objetos o suciedad en las zonas de tránsito (botes, vasos, periódicos). • Cables de equipos eléctricos en zonas de paso. • Distracciones y descuidos • Presencia de líquidos derramados y condensación de humedad en superficies resbaladizas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar que las superficies de tránsito estén libres de objetos y que los utensilios se recogen adecuadamente después de su uso. • Dotar las instalaciones de suelos antideslizantes. • Limpiar los posibles derrames de líquidos que puedan producirse. • Mantener unas condiciones de humedad y temperatura adecuadas para impedir la condensación.

GOLPES CON OBJETOS MÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Vías de paso inadecuadas. • Máquinas y vehículos sin protecciones, o luces de señalización y advertencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena organización del espacio de trabajo. • Iluminación adecuada de las vías de paso y zonas de tránsito. • Delimitar bien las zonas de circulación de vehículos y maquinaria.

POSTURAS FORZADAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de una postura estática de pie (o sentado) durante largos periodos de tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los trabajadores para que adopten buenas posturas de trabajo. • Realizar cambios de postura de forma periódica alternando el peso del cuerpo en una pierna, la otra u ambas a la vez. • Facilitar los cambios de postura y/o tareas. • Evitar la postura estática de pie, caminando suavemente cuando sea posible. • Utilizar elementos de apoyo (barandillas, reposapiés, sillas o banquetes cuando sea posible).

EXPOSICIÓN A CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Exposición a temperaturas extremas de frío y calor, sobre todo en el trabajo a la intemperie. •Exposición a elevados niveles de humedad o a corrientes de aire. •Vestimenta de trabajo poco adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> •Utilizar ropa y complementos adecuados a las condiciones meteorológicas y la época del año (gorra, gorros, bufandas, guantes...).

CARGA MENTAL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Trato y atención directa al público. •Posibles conflictos con trabajadores de subcontratas, asistentes y espectadores. •Existencia de momentos de alta tensión y monotonía en otros. 	<ul style="list-style-type: none"> •Proporcionar formación orientada al trato y atención al cliente. Prever procedimientos y mecanismos para la resolución de posibles conflictos con clientes y usuarios. •Suplementar personal adicional en momentos de excesiva afluencia de clientes. •Mantener en todo momento la comunicación con los compañeros y las fuerzas de seguridad del estado.

AGRESIONES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Presencia de espectadores violentos o aficiones contrarias. •Partidos de alto riesgo. •Problemas en el acceso de los asistentes (introducción de objetos y elementos no permitidos, tickets de entrada no válidos, personal en estado de embriaguez o bajo los efectos de las drogas, etc) •Falta de comunicación de las normas de acceso y de comportamiento en el estadio 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar el lugar de trabajo de sistemas de detección de incendios. • No fumar en las zonas en las que no esté permitido. •Evitar el trabajo aislado en la medida de lo posible y garantizar un contacto rápido con la posible ayuda (compañeros y fuerzas de seguridad del estadio. •Asegurar una correcta formación y cualificación de los vigilantes de seguridad en las materias propias de su trabajo (procedimientos de actuación, vigilancia y protección de personas y bienes, intervención en conflictos, trato con personal agresivo, derechos y obligaciones, etc). •Planificar un número adecuado de personal de seguridad en función de las características del partido y de la previsión de público asistente. •Asegurar una comunicación eficaz con los compañeros y con el resto de cuerpos y personal implicado en la seguridad del estadio.

INCENDIOS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Presencia de materiales inflamables, sustancias combustibles y fuentes de calor. •Sistemas de detección del fuego y alarmas en mal estado. •Actos violentos o antisociales. •Mal estado de las instalaciones y aparatos eléctricos. •Vías de evacuación obstruidas. 	<ul style="list-style-type: none"> •Establecer y dejar claras las funciones, responsabilidades y procedimientos de actuación del personal en caso de incendios y emergencias. •Coordinación y comunicación con el resto de cuerpos y personal implicado en la seguridad del estadio. •Mantener las salidas de emergencias libres y bien señalizadas.

Descripción del puesto

Funciones:

- Organización del equipo y de las estrategias a seguir para los distintos partidos y competiciones deportivas en los que participe el club o SAD.
- Realización de entrenamientos y actividades de preparación para las distintas competiciones deportivas.
- Desempeño de la actividad futbolística propia de los días de partido.
- Celebración de ruedas de prensa y atención a los medios de comunicación.

Lugar de trabajo

- Instalaciones del estadio, campo de fútbol y campos de entrenamiento o ciudad deportiva.
- Salas de musculación, gimnasios, aseos y vestuarios.

Riesgos asociados al puesto

GOLPES CON OBJETOS INMÓVILES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Distracciones y descuidos. • Mala distribución de elementos en las zonas de paso. • Dimensiones insuficientes de los pasillos y zonas de tránsito. • Falta de señalización de elementos de las instalaciones y máquinas que invaden o entorpecen las zonas de acceso y tránsito. • Elevado ritmo de trabajo • Tensión propia del momento del juego, distracciones o mala percepción de la situación dentro del terreno de juego (golpes con postes, vallas publicitarias...). • Acciones que impliquen forcejeos o pulsos físicos con otros jugadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar espacios suficientes para el acceso donde sea necesario. • Guardar la debida precaución al moverse por pasillos y otras zonas de tránsito. • Señalizar elementos de maquinaria o instalaciones que invaden y entorpecen zonas de paso. • Adecuar los tiempos de trabajo a las necesidades de la tarea.

CAÍDAS AL MISMO NIVEL

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> • Tropiezos o resbalones por presencia de objetos o suciedad en las zonas de tránsito (botes, vasos, periódicos). • Cables de equipos eléctricos en zonas de paso. • Distracciones y descuidos • Presencia de líquidos derramados y condensación de humedad en superficies resbaladizas. • Distracciones y descuidos • Presencia de líquidos derramados y condensación de humedad en superficies resbaladizas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar que las superficies de tránsito estén libres de objetos y que los utensilios se recogen adecuadamente después de su uso. • Dotar las instalaciones de suelos antideslizantes. • Limpiar los posibles derrames de líquidos que puedan producirse. • Mantener unas condiciones de humedad y temperatura adecuadas para impedir la condensación.

EXPOSICIÓN A CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Exposición a temperaturas extremas de frío y calor y condiciones climatológicas adversas durante los entrenamientos, el partido o la permanencia en el banquillo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Mantener un buen estado de salud. •Realizar ejercicios de calentamiento suficientes y adecuados a la actividad y las condiciones climáticas. •Regular la intensidad de la actividad física según las condiciones climatológicas, evitando las horas de máximo calor para la celebración de los partidos. •Procurar una adecuada hidratación en los partidos o entrenamientos a altas temperaturas. •Tener cuidado de no quedarse frío después de la actividad física, utilizando ropa de abrigo adecuada.

CARGA MENTAL / ESTRÉS

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Alto nivel de exigencia de la competición deportiva. •Situaciones críticas del equipo o el club (ascensos, descensos, etc). •Posibles conflictos con compañeros, entrenadores o la directiva del club. •Presión ejercida por la afición y los medios de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> •Mantener un clima de buena comunicación y establecer procedimientos de resolución dialogada de conflictos entre el personal del club. •Formación de los deportistas en los valores positivos del deporte y en el buen entendimiento de la competitividad, en su vertiente más sana. •Formación en el trato con el público y con los medios de comunicación, evitando en particular entrar en temas personales con los medios de comunicación. •Mantener una relación con el público y los medios de comunicación basada en un trato tranquilo y cordial.

LESIONES Y PROBLEMAS DE SALUD RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD FÍSICA

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none"> •Caídas, golpes y torceduras propias y específicas de la actividad futbolística. •Acciones de riesgo y juego sucio realizado por jugadores de equipos contrarios. •Elevada carga de trabajo / fatiga debido al elevado número de partidos jugados, a un intenso ritmo de entrenamiento a lo apretado de los calendarios de las distintas competiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> •Realización y puesta en marcha de planes específicos de prevención de lesiones mediante un entrenamiento adecuado. •Realización de ejercicios físicos de calentamiento previos a la actividad, así como de estiramiento y relajación posteriores a la misma. •Seguimiento del estado de salud de los trabajadores por parte de los servicios médicos de los clubs/SAD mediante estudios fisiológicos de variables internas que sirvan de indicadores del nivel de fatiga del jugador. •Promoción y valoración del “juego limpio” por parte de los equipos, clubs/SAD y demás organismos que participan en la organización de las competiciones de fútbol profesional. •Sanción de las acciones y agresiones antideportivas. •Garantizar los medios adecuados para la asistencia y atención de los jugadores o personal técnico en caso de lesión, o problema de salud de carácter agudo. Tanto para una primera intervención como para su traslado a un hospital en caso de que sea necesario.

AGRESIONES

CAUSAS	MEDIDAS PARA PREVENIRLO
<ul style="list-style-type: none">• Conflictos y tensiones con jugadores contrarios.• Presencia de espectadores violentos o aficiones contrarias agresivas.• Partidos de alto riesgo.• Lanzamiento de objetos contundentes al campo.	<ul style="list-style-type: none">• Promoción y valoración del “juego limpio” por parte de los equipos, clubes/SAD y demás organismos que participan en la organización de las competiciones de fútbol profesional.• Sanción de las acciones y agresiones antideportivas.• Garantizar las necesarias medidas de seguridad en el campo y el estadio en general.• Impedir el acceso y controlar en todo momento a las posibles aficiones conflictivas o agresivas.• Impedir la introducción al campo de objetos y elementos que puedan utilizarse como elementos arrojadizos.• Asegurar una buena comunicación y la actuación coordinada del personal del club/SAD, los vigilantes de seguridad y las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.



Capítulo 07

Situación del sector en materia de seguridad y salud

7.1 VISIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA TÉCNICO

Como resultado de las visitas realizadas a los clubes/SAD en el trabajo de campo, se ha recogido información referente a diversos aspectos tales como el estado general de las instalaciones, la señalación de emergencia, la realización de trabajos de limpieza, etc.

En total se han visitado las instalaciones de 6 clubes/SAD de primera y segunda división y, aunque las condiciones varían bastante de unos casos a otros, existen algunos aspectos generales que merece la pena comentar.

En primer lugar, en relación al **estado general de las instalaciones del estadio** (pasillos, escaleras, gradas, barandillas, etc), se observan grandes diferencias de unos clubes/SAD a otros, que no están necesariamente relacionadas con la importancia del club/SAD.

En concreto, en los estadios construidos a principios de los años 80 o que sufrieron importantes remodelaciones para el Mundial del año 82, se observan ciertas deficiencias o limitaciones desde el punto de vista estructural en relación con la seguridad, encontrándose escaleras irregulares, pasillos y accesos estrechos o poco iluminados, barandillas y vallas de altura insuficiente, etc. No obstante en este sentido hay que resaltar que la mayor parte de estos estadios se están remodelando o bien se están construyendo nuevos estadios.

Por el contrario en estadios más modernos, se observa una importante mejora con suelos más regulares y al mismo nivel, escaleras más anchas, barandillas y vallas en mejores condiciones, espacios mejor iluminados, etc.

En relación a la **señalización de emergencias y primeros auxilios** y, más concretamente a la de las salidas de emergencia, hay que resaltar que, aunque estas puedan ser más o menos evidentes, en ciertos casos se debería de mejorar bastante la señalización, teniendo en cuenta la elevada afluencia de público que se puede reunir un día de partido, ya que en algunos estadios resulta difícil de detectar y localizar a simple vista por el pequeño tamaño de los carteles y por su colocación. En este sentido, es importante que la señalización tenga unas dimensiones acordes a las dimensiones de los espacios y locales donde se ubica, así como a las distancias de observación a la que se puedan encontrar los asistentes y que debe de ubicarse siempre en lugares fácilmente visibles.

También hay que señalar que sería conveniente que las escaleras de acceso a las gradas, fundamentalmente en las gradas superiores que presentan una elevada inclinación, además de la barandilla, tuviesen pintura antideslizante o alguna banda antideslizante en el borde para señalar la presencia del mismo así como para evitar posibles resbalones y caídas.

En cuanto a los **almacenes de maquinaria, herramientas y productos de limpieza** es necesario hacer hincapié en la importancia de mantenerlos en correcto estado de orden y limpieza, para evitar posibles golpes o cortes con herramientas y equipos de trabajo, caídas, derrames de líquidos, etc. En particular, se debe guardar separadamente cada tipo de producto o herramienta vigilando en el caso de los botes de pintura, productos de limpieza y, muy especialmente, en el caso

de productos fitosanitarios que estos estén adecuadamente cerrados, para evitar la acumulación de vapores o derrames accidentales de los mismos.



Otro hecho que se observa frecuentemente, es que los **cuadros eléctricos** se encuentran abiertos, cuando deberían estar siempre cerrados, correctamente señalizados con el símbolo de riesgo eléctrico y ser manipulados únicamente por personal formado y autorizado.

Por otro lado, en cuanto a los trabajos observados de limpieza y mantenimiento del estadio se pueden comentar varias cosas:

En primer lugar, en 2 de los estadios visitados se observa que se utilizan carritos de supermercado en un caso para la lavandería y en otro para llevar los botes, cubos y utensilios de limpieza. A este respecto, hay que señalar la importancia de utilizar equipos de trabajo apropiados a las tareas a realizar, siendo en este caso los carritos de supermercado muy poco adecuados, debido a que no están diseñados para estas funciones y, al presentar un solo espacio bastante hundido obligan a inclinarse sobre el borde y a adoptar posturas inadecuadas para coger los distintos productos y utensilios en ellos transportados, especialmente en el caso de cubos de limpieza que pueden ser bastante pesados cuando están llenos y el diseño del carrito obliga a elevarlos a una altura considerable para salvar el lateral.

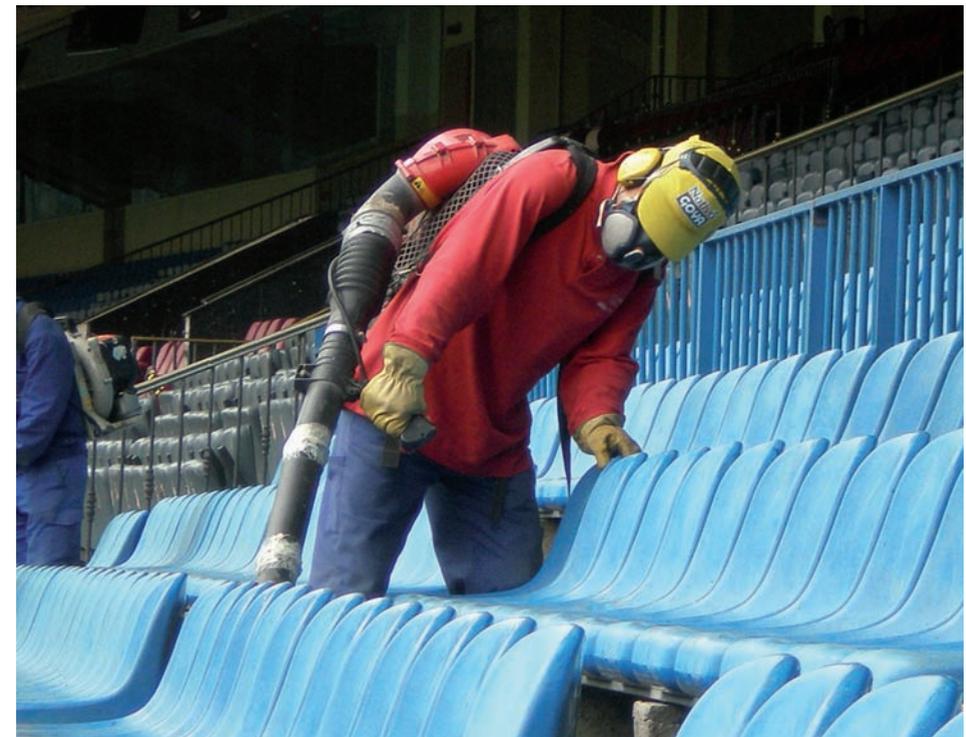
Otro aspecto que se detecta hablando con el personal de mantenimiento, es que en ocasiones los **EPIs** no son adecuados a la actividad y por lo tanto acaban por no utilizarlos. Esto es lo que pasa con el calzado de seguridad, ya que en ocasiones les proporcionan botas de seguridad propias de una obra de construcción, cuando los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de mantenimiento

de un estadio de fútbol son riesgos leves, por lo que prima mucho más el que el calzado sea cómodo a que sea excesivamente duro y resistente. En este sentido es preferible un zapato cómodo de seguridad a una bota rígida y pesada.

En cuanto a la **limpieza de las gradas**, normalmente se utilizan sopladoras para ir desplazando y amontonando la suciedad, sin embargo, si llueve, la suciedad se apelmaza y es necesario hacer un barrido manual, hecho bastante complicado por la escasez de espacio entre filas de asientos y por la presencia de los soportes de los que en ocasiones dejan huecos a los que es difícil llegar con el cepillo. En general, los trabajadores señalan el problema existente cuando se juntan dos partidos muy seguidos por haber un partido el fin de semana y otro entre semana. En estos casos tienen que limpiar todo el graderío en muy poco tiempo lo que implica las jornadas de trabajo con la sopladora colgada a la espalda (lo que supone un peso considerable), o realizando movimientos repetitivos con posturas forzadas y un elevado ritmo de trabajo en el caso del barrido manual.

Cuando se utiliza la sopladora por lo general se observa un uso desigual de los EPIs. Si bien la mayoría de los trabajadores utilizan guantes, protectores auditivos y mascarillas para polvo, en muchos casos prescinden de las gafas que son necesarias para evitar que puedan introducir partículas de polvo y suciedad a los ojos produciendo picores e incluso infecciones.

Además, en el uso de la sopladora hay que procurar mantener la espalda recta y no realizar giros ni torsiones bruscas del tronco. Por otro, lado es conveniente realizar pausas periódicas para descansar la espalda, así como realizar ejercicios suaves de estiramiento y relajación de los músculos de la espalda, el cuello y los hombros.



Finalmente, merece la pena señalar en relación al mantenimiento del césped que, cuando se realicen tratamientos con productos fitosanitarios que puedan presentar peligro por la toxicidad de los mismos, es necesario cerrar los accesos al terreno de juego señalizando con carteles de aviso que informen del peligro existente debido a la utilización de estos productos. Lógicamente, este tipo de tratamientos tienen que ser llevados a cabo por personal especializado, con la cualificación adecuada y siguiendo procedimientos adecuados de trabajo desde el punto de vista de la seguridad (dosificación de los productos, utilización de EPIs adecuados...).

7.2 PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Para el estudio de la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones de trabajo en el sector se han llevado a cabo dos tipos de actuaciones:

- Realización de una encuesta a trabajadores de diversos clubes/SAD de primera y segunda división.
- Realización de un grupo de discusión con representantes de los trabajadores.

A continuación se recoge el análisis y los resultados de ambas actuaciones.

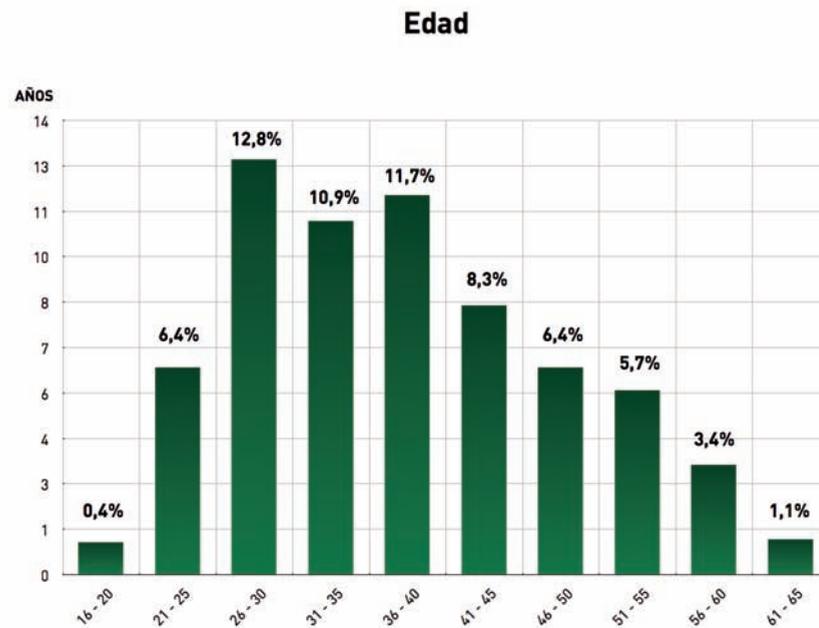
ENCUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR

En las páginas siguientes se muestran los resultados de las encuestas realizadas a trabajadores de clubes y S.A.D. con objeto de aproximarnos al conocimiento de las condiciones laborales en los mismos así como de la percepción que tienen sobre las condiciones de trabajo, los posibles riesgos a los que están expuestos y los accidentes o problemas de salud que hayan podido sufrir en relación con su actividad laboral. Dichas encuestas se han distribuido entre diversos clubes de primera y segunda división, recogándose un total de 256 encuestas de 7 clubes/SAD diferentes.

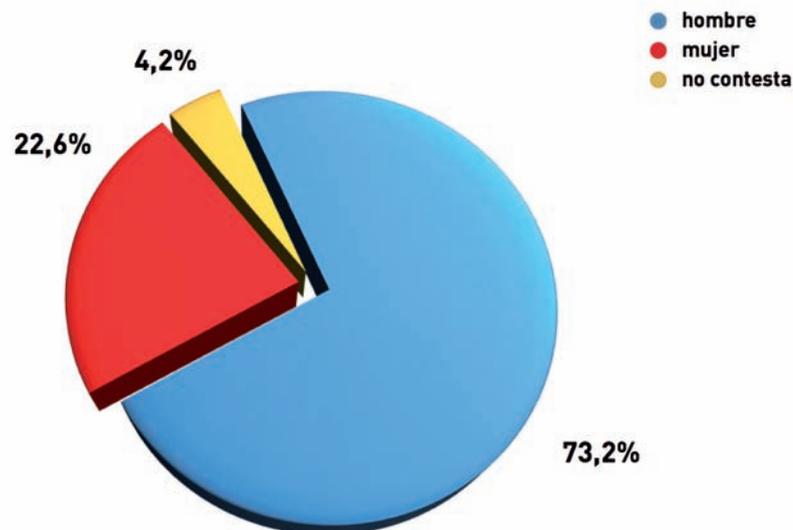
A continuación se presentan los datos generales de la población trabajadora objeto de estudio, agrupando los resultados por puesto de trabajo, condiciones de trabajo, accidentes y lesiones, formación, salud y participación.

En primer lugar, atendiendo a la **edad** manifestada en las encuestas, podemos decir que en los clubes/SAD que han participado en el estudio predominan los trabajadores de mediana edad, estando la mayor parte entre los 26 y 45 años. El grupo de edad predominante, con un 12,8%, es el de trabajadores de 26-30 años. El resto se reparte entre los que tienen entre 36-40 años con una representatividad del 11,7%, los que tienen entre 31-35 con un 10,9% y los que están en edades comprendidas entre los 41-45 años, con una representatividad del 8,3%.

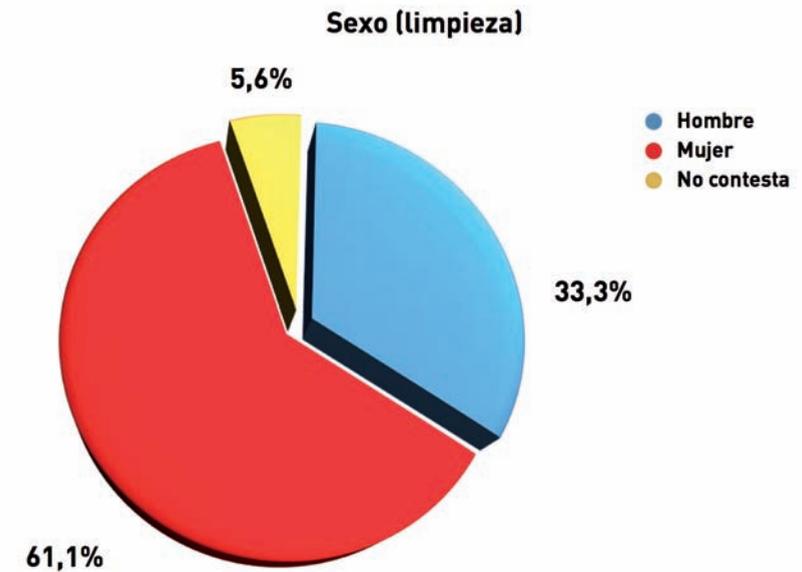
Los grupos de edad con menor representatividad en el sector son los trabajadores con edades comprendidas entre los 56-60 años que representan el 3,4% y los que tienen entre 16-20 y 61-65 con porcentajes muy bajos, 0,4% y 1,1% respectivamente. Hay que haber habido un porcentaje importante de trabajadores que no ha contestado a esta pregunta.



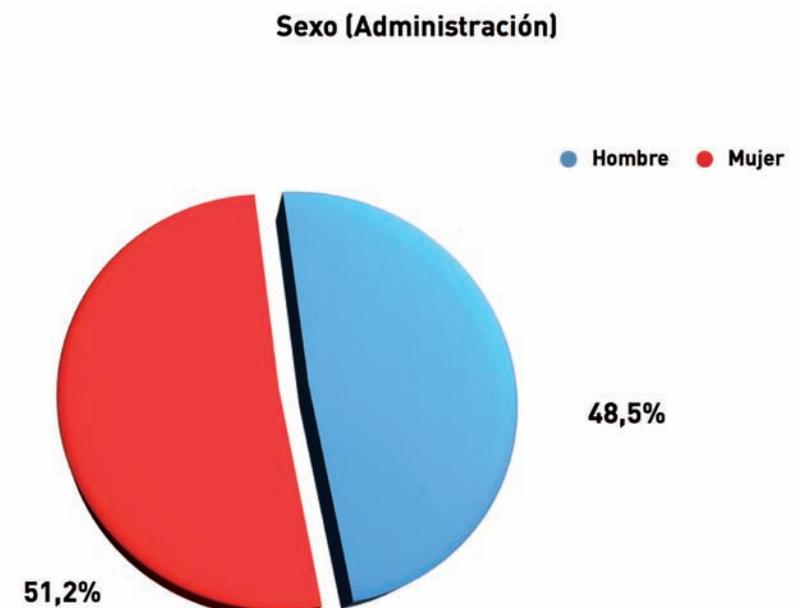
Por otro lado, en cuanto al **sexo** de los encuestados, los resultados indican que el sector del fútbol profesional, a pesar del aumento paulatino en la incorporación de las mujeres al trabajo (22,6%), sigue manteniendo una plantilla fundamentalmente masculina con un 73,2%.



Cuando nos adentramos en los diferentes puestos de trabajo, los porcentajes en cada uno de los puestos de trabajo objeto de estudio no varían mucho, exceptuando los puestos que siempre han tenido porcentajes mayoritariamente femeninos, sin importar el sector, como son los puestos de administración y limpieza (51,2% y 61,1% respectivamente)



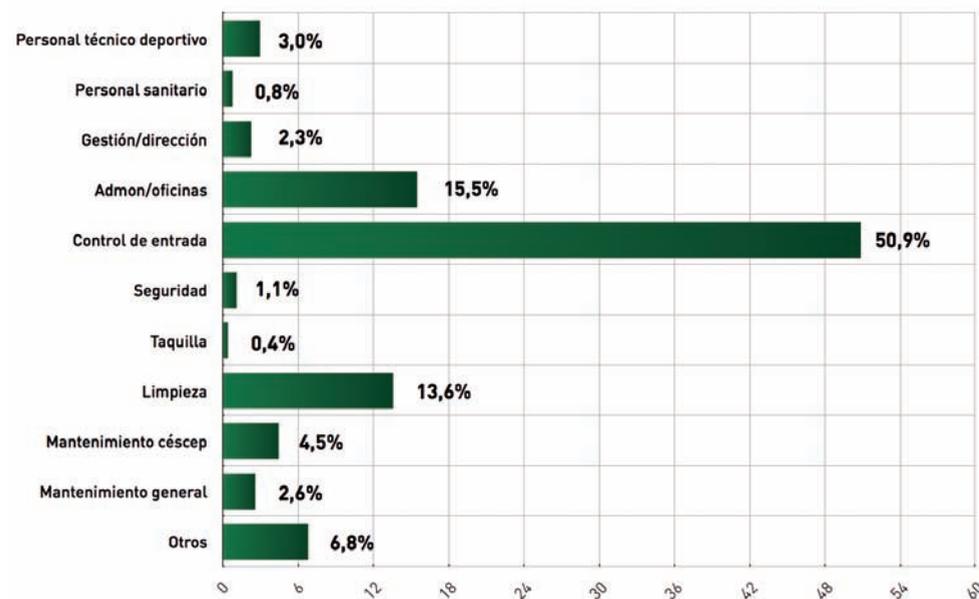
Otro punto a tener en cuenta es que del total de encuestados la gran mayoría, 92,5%, son contratados por el club o SAD, siendo muy minoritario el número de encuestados pertenecientes a empresas externas o subcontratas.



Puesto de trabajo

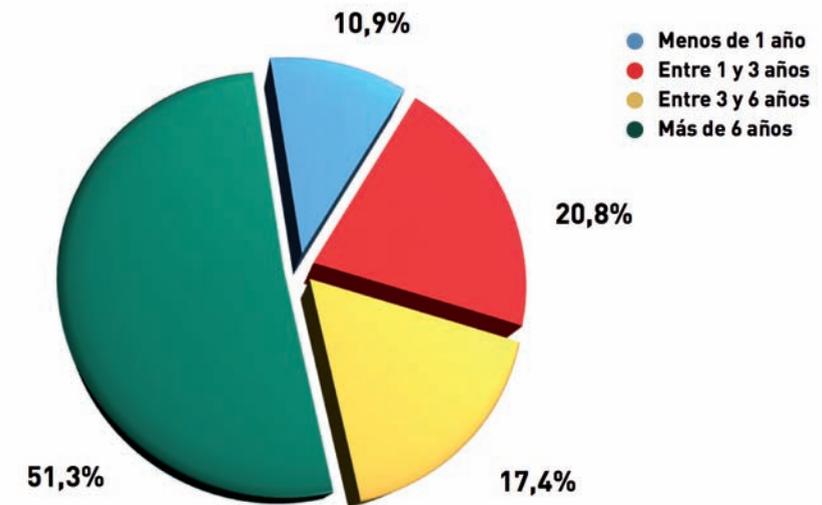
En cuanto a los **puestos de trabajo** de los participantes en la encuesta, podemos observar de los resultados de la encuesta que aproximadamente la mitad de los encuestados desarrollan su actividad en el control de entrada al estadio los días de partido, mientras que la otra mitad se reparte entre el resto de puestos: administración, limpieza, mantenimiento y puestos diversos (directivos, técnicos deportivos, personal sanitario, personal de taquillas, personal de seguridad, dependientes, fotógrafos, conserje, etc). Entre estos, el 6,8% de los trabajadores que han colaborado en la encuesta definen su puesto de trabajo dentro de la opción **"otros"**. En esta categoría se incluyen una variedad de puestos de trabajo que van desde un dependientes de las tiendas oficiales a conserjería, acomodadores, lavandería y utilleros.

Puesto de trabajo



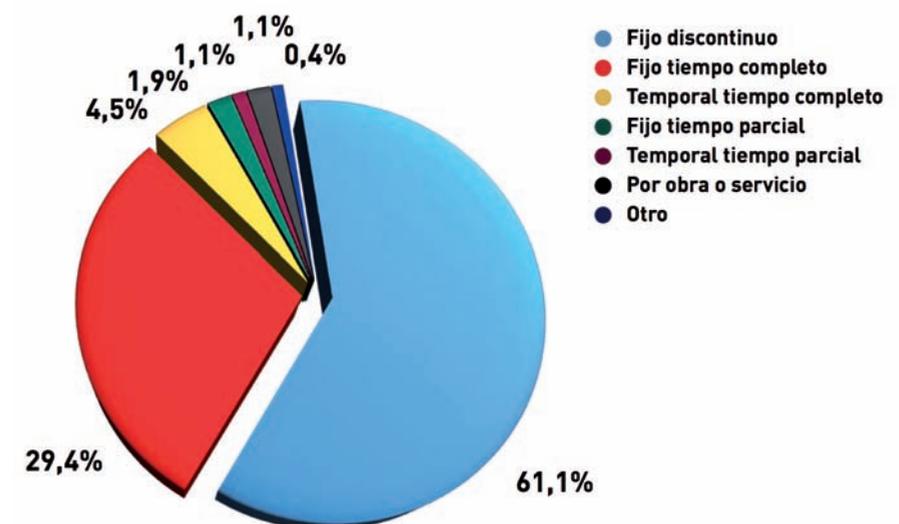
En lo referente a la **antigüedad en el sector** casi un 70% de los encuestados lleva más de 3 años trabajando en el mismo, y cerca de la mitad lleva mas de 6 años, por lo podemos constatar la existencia de un alto nivel de estabilidad laboral.

Tiempo en el puesto de trabajo



En lo relativo al **tipo de contrato**, el 61,1% posee un contrato fijo discontinuo y un 29,4% fijo a tiempo completo, por lo que hay un alto porcentaje de empleados fijos en el sector, lo que concuerda con la alta estabilidad observada anteriormente.

Contrato de Trabajo



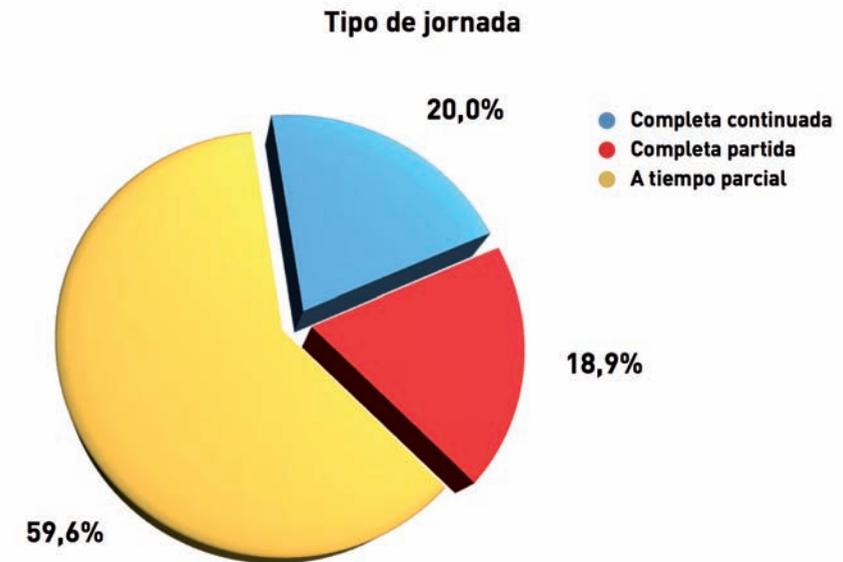
La presencia de trabajadores fijos discontinuos se concentra fundamentalmente en los puestos de control de entrada (casi el 98% de los mismos tiene este tipo de contrato) que presentan una elevada representatividad dentro del colectivo de la muestra. Por el contrario, en el resto de puestos objeto del estudio, el tipo de contrato que predomina es el de fijo a tiempo completo.

Por lo tanto, es de destacar que para buena parte de los trabajadores encuestados, el trabajo con el club/SAD se limita a los días de partido, de lo que se deduce que esta no constituye su principal actividad laboral.

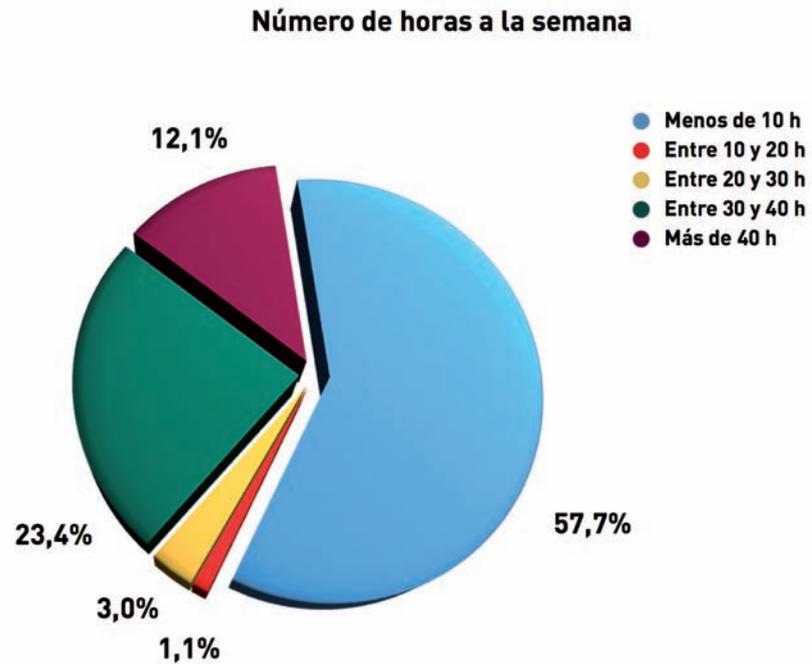
Algunas de las características particulares de los contratos fijos discontinuos son:

- El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos Convenios Colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el Convenio Colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Respecto al **tipo de jornada** llevada a cabo, la respuesta mayoritaria entre los trabajadores encuestados es "a tiempo parcial" (59,6%), debido nuevamente a la elevada presencia de personal de control de acceso que está presente únicamente los días de partido. Quitando este colectivo, el resto de trabajadores encuestados se reparten casi a partes iguales entre la "jornada completa continuada" (20%) y la "jornada partida" (18,9%).



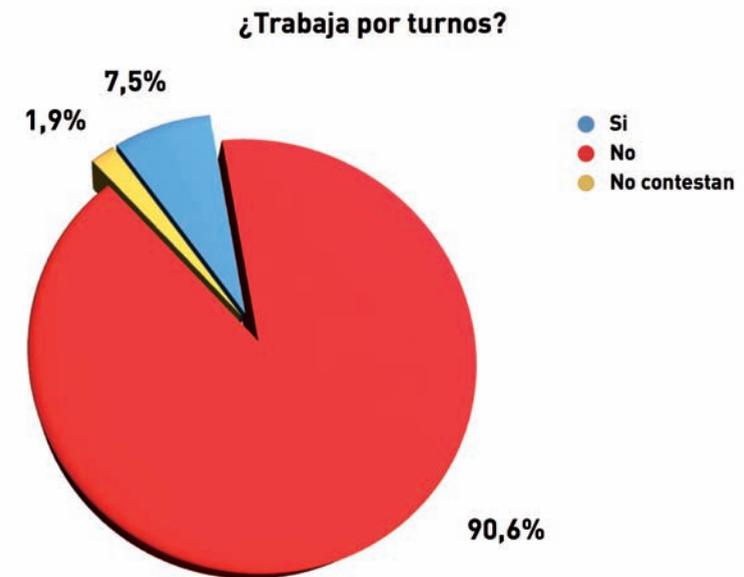
La jornada semanal predominante entre los trabajadores encuestados es la jornada inferior a 10 horas semanales (57,7%), otra vez más a consecuencia de la alta presencia de trabajadores fijos discontinuos. Respecto al resto de trabajadores, la mayoría tienen una jornada de entre 30 y 40 horas semanales, aunque también hay un porcentaje importante que dice trabajar más de 40 horas semanales (aproximadamente un 30% de los que no son fijos discontinuos).



Sobre el desempeño del **trabajo en días festivos**, existe como es lógico un alto porcentaje de encuestados que responde en sentido positivo (prácticamente un 90%), ya sea forma regular u ocasional.



Por el contrario, el trabajo a turnos no está nada extendido en el sector del fútbol profesional ya que de la población encuestada tan solo un total de 7,5% contesta afirmativamente.



Resumiendo se puede decir que, en base a las encuestas realizadas, el trabajo en clubes de fútbol y S.A.D. se caracteriza por dos tipologías distintas de trabajadores. Por un lado los que desempeñan su actividad de continuo, de lunes a viernes (y, en ocasiones también los días de partido) a jornada completa de 40 horas semanales, que son principalmente los directivos, personal de administración, limpieza y mantenimiento; y los que llevan a cabo su labor exclusivamente los días de partido con jornadas a tiempo parcial y contratos fijos discontinuos, que trabajan mayoritariamente en días festivos y con jornadas inferiores a las 10 horas semanales.

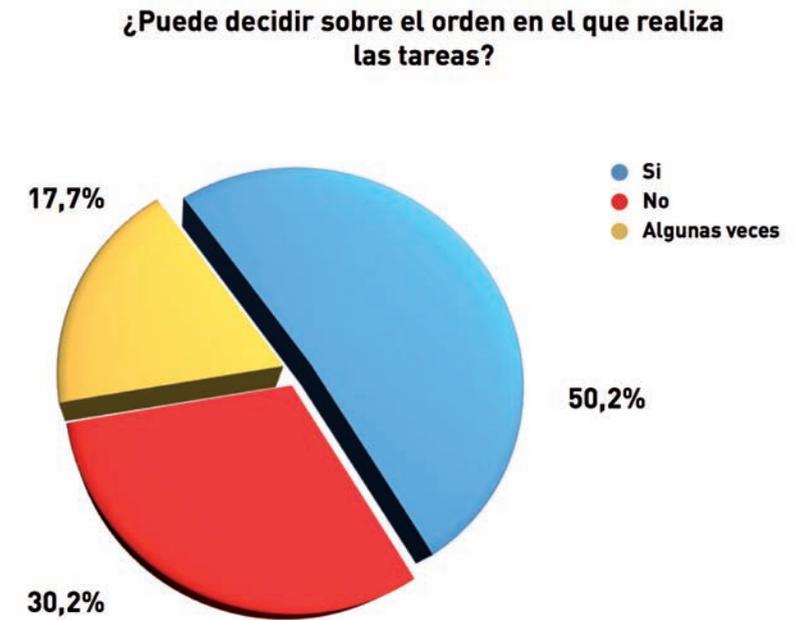
Condiciones de trabajo

En cuanto a las **tareas y funciones** encomendadas a su puesto de trabajo, un 86% de los encuestados considera que están claramente definidas y establecidas.



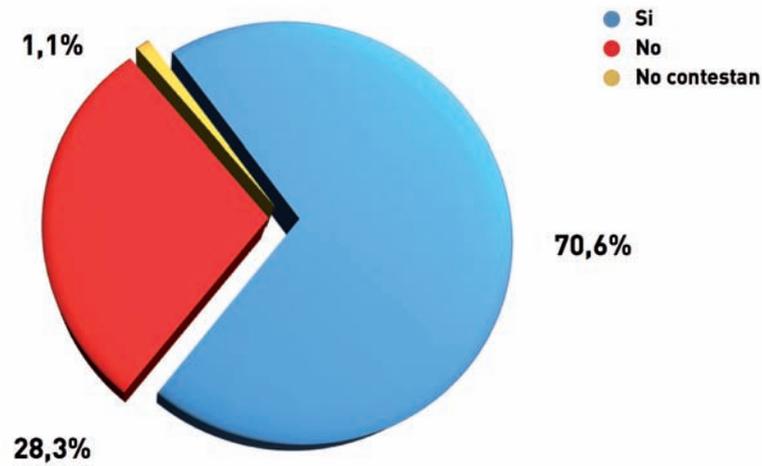
Sin embargo, llama la atención que en el puesto de administración nadie ha contestado de manera afirmativa a esta pregunta.

Los trabajadores opinan, en su mayoría, que siempre o algunas veces pueden decidir sobre el orden en el que van a realizar sus tareas, sin embargo hay un 30% que no tiene esta libertad, estando sus tareas previamente definidas o establecidas por las necesidades de las mismas o el criterio de sus superiores.



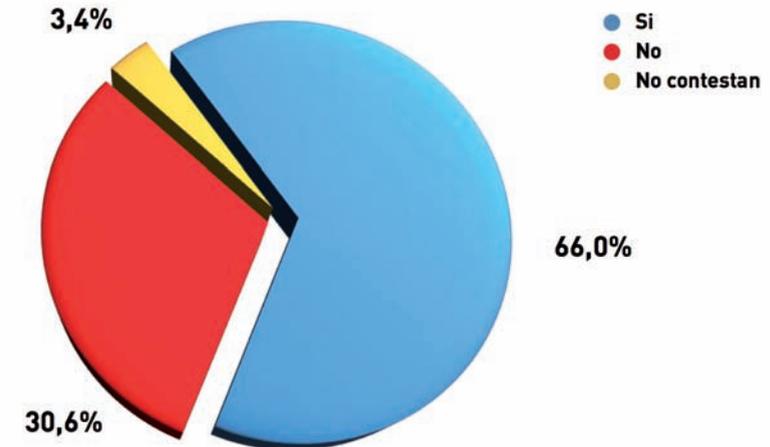
En lo que se refiere a las **condiciones de seguridad de las instalaciones y la adecuación de los equipos a las tareas desarrolladas**, la gran mayoría de los trabajadores, un 70,6%, responde positivamente, considerando que tanto las instalaciones como los equipos de trabajo son adecuadas al desempeño de su actividad. Por el contrario, cerca de un 30% considera que no son del todo adecuados.

¿Considera que las instalaciones y equipos de trabajo que utiliza son adecuadas a las tareas y actividad de su puesto de trabajo?



Por otro lado, un 66 % opina que las instalaciones reúnen las **condiciones necesarias de seguridad y salud**, mientras que el 30,6% es más crítico con las mismas y contesta negativamente. El personal más conforme con las condiciones de seguridad son los clasificados como personal sanitario (todos contestan afirmativamente), pero también los técnicos deportivos, los directivos, el personal de administración y el personal de mantenimiento general (en todos ellos contestan positivamente más del 80% de los encuestados); por el contrario los más críticos con las condiciones de seguridad y salud son los trabajadores de control de entrada (entre los que solamente contestan positivamente el 51% de los encuestados).

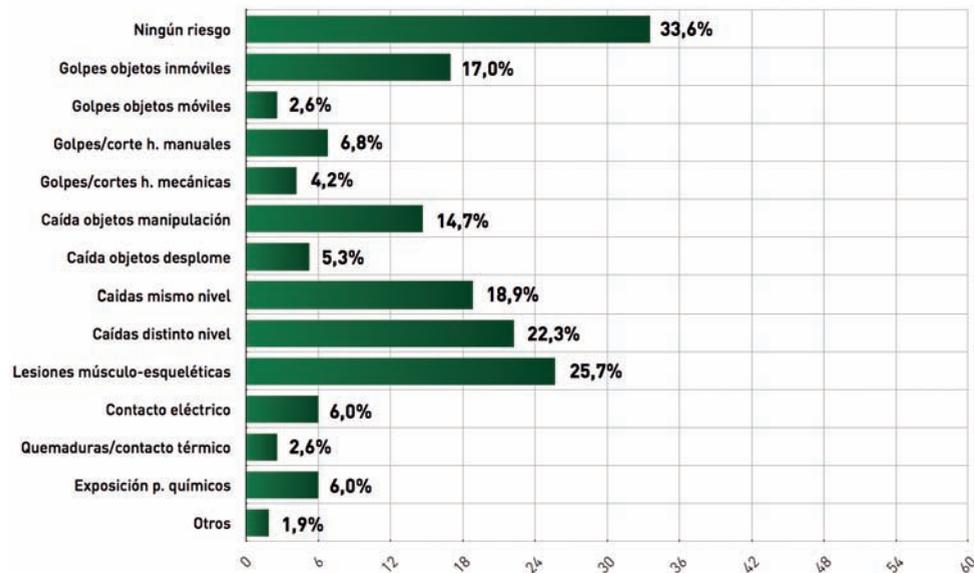
¿Considera que las instalaciones, equipos y maquinaria existentes en su centro de trabajo reúnen las condiciones necesarias de seguridad y salud?



En cuanto a los **principales riesgos para la seguridad y salud** que puedan afectar al personal en su puesto de trabajo, el 33,6% de los encuestados opina que no existe ningún riesgo de importancia.

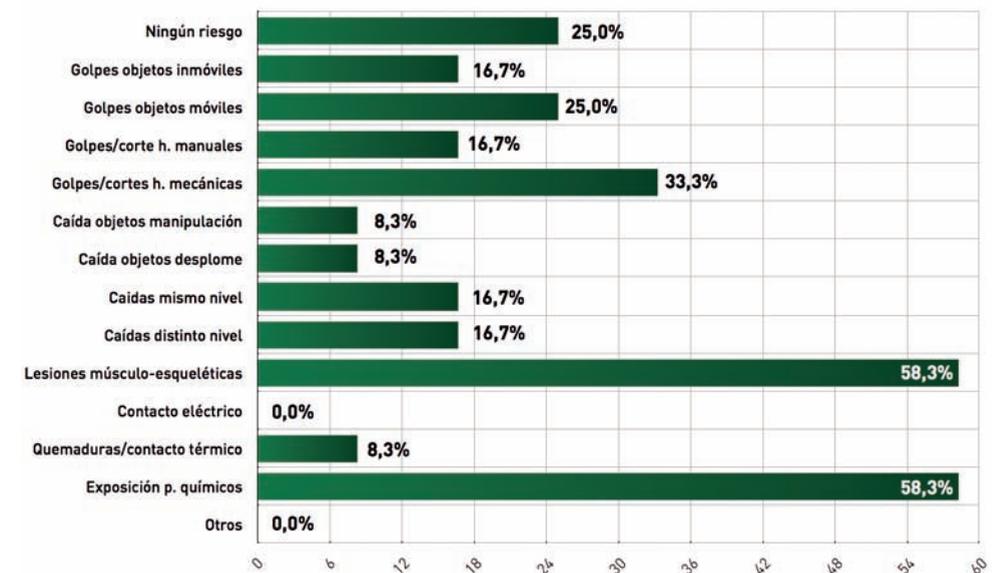
Entre los que mencionan algún riesgo, se señalan principalmente las lesiones músculo-esqueléticas causadas por sobreesfuerzos, posturas forzadas o movimientos repetitivos (un 25,7% de los trabajadores), seguidas de caídas a distinto y al mismo nivel, golpes con objetos inmóviles y caída de objetos en manipulación; todos ellos riesgo muy habituales y comunes en cualquier actividad. Por el contrario, otros riesgo más específicos tales como golpes y cortes con herramientas mecánicas, quemaduras y contacto térmico, contacto eléctrico o exposición a compuestos químicos son señalados por un porcentaje minoritario de los trabajadores encuestados (fundamentalmente los de los puestos de limpieza y mantenimiento). Hay que destacar que esta es una pregunta de respuestas múltiples en la que se podían contestar varias opciones, indicando los distintos porcentajes los trabajadores que han señalado cada uno de los riesgos.

¿Cuáles son los principales riesgos para su seguridad y salud que pueden afectarle en su puesto de trabajo?



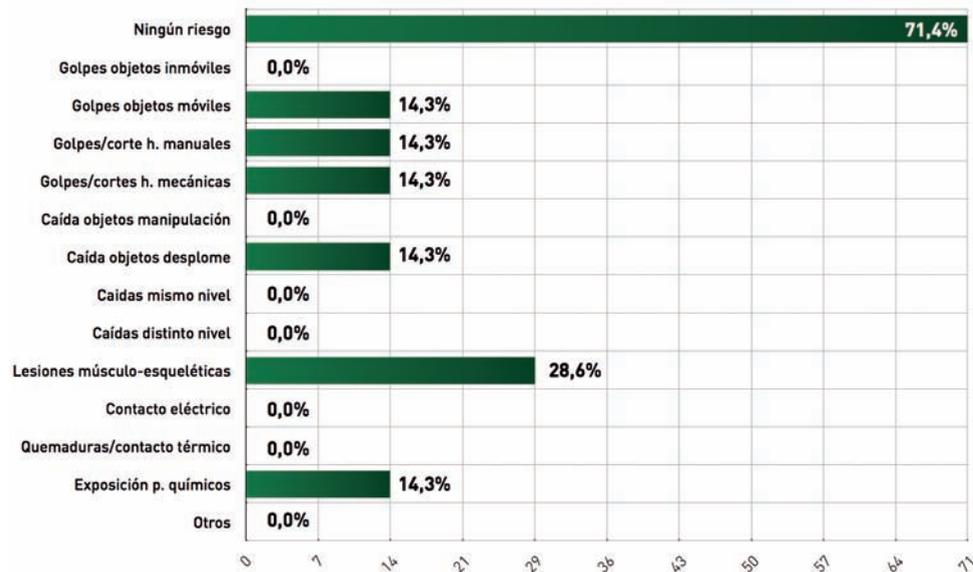
Adentrándonos en los diferentes puestos de trabajo, se observa como entre los trabajadores de **mantenimiento de césped** la percepción que tienen de los riesgos difiere bastante de la del global. En este caso los porcentajes mayoritarios pertenecen a las lesiones músculo-esqueléticas causadas por sobreesfuerzos pero al mismo nivel aparecen los riesgos por exposición a productos químicos, ya sea por inhalación o contacto, en ambos casos mencionados por un 58,37%. También aumentan considerablemente los golpes/cortes con herramientas mecánicas que pasan de un 4,2% en el global a un 33,3% en este puesto concreto.

¿Cuáles son los principales riesgos para su seguridad y salud que pueden afectarle en su puesto de trabajo? (Mantenimiento de césped)



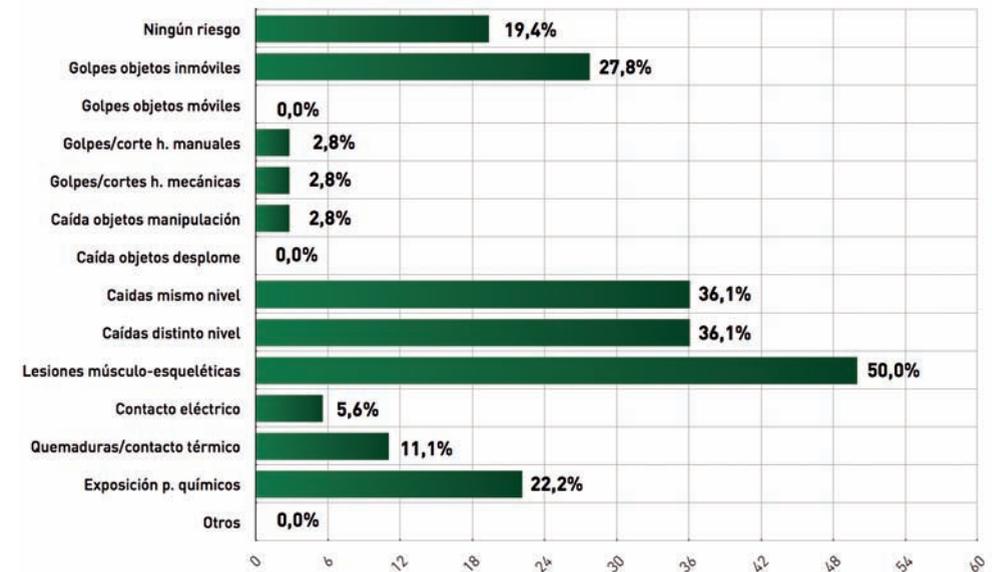
En cuanto al personal de **mantenimiento general**, pese a que suponen un porcentaje muy pequeño del total de encuestados, llama la atención que algo más de un 70% opina que no está expuesto a ningún riesgo de importancia. De los que señalan algún riesgo, estos son debidos a lesiones músculo-esqueléticas y golpes, cortes y caídas diversas. Esto es debido a que en la mayor parte de los casos todos los trabajos un poco más específicos (instalaciones eléctricas, ventilación, trabajos en altura, etc.) son subcontratados con empresas especializadas.

¿Cuáles son los principales riesgos para su seguridad y salud que pueden afectarle en su puesto de trabajo? (Mantenimiento general)



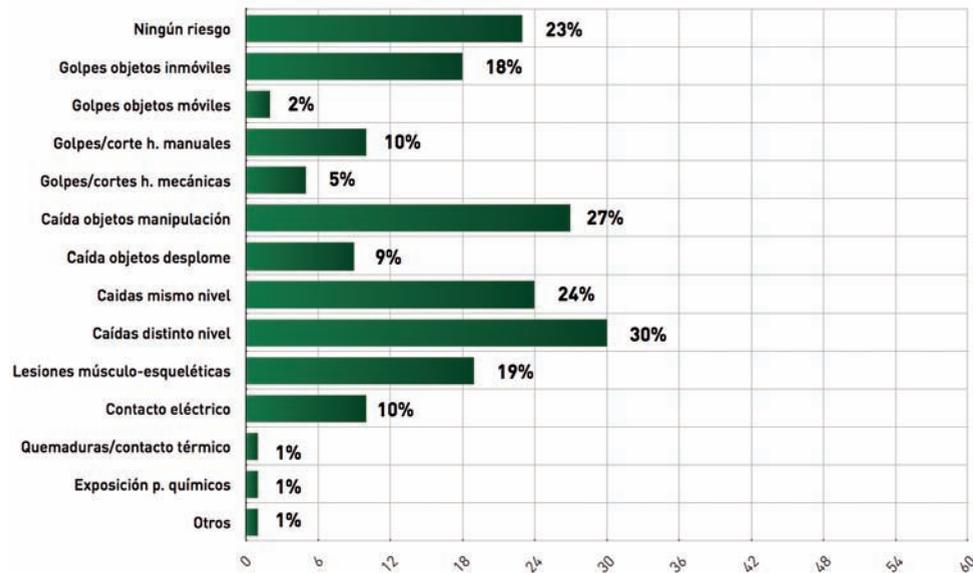
Otro puesto, que merece la pena que nos detengamos a analizar por sus diferencias respecto al global es el de **limpieza**, en el que, a parte de los riesgos por lesiones músculo-esqueléticas (50%), están los riesgos por caídas, ya sean a distinto o al mismo nivel (36,1% cada una), los golpes con objetos inmóviles (27,8%) y la exposición a productos químicos (22,2%).

¿Cuáles son los principales riesgos para su seguridad y salud que pueden afectarle en su puesto de trabajo? (Limpieza)



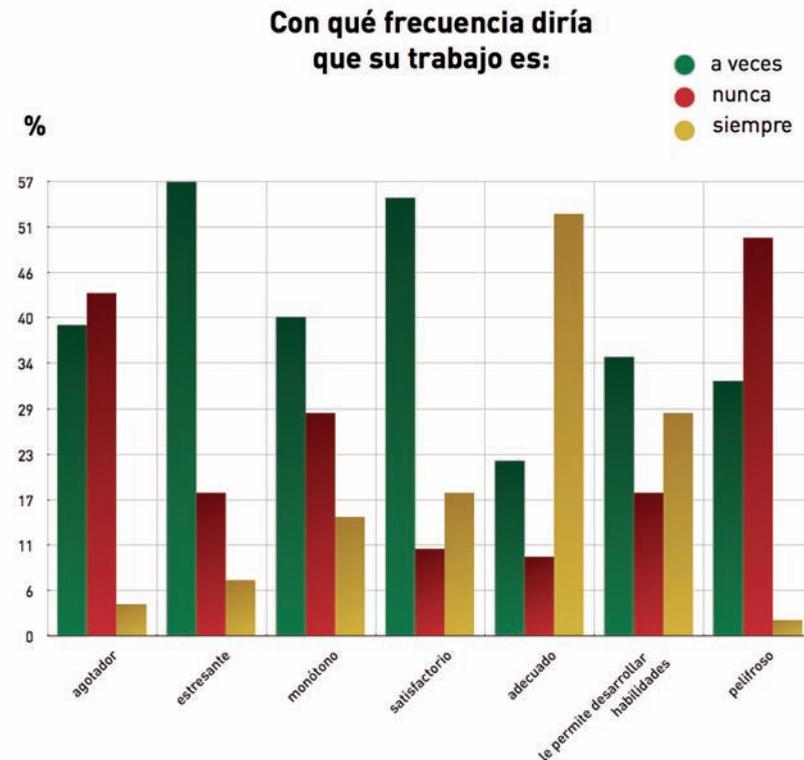
En el caso del personal de **control de acceso**, la percepción de los riesgos por los trabajadores encuestados es muy variada, mencionándose desde caídas a distinto y al mismo nivel, caída de objetos en manipulación, golpes con objetos inmóviles, etc.

¿Cuáles son los principales riesgos para su seguridad y salud que pueden afectarles en su puesto de trabajo? (Control de entrada)



Por lo que respecta al personal de **administración**, un 61% de los encuestados opina que en su puesto no hay ningún riesgo de importancia, señalándose principalmente las lesiones músculo-esqueléticas, en los casos en los que sí se considera que hay exposición a riesgos, con cerca de un 25% de los trabajadores.

En cuanto a la **percepción que los trabajadores tienen de su trabajo** respecto a si el trabajo es físicamente agotador, estresante, monótono, satisfactorio, adecuado a su capacidad, si le permite desarrollar sus habilidades o lo considera peligroso, se obtuvieron los siguientes resultados generales:



La mayoría de los trabajadores, un 58,9%, considera que el trabajo es estresante algunas veces, mientras que el 7,5% opina que siempre es estresante y el 19,26% que nunca lo es.

En cuanto a si consideran su trabajo agotador, la mayor parte de los trabajadores se dividen entre los que no lo consideran nunca agotador y los que lo consideran agotador algunas veces.

El trabajo lo consideran siempre monótono un porcentaje del 16,2% de los encuestados, mientras que un 27,9% nunca lo consideran monótono y un 40,7% lo consideran monótono algunas veces.

Por lo que respecta al grado de satisfacción del trabajo la mayoría de los encuestados opinan que su trabajo es satisfactorio "a veces" y para cerca de un 20% es siempre satisfactorio.

En relación a la adecuación del trabajo a las capacidades del trabajador que lo desempeña se obtienen resultados bastante positivos ya que, el 52,4% piensa que el trabajo siempre es adecuado a sus capacidades, un 21,9% cree que es adecuado a veces y un 11,3% considera que el trabajo que desempeña no es adecuado a sus capacidades.

Además, la mayoría de los encuestados considera que su trabajo le permite desarrollar sus habilidades siempre o algunas veces.

Por último, es de destacar que prácticamente un 50% de los trabajadores considera que su actividad nunca es peligrosa, mientras que la consideran peligrosa a veces algo más de un 30%, y un porcentaje muy minoritario lo considera siempre peligroso.

La conclusión que sacamos de esta gráfica, teniendo en cuenta la variabilidad de respuestas existentes y que las contestaciones no son del homogéneas en muchos casos es que los trabajadores de este sector consideran en general su trabajo poco peligroso, adecuado a sus capacidades, en general más bien satisfactorio, poco estresante, poco agotador y en el que se le permite desarrollar sus habilidades.

Si analizamos esta pregunta por puestos de trabajo se encuentran algunas tendencias más interesantes:

En el puesto de **personal técnico deportivo** el trabajo se considera siempre adecuado a sus capacidades, nunca es monótono (100%), poco agotador y muy poco peligroso.

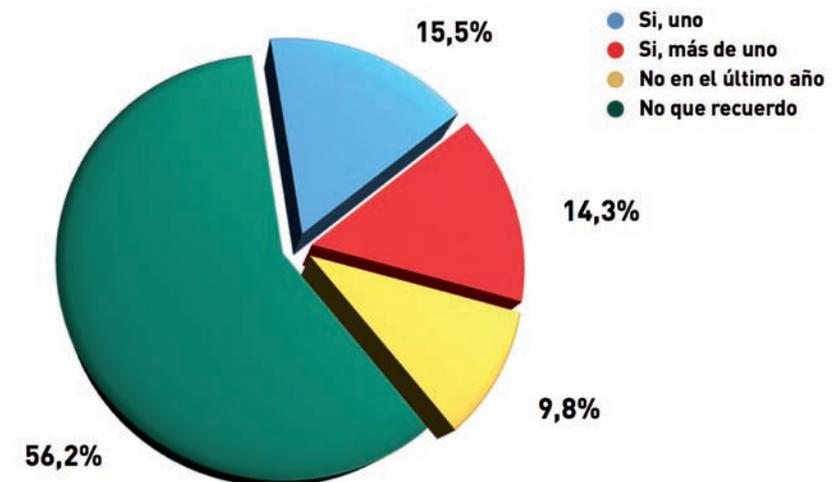
Entre el **personal de control de entrada** no hay ningún encuestado que opine que el trabajo es siempre agotador, y sólo el 35,6% piensa que a veces es agotador. El porcentaje de los trabajadores que piensan que su trabajo es siempre estresante también es bajo, 5.2%. Por otro lado, el 47,4% opina que siempre es adecuado a sus capacidades y únicamente algo más del 30% lo considera peligroso a veces.

Otro de los grupos que merece la pena comentar es el **personal de limpieza**, entre los que la mayoría opina que el trabajo es siempre o algunas veces monótono, aunque adecuado a sus capacidades y, pese a que no se considera especialmente peligroso, si se considera en ocasiones agotador y estresante.

Accidentes y lesiones

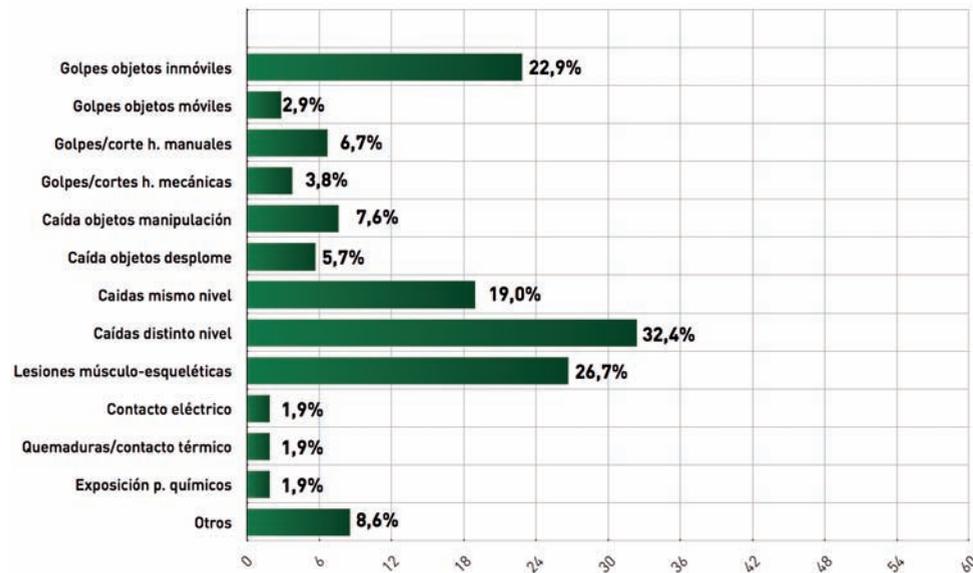
Por lo que se refiere a los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, los resultados son bastante satisfactorios ya que algo más de la mitad de los trabajadores (un 56,2%) no recuerda que se haya producido ningún accidente en su centro de trabajo, mientras que cerca de un 15% recuerda un accidente y algo más de un 14% recuerda más de uno.

¿Recuerda si en el último año se han producido accidentes o lesiones que hayan afectado a algún trabajador de alguno de los centros de trabajo?



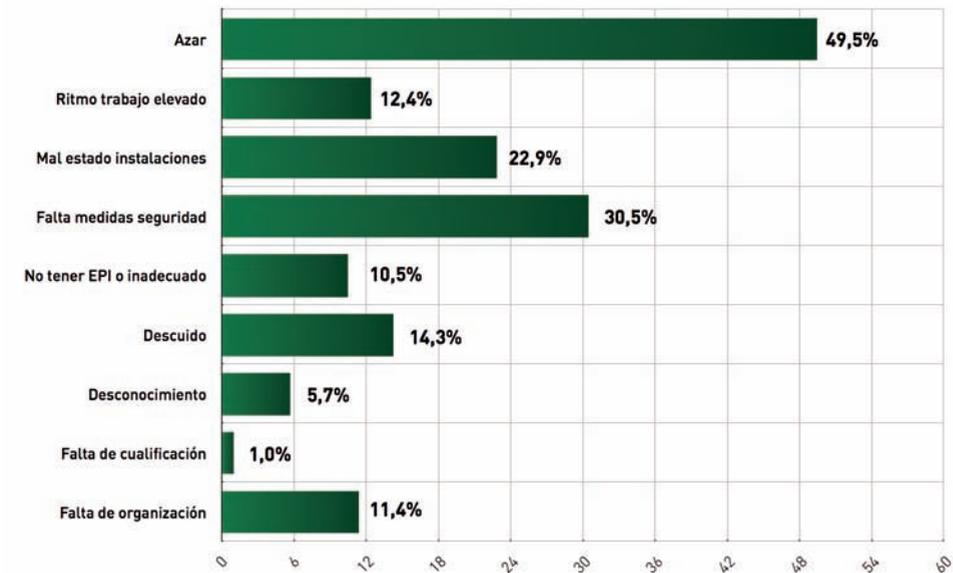
En cuanto al tipo de accidentes ocurridos, los resultados de las encuestas desprenden que la mayoría de los accidentes que recuerdan los trabajadores encuestados se han producido como consecuencia de caídas a distinto nivel, por lesiones músculo-esqueléticas, golpes con objetos inmóviles o caídas al mismo nivel, todos ellos accidentes bastante comunes y genéricos quitando quizás las caídas a distinto nivel. De entre la población encuestada, un 9,6% (todos ellos personal de control de entrada) ha contestado a la opción de otros, señalando en todos los casos las agresiones como el tipo de accidente.

¿De qué tipo ha sido?



En lo que respecta a las causas de los accidentes o lesiones una buena parte de los encuestados que recuerdan algún accidente (casi la mitad) considera que estos se debieron al azar o mala suerte, aunque también se señalan motivos como la falta de medidas de seguridad (30%) o el mal estado de las instalaciones (22,9%), entre otros. La elevada percepción del azar como causa de los accidentes indica en este caso una falta de formación o de conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales, ya que éste, desde un punto de vista técnico, no debe considerado como una causa de accidente.

¿Cuál considera que fue la causa de los accidentes producidos?



En lo que se refiere a los distintos puestos de trabajo, en **control de entrada** se da mayor importancia a la falta de medidas de seguridad (aproximadamente la mitad de los trabajadores de este puesto que recuerda algún accidente producido), seguido del azar o mala suerte (una cuarta parte de los mencionados trabajadores).

Los **administrativos** dan más importancia al azar (casi el 70% de los trabajadores de este puesto que recuerdan algún accidente), seguido del ritmo de trabajo elevado (25%), el mal estado de las instalaciones y la falta de medidas de seguridad (en ambos casos con el 18% de los trabajadores).

En los **puestos de limpieza** se destaca en primer lugar el azar o mala suerte (3/4 partes de los trabajadores que recuerdan algún accidente), seguido del ritmo de trabajo elevado, dando en este caso menor importancia al mal estado de las instalaciones.

Todos los trabajadores de **mantenimiento del césped encuestados** que recuerdan algún accidente producido en las instalaciones piensan que estos fueron debidos al azar o la mala suerte, combinado con un ritmo de trabajo elevado y con el mal estado de las instalaciones.

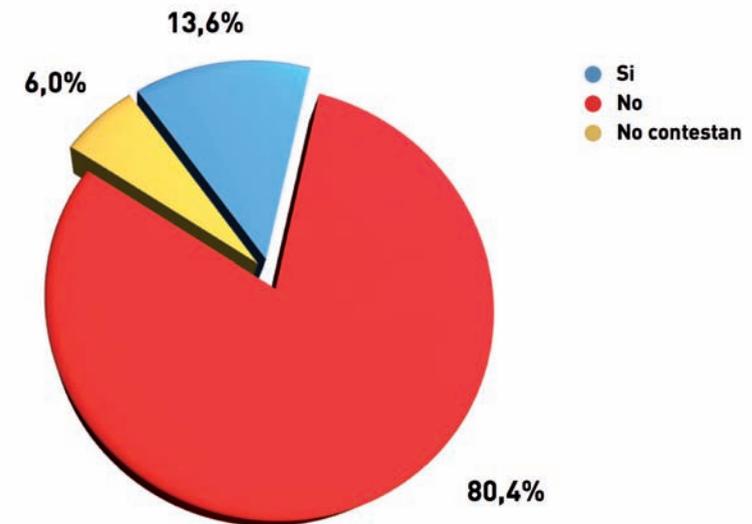
Por lo que respecta a los trabajadores de **mantenimiento general** la cauda de los accidentes acaecidos se considera debida por igual a la mala suerte, el mal estado de las instalaciones o equipos de trabajo, a no poner a disposición de los trabajadores las prendas o equipos de protección necesarios o ser estos inadecuados y al desconocimiento de los riesgos de la actividad y de las medidas de seguridad pertinentes.

Por último, entre el **personal sanitario** se da la misma importancia al azar y al descuido de los trabajadores.

Finalmente, el resto de puestos de trabajo recogidos en las encuestas señalan diversas causas sin destacar ninguna en particular.

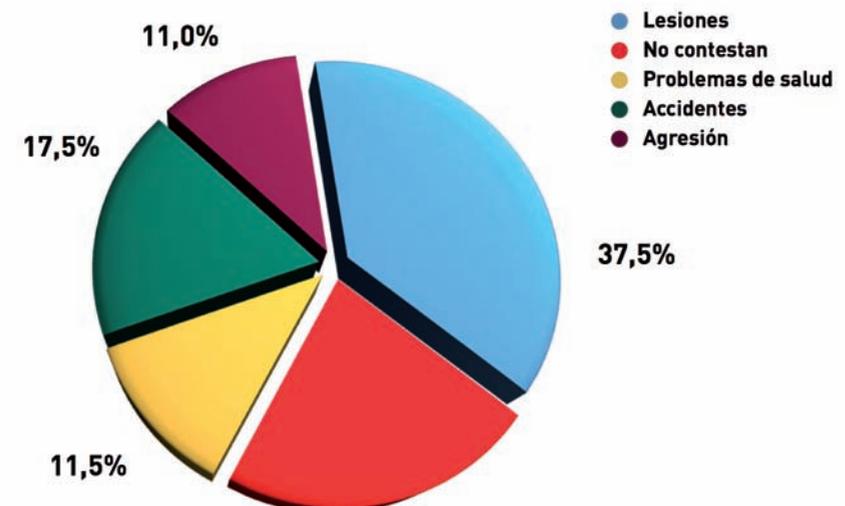
A la pregunta de **si han sufrido ellos mismos algún accidente, lesión o problema de salud relacionado con su actual puesto de trabajo**, los resultados son bastante positivos ya que la gran mayoría afirma no haber sufrido ningún problema de este tipo (el 80,4% de los encuestados), mientras que solamente un 13,6% afirma que sí.

¿Ha sufrido algún accidente en su puesto de trabajo?



De los pocos que contestaron afirmativamente, los casos que se han dado han sido principalmente lesiones del aparato locomotor (37,5%), accidentes (22,5%), problemas de salud de carácter diverso (11,5%) y agresiones (11%).

¿De qué tipo ha sido?



De entre las lesiones, aproximadamente la mitad fueron lesiones de tipo muscular, (contracturas y las lesiones de ligamentos y tendones), lesiones de espalda y cuello y lesiones articulares.

Entre los accidentes, la mayor parte fueron golpes y, en menor medida, de cortes.

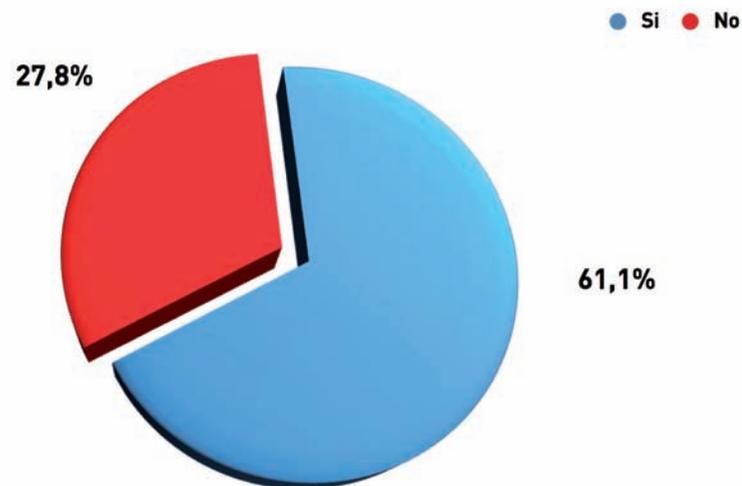
Respecto a los problemas de salud se señalan en igual medida problemas de la vista y el estrés, además de problemas auditivos.

De los trabajadores que dicen haber sufrido alguna agresión, todos ellos trabajadores de control de acceso no se especifica si esta ha sido física, verbal o ambas a la vez.

En lo que se refiere a algunos de los distintos puestos de trabajo, entre los **administrativos** no se producen accidentes, pero si que tienen problemas de salud (vista y estrés) y en cuanto a lesiones son mayoritarias las relacionadas con el cuello y la espalda. En **puestos de limpieza** destaca el hecho de que no haya problemas de salud ni accidentes, solo lesiones de tipo muscular, ligamentos y tendones y lesiones de espalda y cuello.

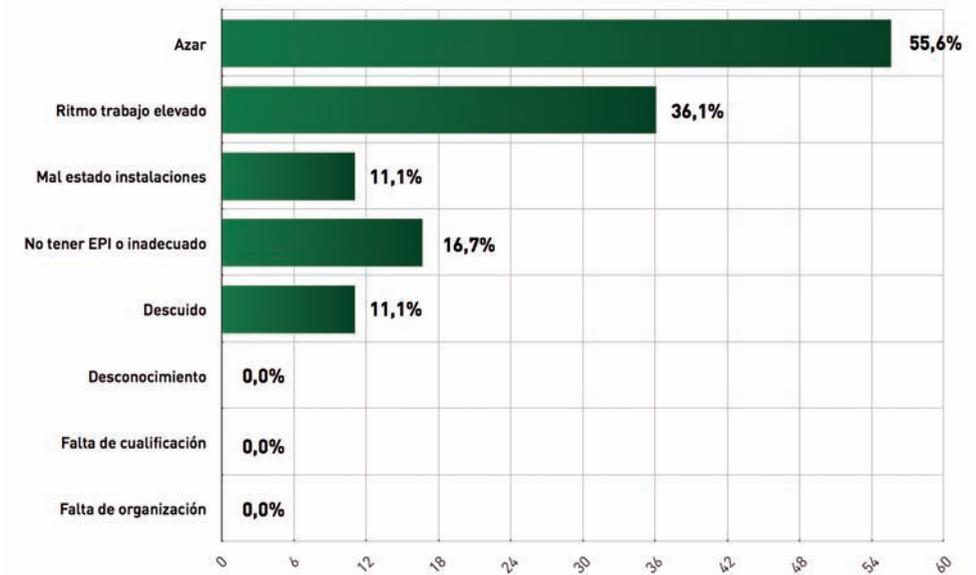
De los trabajadores que contestaron afirmativamente a la pregunta de si habían sufrido algún accidente, lesión o problema de salud, la mayoría afirma haberse recuperado de las mismas aunque hay un porcentaje cercano al 30% que dice no haberse recuperado.

¿Se ha recuperado de dicha lesión?

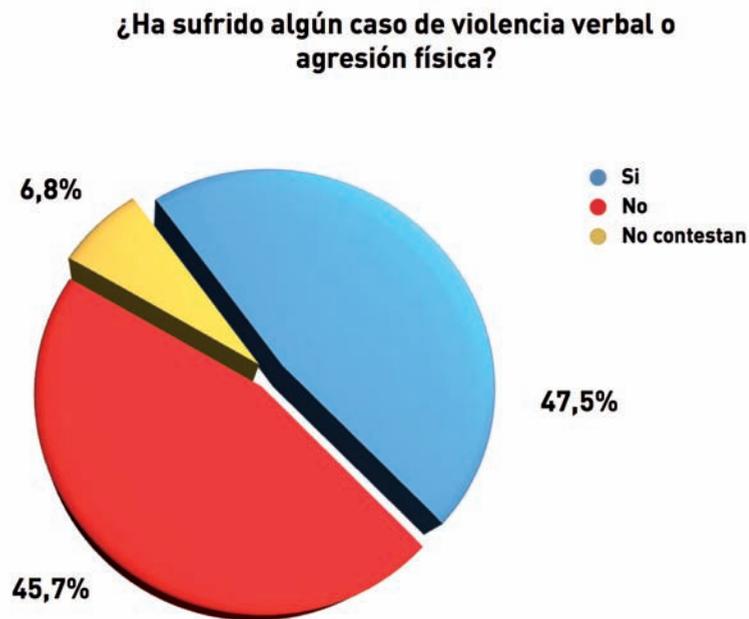


Entre los trabajadores que sufrieron alguna lesión el 55,6% cree que fue consecuencia del azar o mala suerte, y aunque "el azar" no sea una causa aceptable desde un punto de vista técnico, es importante señalar que es una causa que mencionan los trabajadores y que refleja falta de formación y de cultura preventiva, lo cual se verá reflejado en el apartado de formación. A la mala suerte le sigue el elevado ritmo de trabajo y no tener equipos de protección adecuados.

¿Cuál considera que fue la causa?



Cuando se pregunta directamente a los trabajadores de los clubes y Sociedades Anónimas Deportivas si han sufrido algún tipo de **violencia verbal o agresión física**, cerca de la mitad de los trabajadores responden afirmativamente, a pesar de que, en general (como hemos visto anteriormente) no consideran que su trabajo sea especialmente peligroso (solamente el 34,7% opina que es peligroso "a veces").



La mayor parte de los que dicen haber sufrido casos de violencia verbal o agresiones físicas han sido el personal de control de entrada (72,6%), aunque también se han dado casos en el resto los puestos: administrativos, trabajadores de limpieza y mantenimiento, de seguridad, taquillas, etc.

Formación

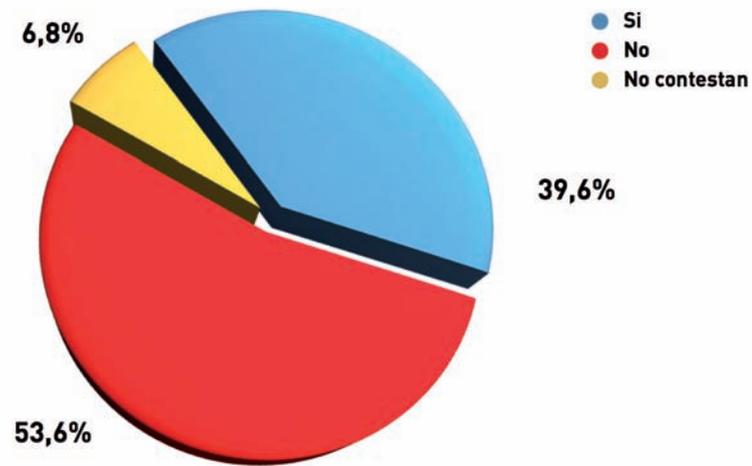
A pesar de ser uno de los aspectos básicos que recoge la normativa de prevención de riesgos laborales, tan sólo el 46,4% de los trabajadores encuestados dice haber recibido algún tipo de información específica respecto a los riesgos de su puesto de trabajo por parte de la empresa.



Por otro lado, en lo que respecta a la formación teórica o práctica, los resultados son peores que en el caso anterior, ya que no llega al 40% de los encuestados los que dicen haber recibido formación específica sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos.

No obstante como aspecto positivo hay que destacar que, en la práctica totalidad

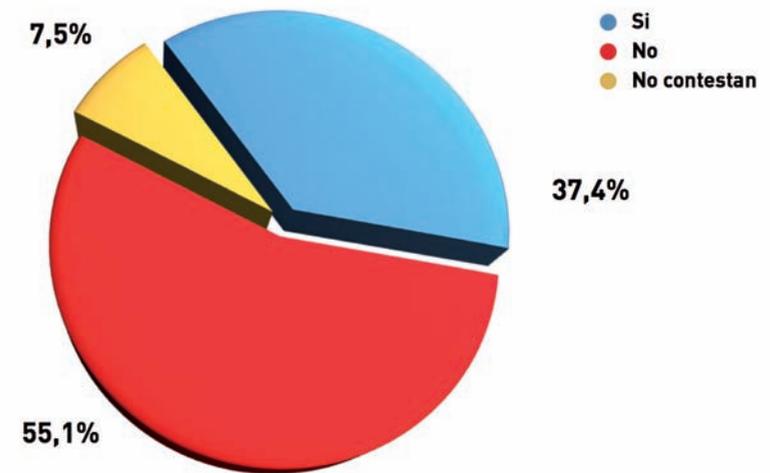
¿Ha recibido por parte de su empresa formación específica a los riesgos derivados de su actividad profesional y a las medidas o formas de actuar para evitarlos?



de los casos en los que se ha recibido información y formación en materia de prevención de riesgos laborales del puesto de trabajo, esta se considera suficiente y adecuada.

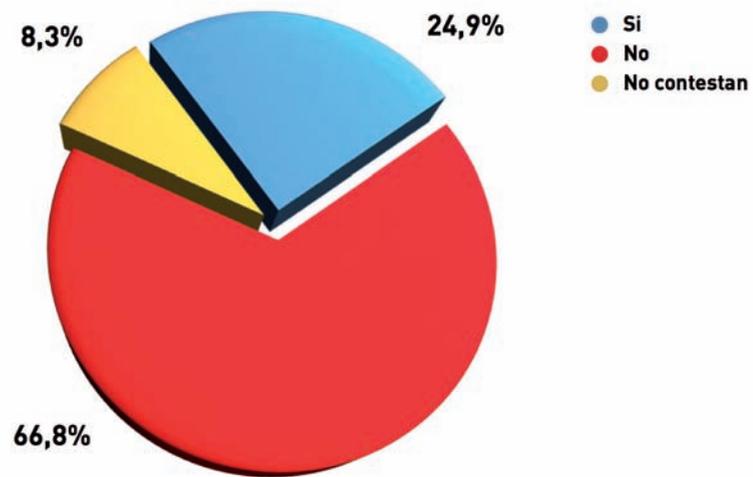
En relación a la formación específica en materia de actuación en caso de emergencias, evacuación y primeros auxilios, el porcentaje de los que la han recibido vuelve a ser bastante bajo (37,4%), hecho relevante ya que esta es una actividad en la que, por la gran cantidad de gente que puede asistir al estadio un día de partido, es esencial que todos los trabajadores conozcan la manera de proceder en el caso de que suceda un eventual incidente.

¿Ha recibido formación específica por parte de su empresa sobre actuación en caso de emergencias, evacuación y primeros auxilios?



Sobre si se les da formación específica a un problema en concreto, como es la manera de actuar ante posible personal problemático o las posibles agresiones, el 66,8% reconoce no tener ningún tipo de formación, a pesar de que el 47,5% de los encuestados afirmó haber sufrido algún caso de violencia verbal o agresión física.

¿Ha recibido formación específica por parte de su empresa sobre actuación ante personal problemático, violento o agresivo?

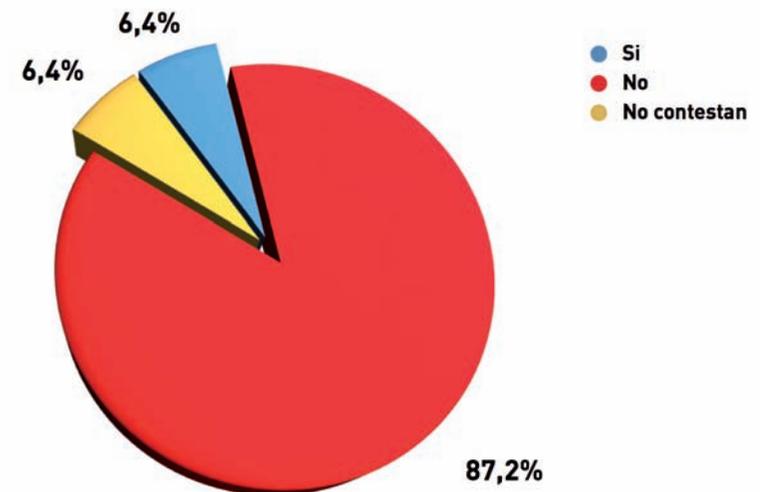


Atendiendo a los datos sobre la información/formación recibida por los distintos puestos de trabajo, se observa que los puestos en los que el personal afirma estar mejor informado y formado en materia preventiva es el personal de limpieza, seguido del de mantenimiento del césped. Por el contrario los que menos información y formación dicen haber recibido son los trabajadores de gestión/dirección y los técnicos deportivos. En el resto de los casos, los porcentajes son similares a los de la media.

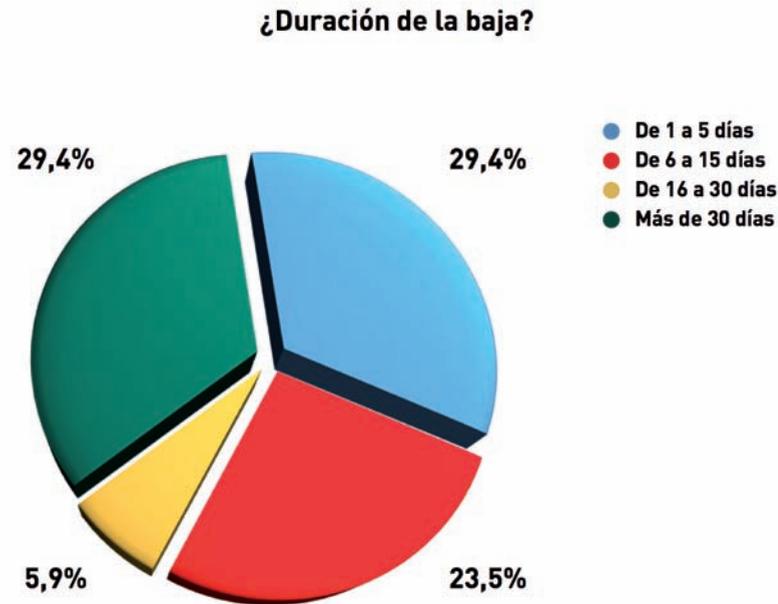
Salud

Respecto a las posibles enfermedades sufridas, se preguntó a los trabajadores encuestados si habían sufrido alguna baja por incapacidad temporal (I.T.) relacionada con su trabajo, siendo los resultados a esta pregunta bastante positivos ya que la mayoría de los encuestados (87,2%) indica que no ha tenido ninguna baja mientras que solamente un 6,4% dice haber sufrido alguna baja por incapacidad laboral relacionada con su trabajo. Lo que confirma que la actividad llevada a cabo por los tramabajadores de los clubes/SAD, es poco problemática en este sentido.

¿Ha sufrido alguna incapacidad temporal relacionada con su trabajo?

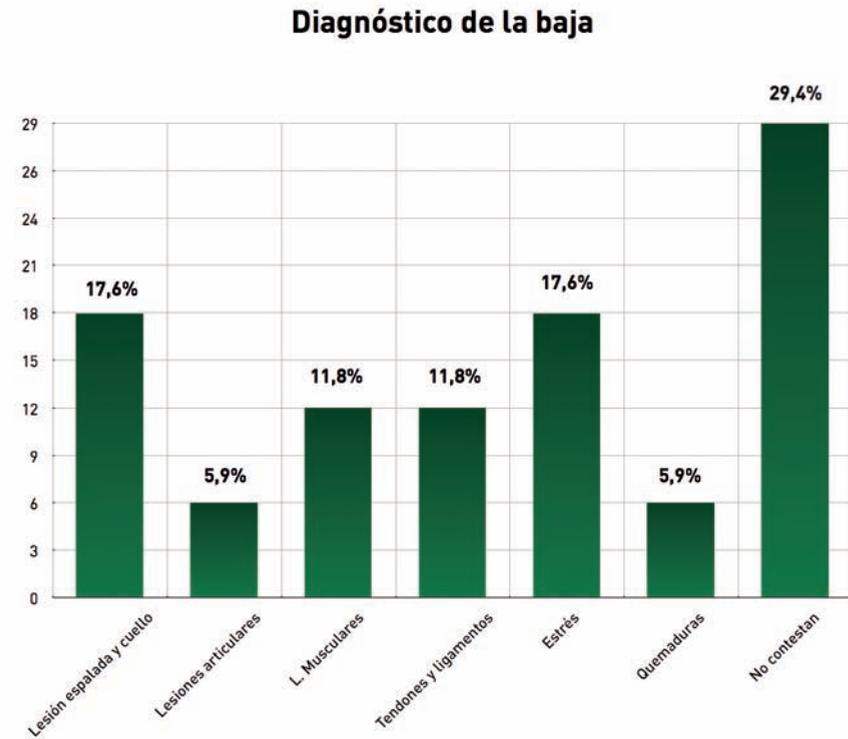


A continuación, se muestra la gráfica que hace referencia a la duración de las bajas de la población activa en el sector del fútbol, sin diferenciar por puestos de trabajo. En ella se observa que la mayor parte de las bajas tienen una duración inferior a 15 días, aunque también hay un porcentaje importante cuya duración es superior al mes.



Analizando los distintos puestos de trabajo, el **personal técnico deportivo, personal sanitario, gestión/dirección y mantenimiento general** no ha sufrido ninguna baja. El grupo de población en el que más bajas se producen es en el de **mantenimiento de césped** (33,3%), en el que la mitad han durado menos de 15 días, mientras que entre el personal de limpieza todas las bajas producidas han sido inferiores a 15 días de duración. En cuanto al puesto de control de entrada las bajas han sido muy minoritarias (6,7% de los trabajadores de este puesto).

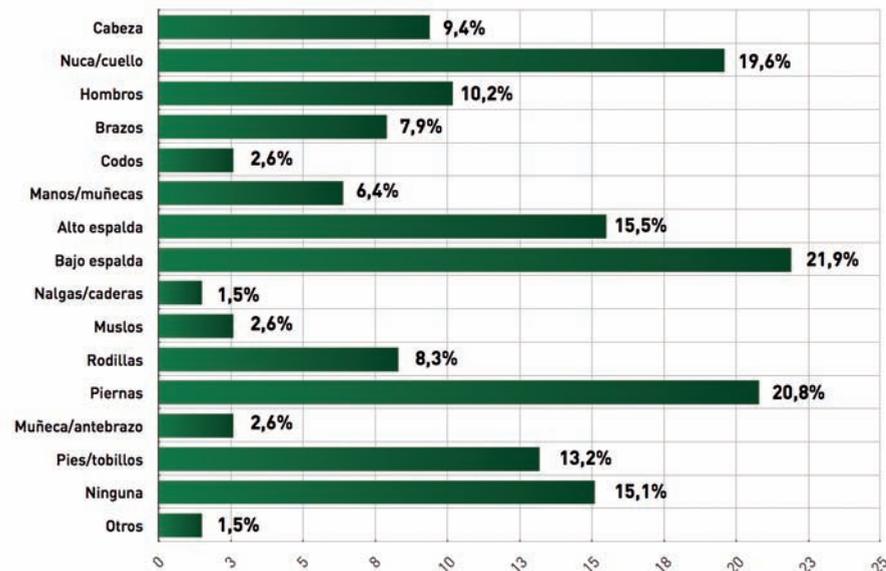
De entre los trabajadores que han sufrido alguna baja, se señalan diversos motivos, principalmente relacionados con el aparato locomotor, como diagnóstico de la misma: dolencias de espalda y cuello (contracturas cervicales y hernias discales), estrés, lesiones musculares y de los tendones y ligamentos, lesiones articulares y quemaduras. Entre las dolencias de espalda y cuello destacan las contracturas cervicales y las hernias discales.



Cuando se les pregunta si sufren con frecuencia **síntomas específicos o molestias durante el desarrollo de su trabajo** en las distintas partes del cuerpo, se observa que las principales molestias no tienen una focalización predominante, estando repartidas por diversas partes del cuerpo: parte inferior y superior de la espalda, piernas, nuca y cuello, hombros, etc. Pese a que sólo un 15% dice no sufrir ningún tipo de molestia, en el resto de los casos los porcentajes no son demasiado elevados, de manera que no destaca ninguna molestia de forma importante. Sí que se observan ciertas diferencias según el puesto de trabajo de los entrevistados, de manera que entre el personal de **control de entrada** las molestias se concentran en las piernas y la parte baja de la espalda, en el personal de administración en la parte superior (cabeza, hombros y cuello), en el personal de limpieza las molestias son mayores y están más repartidas (piernas, brazos, espalda, cuello...) y en mantenimiento se concentran en la espalda (mantenimiento general) y los brazos y la nuca/cuello (mantenimiento del césped). Llama la atención que los trabajadores de mantenimiento general dicen sufrir muy pocas molestias mientras que los de mantenimiento del césped se quejan bastante más. Finalmente, entre los **técnicos deportivos** predominan las molestias en el cuello y el **personal de gestión y dirección** es el que menos molestias dice sufrir y las que se mencionan están bastante repartidas.

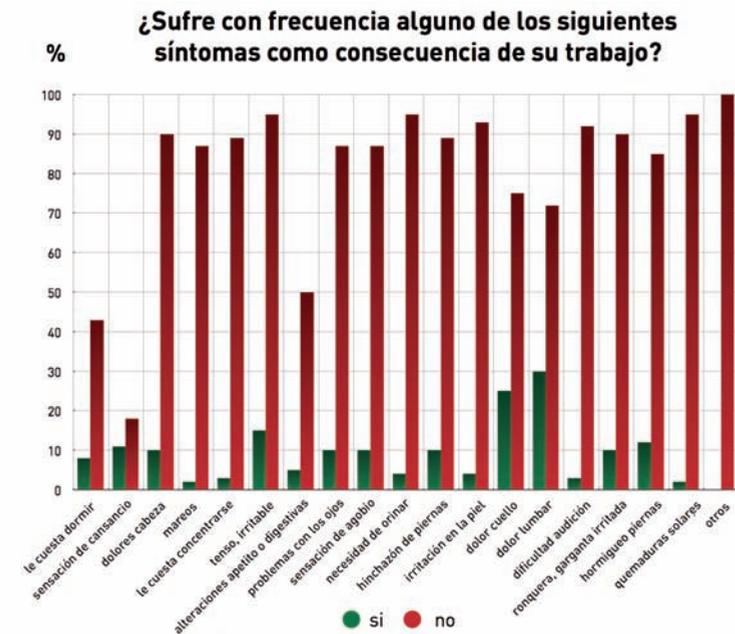
Hay que resaltar que esta es una pregunta de respuestas múltiples en la que el trabajador podía contestar a varios ítems por lo que la suma de los porcentajes no es el 100%.

Durante el desempeño de su trabajo siente con frecuencia algún síntoma o molestia en:



Respecto a la pregunta de si han padecido o sufren con frecuencia algún **síntoma como consecuencia del desempeño de su trabajo**, se observan los siguientes resultados, expresando el porcentaje de trabajadores que han contestado a cada uno de los mismos del total de puestos.

En este caso, el resultado vuelve a ser muy positivo, de manera que en todos los posibles síntomas propuestos la respuesta claramente mayoritaria ha sido que no los sufren frecuentemente. En cuanto a las respuestas afirmativas, los síntomas que se mencionan en mayor medida son: molestias en la zona lumbar (algo más de un 30% de los trabajadores), dolor de cuello (24%), así como síntomas propios del estrés como es el notarse tenso e irritable (15%) o sentir hormigueo en las piernas (13%).

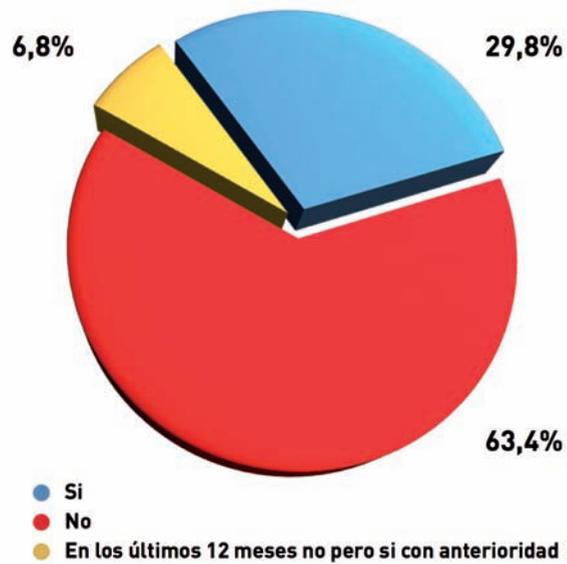


Por lo se refiere a la **vigilancia de la salud**, además de la finalidad individual relacionada con la detección precoz de posibles problemas de salud, adaptación de la tarea a las necesidades del trabajador, etc., también es un asunto relevante desde el punto de vista de colectivo de la empresa, de manera que permite establecer prioridades en la actuación en materia de prevención. Por otro lado hay que señalar que este es un tema de obligado cumplimiento dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En concreto, en las encuestas realizadas se preguntaba a los trabajadores sobre si se les había facilitado la realización de algún reconocimiento médico en los últimos 12 meses. En este caso, los resultados obtenidos, en principio no parecen bastante negativos ya que el porcentaje de trabajadores que afirman que no se les ha facilitado el reconocimiento médico es de algo más del 63%, mientras que sólo cerca del 30% afirma que se le ha ofrecido la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico en los últimos 12 meses y cerca de un 7% en meses anteriores. Este dato llama mucho la atención ya que es obligación por parte del empresario el ofrecer este tipo de reconocimientos de forma periódica.

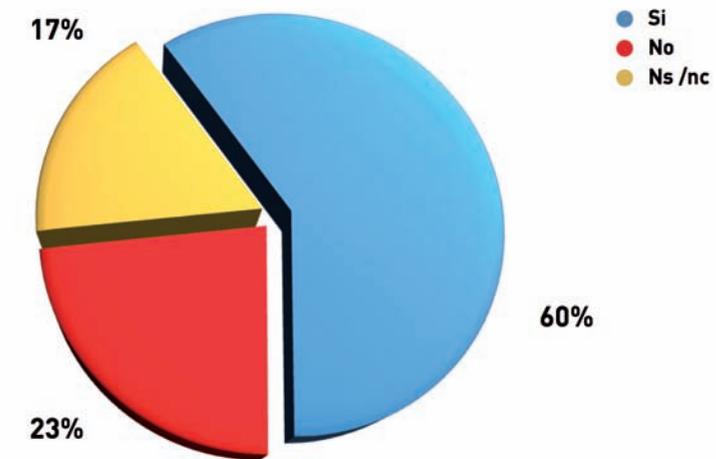
Sin embargo, si atendemos al puesto de trabajo, se ve claramente que la mayoría de los casos en los que no se ha ofrecido el reconocimiento médico es en el puesto de control de acceso, en el que la mayoría de los trabajadores son fijos discontinuos. En concreto, cerca del 85% de los encuestados con contrato fijo discontinuo, afirma que no se le ha facilitado ningún tipo de reconocimiento, y hay que tener en cuenta que más del 60% del total de los encuestados tiene este tipo de contrato. En cambio, respecto al resto de puestos de trabajo, que tienen un contrato fijo continuo, el porcentaje de los que dicen que se les ha ofrecido el reconocimiento médico aumenta hasta cerca del 50%.

¿Se le ha facilitado por parte de su empresa algún reconocimiento médico específico para su actividad y puesto de trabajo?



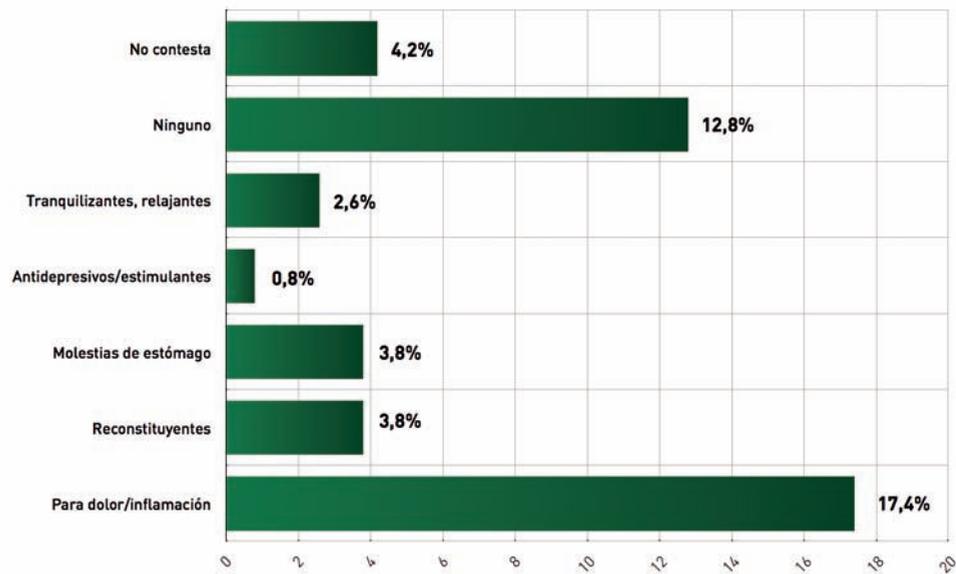
En cuanto a la percepción de la utilidad de este tipo de reconocimientos, el 60% de los encuestados opina que son útiles para prevenir o detectar posibles problemas de salud, frente al 40% que no sabe o no cree que sean útiles.

¿Los reconocimientos son útiles y adecuados para prevenir problemas de salud relacionados con su puesto de trabajo?



En cuanto al consumo de medicamentos, en general no se observa ninguna tendencia en especial, siendo en todos los casos bastante bajo el porcentaje de trabajadores que contesta afirmativamente a cada una de las opciones. No obstante, hay que tener en cuenta que un número importante de trabajadores no responde a esta pregunta. Los medicamentos que más dicen tomar los trabajadores son los propios para el dolor o la inflamación, que también son los que más toma la población en general, según datos del INE.

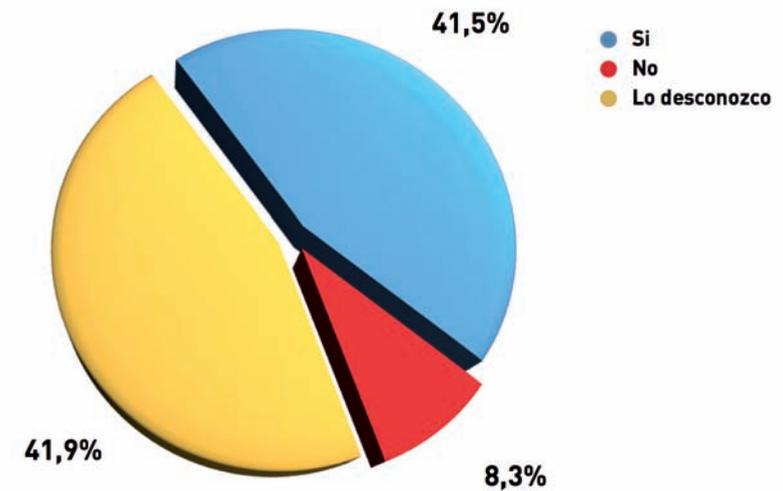
¿Toma usted algún tipo de medicamento de los que se relacionan?



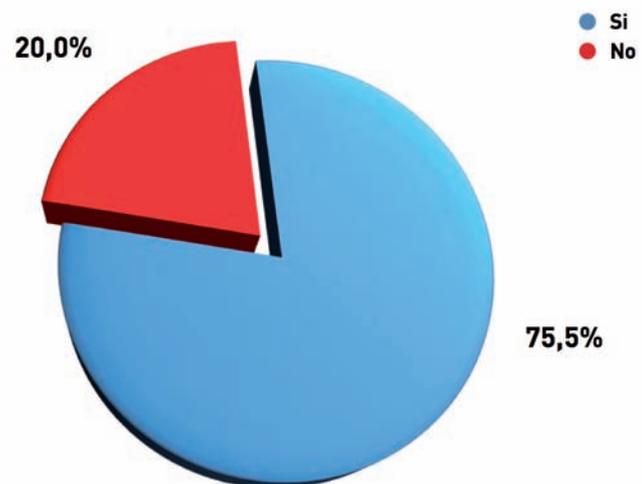
Participación

En lo que respecta a la posibilidad de participación de los trabajadores encuestados en materia de prevención de riesgos laborales, se preguntó a los participantes sobre la existencia de delegados de prevención en su club/SAD. Respecto a este asunto, hay que resaltar que una parte importante de los trabajadores desconocen si existen o no (41%), mientras que un porcentaje similar afirma que sí existe la figura del delegado de prevención en su empresa. Es de resaltar que, de los trabajadores que conocen su existencia, un 75,5% de los encuestados afirma sentirse representado por ellos y un 58,2% valora su actuación como útil y adecuada, mientras que un 20,9% desconoce su actuación y un 16,4% la considera poco útil.

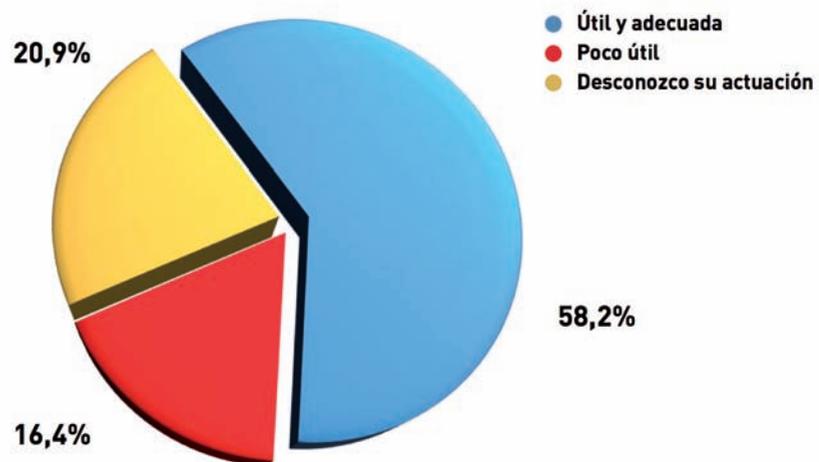
¿Existen en su empresa delegados de prevención?



¿Se siente representado por ellos?

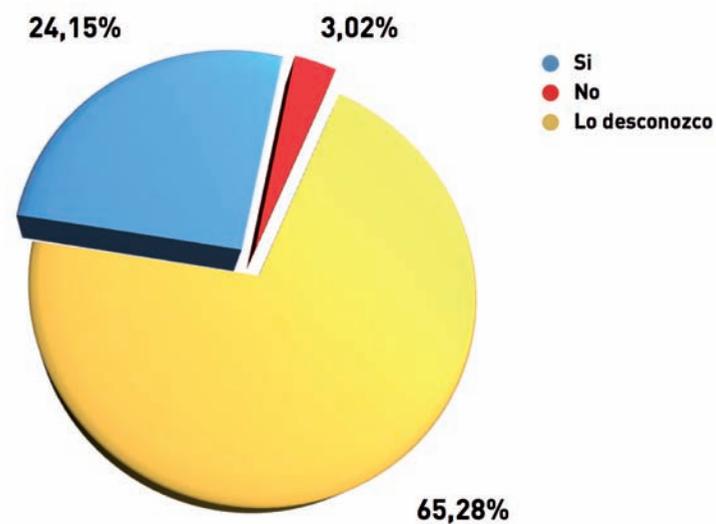


¿Cómo valora su actuación?

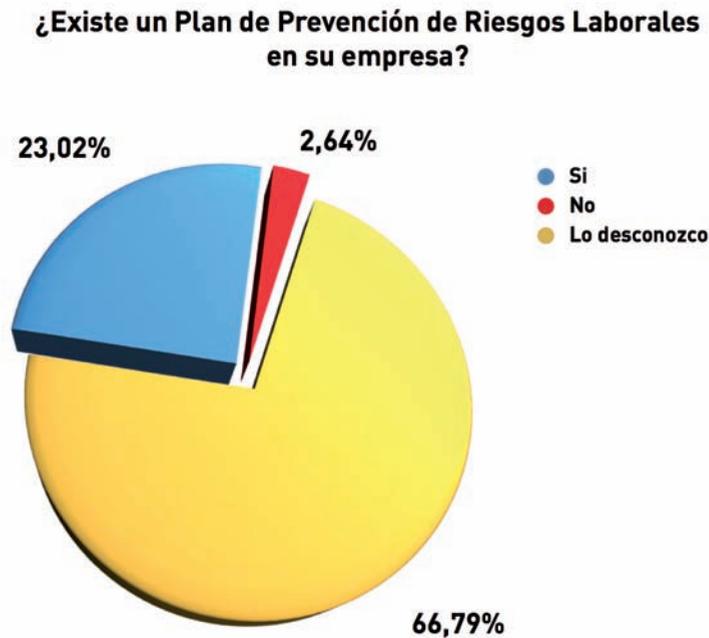


Para terminar, preguntados sobre si conocen si se ha realizado la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo, un porcentaje bastante alto (casi dos tercios de los encuestados) desconocían este asunto, mientras que cerca de una cuarta parte afirmaba que sí se había realizado.

¿Se ha realizado en su empresa la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo?



Sobre el conocimiento que pudieran tener los encuestados al respecto de la existencia de un plan de prevención de riesgos laborales en su empresa los resultados son los mismos, existiendo más de un 66% de trabajadores que lo desconocen.



Estos dos últimos puntos están muy relacionados con casi el 50% de los encuestados no hayan recibido ningún tipo de información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si se observan todos estos resultados por puestos de trabajo, dentro del desconocimiento general que existe se dan algunas diferencias. Tanto en lo que se refiere a la existencia de delegados de prevención como a la realización de evaluaciones de riesgos o la existencia de un plan de prevención, el desconocimiento es mayor en el puesto de control de entrada, lo que es natural ya que es el personal que menos tiempo dedica a esta actividad, pero también es importante entre el personal de limpieza y mantenimiento, e incluso entre el personal de gestión/dirección. Los que mejor conocimiento parecen tener de la situación son los trabajadores de administración.

Conclusiones:

Para terminar y como conclusión a todos los resultados observados, se observa que, por lo general, la existencia de riesgos o problemas relacionados con la seguridad y salud en el sector del fútbol profesional es bastante baja y así es percibido por los trabajadores de los clubes/SADs encuestados, lo cual se corresponde con el bajo número de accidentes y bajas por I.T. relacionadas con el trabajo que dicen haber padecido.

En cuanto a los riesgos, quitando algún puesto específico como el mantenimiento del césped, predominan los riesgos genéricos que se pueden dar en cualquier actividad (caídas, golpes, lesiones músculo-esqueléticas...), y con respecto a los posibles problemas de salud, dentro de los pocos casos que se producen, predominan los relacionados con el aparato locomotor y, en menor medida con el estrés. Si se quejan sin embargo algunos trabajadores de diversos síntomas y molestias en las distintas partes del cuerpo que no llegan a resultar en enfermedad y que no son causa de baja laboral.

Un aspecto a destacar, a pesar de lo favorable que parece en principio la situación, es el bajo grado de implantación y aplicación de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales o, al menos, el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre las mismas. En este sentido, se observan bajos resultados en cuanto a la recepción de información o formación sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo, realización de reconocimientos médicos, existencia de delegados de prevención, realización de evaluaciones de riesgos, etc; todos ellos aspectos de obligado cumplimiento según la normativa de prevención de riesgos laborales. No obstante, hay que reconocer que la presencia de un elevado número de trabajadores fijos discontinuos en la muestra de la encuesta favorece esta situación, ya que son trabajadores cuya dedicación al club es bastante pequeña en tiempo y que no constituye su principal actividad laboral (aunque no por ello sean menos importantes) por lo que es natural que las actuaciones preventivas les lleguen en menor medida. Si se observan los resultados de los trabajadores fijos continuos, cuyo trabajo en el club o SAD constituye su principal actividad laboral, la medida en que conocen y son partícipes de las actividades preventivas, aunque tampoco es del todo favorable, mejora en cierta medida.

De todo lo anterior se deduce que, pese a no existir riesgos de gran consideración, se debe de seguir mejorando y avanzando en todo lo relacionado con la aplicación de la actividad preventiva en el sector del fútbol profesional, buscando en particular formas para que las distintas actuaciones lleguen a todos los trabajadores y, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se adapten a las características y particularidades de su modalidad de contratación.

GRUPO DE DISCUSIÓN CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR:

Se comienza la reunión con la presencia de 3 representantes de trabajadores fijos discontinuos y uno fijo continuo de 3 clubes de fútbol de primera división y un técnico de MAPFRE Servicio de Prevención.

Tras una breve introducción de la finalidad y objetivos del grupo de discusión dentro del marco del estudio, se insta a los participantes a que expongan sus opiniones de manera objetiva y libre, matizando que, aunque se han señalado unas cuestiones previas a modo de ejemplo, son libres de exponer todo aquello que les preocupe o les parezca interesante comentar en relación con la seguridad y salud en la actividad del fútbol profesional en base a sus experiencias.

Una vez comenzado el debate, el primer tema que se saca a relucir en el desarrollo del grupo de discusión es que en las **épocas de renovación de carnés** (julio a septiembre) suele haber bastantes problemas, debido a que muchos socios no lo renuevan a tiempo, se les caduca y se llena la taquilla de incidencias (se forman grandes colas, empieza el partido y los socios siguen ahí y se cabrean). En general se cree que esto es principalmente culpa de los socios, que no se preocupan por renovar el carné hasta el último momento, pero por otro lado, a veces los clubes no son previsores, porque ya saben que esa situación se va a dar y no ponen personal suficiente, o el personal no tiene la formación adecuada. No obstante esto es sólo un problema puntual que ocurre en una semana específica (especialmente si es un partido de gran afluencia).

“Es el empleado el que tiene que dar la cara frente al socio, realizando una función que no es la suya. Su función es la del control de acceso, no la de informar por qué ese carné permite o no permite el acceso, el socio debe conocer ese problema y, si no, tiene una oficina donde le informan y le gestionan esa incidencia, aunque a veces este personal no es suficiente o bien no está formado correctamente.”

“Hay momentos de tensión y según lo civilizado o educado que sea el socio..., hay amenazas de todo tipo: verbales..., sólo falta sacar una pistola o un cuchillo”.

Por otro lado está el tema de las **aficiones conflictivas o violentas**:

“Las aficiones violentas o conflictivas, cuando se prevé que puedan dar problemas, como en el partido del otro día, están muy controladas, se les “escolta” y se les dirige a una zona concreta incomunicada del resto del estadio y, cuando termina el partido, tienen que ir directamente al exterior.”

También se comenta que cuando son grupos organizados ya definidos están obligados a identificarse como grupo (no individualmente) e ir todos juntos y entonces se les controla. Al parecer la normativa permite incluso que la policía les corte el paso y les devuelva a su casa sin que puedan llegar al estadio, aunque esto muchas veces no se hace.

“Aquí no ha pasado todavía, pero en algunos países europeos, las aficiones contrarias quedan en un punto de la autopista y se pegan allí.”

“En Inglaterra ahora está todo muy controlado. Cuando juegan fuera está todo lleno de banderas y pancartas, pero cuando juegan en la liga inglesa, no hay ni una sola bandera colgando de la grada. Además, a los aficionados conflictivos identificados les obligan a ir a comisaría en las horas de partido, e incluso el día anterior, duermen en comisaría y no les dejan salir hasta el día después.”

“Nosotros tenemos problemas con las pancartas, es un tema político, aunque se utiliza como excusa el que tapan la publicidad, pero en realidad se dan ataques personales y políticos, y hay mucho miedo a la prensa... se dice lo de la publicidad para razonar y que las quiten, sin mirar siquiera lo que pone, porque enseguida vienen los socios a ver qué pasa, va la prensa y la televisión a decir que por qué se quita, o a decir que si no hay libertad de expresión...”

“Aquí también hubo un buen follón por una pancarta que fueron los de seguridad a retirarla y se les echó la afición encima... y se tuvieron que retirar porque si no les comen y eso que era una pancarta en la tribuna principal, que es una zona buena”.

En algunos casos es seguridad quien se encarga de retirar las pancartas, pero en otros es el propio personal de control de acceso y los acomodadores del club.

Un problema que se plantea es que, en algunos casos sólo se cachea en la zona de los fondos, con lo cuál se meten las pancartas otros objetos no permitidos por tribuna y luego se las pasan.

Otro tema que se menciona que a veces incide negativamente en el comportamiento de los aficionados es la actitud de los jugadores, hay que educar a los jugadores para que no vayan a provocar a las aficiones. En Inglaterra, se forma por el personal de seguridad un cordón en la banda o el fondo y los jugadores no pueden salir del área de juego.

También se comenta que, a veces, parece que somos un país de segunda en Europa, por lo que tendríamos que copiar lo que pasa fuera. Se pone como ejemplo el caso de los campos ingleses, donde la entrada es una puerta giratoria, donde sólo cabe una persona, el personal que pica la entrada está dentro de una cabina totalmente aislada y, una vez se accede, sólo hay un pasillo estrecho de acceso a la grada lleno de policía, en el que no se permite que se amontone la gente, todo el mundo tiene que estar en su asiento y no deambulando por el estadio. Aunque también se menciona que esto puede dar un problema en casos de tener que evacuar el estadio, lógicamente tiene que haber también unas salidas de emergencia con unas características y dimensiones adecuadas.

La prevención de los actos violentos y el vandalismo, en ocasiones, puede ser contraria a la de otras emergencias, como pasa con los extintores, que tienen que estar en zonas cerradas o guardados bajo llave.

“Si hay un incendio no tenemos medios de extinción, porque claro, los grupos reivindicativos y lo primero que hacen es entrar, cogerlos y ponerse a jugar... y nos pasamos el partido detrás de los grupos “ultras”..., pero son niños no es tanto un problema de violencia como de gamberrismo, van como de fiesta... pero con que tengas 1000 vándalos ya te revolucionan todo el estadio”.

Según los participantes en el grupo de discusión, otro problema que se da es que **las medidas de seguridad en el control de accesos**, a veces no son homogéneas en las distintas zonas. De esta manera, puede ocurrir que en los fondos sólo se pueda pasar con el carné propio (de forma personal e intransferible) y en el resto de zonas pueda pasar cualquiera con un carné que no es el suyo, o que solamente se cachee en los fondos y por el resto de zonas se puedan meter objetos no permitidos y esto crea un agravio comparativo. En este sentido se menciona que, cada vez más y en especial en estadios grandes, se detectan conflictos en otras zonas del estadio que no son los fondos.

“A veces en los fondos se emplean las normas a raja tabla, mientras en otras zonas hay mucha tolerancia, quizá excesiva”.

Un problema en particular que supone un riesgo importante es la tolerancia que se tiene cuando la gente que ha accedido al campo quiere salir y volver a entrar. La norma no permite que una persona que ha entrado al estadio salga y vuelva a entrar. Cuando se trata de socios, conocidos del personal del club, etc..., hay mucha tolerancia y son momentos de riesgo, porque ya no hay cacheo, los tornos ya no permiten el paso y hay que hacer el paso manual, están las cámaras grabando y en teoría no se puede permitir..., además, si haces una excepción con alguien, luego hay más gente que quiere salir y volver a entrar y ya tienes el conflicto. No obstante, se señala que normalmente sólo se permite que salga (y vuelva a entrar) alguien en casos de verdadera gravedad y necesidad, aunque a veces se hacen excepciones y esto genera muchos conflictos con los empleados, además de momentos de riesgo. Otro de los participantes en el debate, sin embargo, asegura que no hay tolerancia ninguna, que el que sale no entra.

En relación a los cacheos, cuando hay un partido de la UEFA, se organizan dos y, a veces, tres cordones de cacheo antes de que la gente acceda al campo, lo que ocurre es que para otros partidos por tema económico no compensa, porque eso lo paga cada club.

Hay una cosa que también puede originar problemas que es que, cuando el abono no es utilizado por el socio, se pone a la venta. En algunos clubes se afirma que este proceso está muy controlado y se sabe quien vende y quien compra la entrada, sin embargo, en otros clubes el abono puesto a la venta lo puede comprar cualquiera, ya sea de la afición propia o de la contraria, y esto puede originar conflictos en partidos de alto riesgo ya que se mezclan aficiones contrarias.

En partidos conflictivos a todo el personal de la afición contraria que vaya con la equipación de su equipo, o que se vea manifiestamente que es un grupo de la afición contraria se le hace un filtro en la entrada, meramente visual, y se les deriva a otras zonas del estadio. Esto también trae problemas porque no es la localidad que ellos tienen comprada, aunque normalmente cuando son extranjeros, entre que no controlan muy bien el idioma y que no quieren perderse el partido, suelen aceptar el cambio de localidad.

“Todo el personal de la afición contraria en un partido conflictivo, si llevan una bufanda o un símbolo del equipo contrario, automáticamente no les dejan entrar en una zona donde pueda haber follón, o se les dirige a otras zonas o se quitan la bufanda, pero si no, no entran. Incluso personas que tienen entrada de tribuna, me los mandan

al gallinero y yo intento ponerles en un sitio que sea adecuado o, si quieren ir a otra zona, pues que se quiten la bufanda y les llevo”.

“Evidentemente, una persona que paga 250 euros por su entrada, en un palco Vip, no es probable que vaya a dedicarse a tirar botellas al campo, pero un tío con una entrada de 70-80 euros, muchas veces se le ve venir, por lo que habrá que reconducirle a otro sitio, con su afición y donde no dé problemas, aunque no sea su localidad.”

Se hace referencia a lo ocurrido en el partido del RCD Espanyol, donde se considera que se podrían haber evitado los incidentes de múltiples maneras, en primer lugar por la actuación de los mossos d'esquadra, aunque también hay que destacar que el personal del Espanyol no es personal del club, son todos externos, ni siquiera el estadio es suyo.

También se comenta que pasó algo parecido cuando se cayó la portería en el Bernabeu, porque unos hinchas se subieron a la valla. El personal del club estaba avisando a la policía de la situación y de que la valla se podía caer, pero la policía no creyó necesario actuar.

En relación a las **cámaras de vigilancia**, en uno de los clubes, por ejemplo, hay 2 unidades de control, la UCO y la UCI, la primera dirigida por la policía y la segunda propia del club. Con cada una de las 230 cámaras de la UCO, hay 230 cámaras del club, que graban de manera independiente (2 de las de la UCO graban de continuo y el resto sólo cuando interesa. Las de la UCI graban todas).

“Yo te puedo decir que las cámaras funcionan porque cada dos por tres me están llamando y dicen ten cuidado con ese que es conflictivo, si sale para fuera trincarle no le dejéis entrar por este motivo, ya os explicaré... no me llaman por el walkie, me llaman por el teléfono..., entonces nada más que sale lo trincamos le decimos ven para acá que hay un familiar tuyo que te está buscando... que vengas, no te hagas el loco... y lo llevamos para abajo”.

De todas formas hay que decir que pasa igual que en los aeropuertos, si quieres meter algo al estadio lo consigues, luego está la habilidad de tu equipo de seguridad de detectarlo. Se meten bolas de acero en los bocadillos, dentro de las botas, llevan 15 o 20 mecheros porque dicen que los coleccionan, tiran monedas, móviles, tiran la cerveza etc. En uno de los casos se menciona que latas si que no entra ninguna y las botellas tienen que ser pequeñas y meterlas sin tapón y no pueden estar llenas, tienen que beber un poco. Sin embargo en otros, sólo se cachea en los fondos y por otras zonas se puede meter cualquier cosa.

En uno de los clubes, los representantes explican que hay un filtro exterior del que sólo pasan los socios, por lo que cuando llegan a los tornos ya ha habido un filtro, luego están los tornos en la propia puerta del estadio y un cordón de seguridad privada, que realizan el cacheo de forma aleatoria. También hay un equipo de 12 personas de seguridad que van dando vueltas alrededor del estadio, una vez empezado el partido.

En otro de los clubes cada turno tiene una persona de control de acceso y por cada 4 tornos hay 2 supervisores y 1 vigilante de seguridad, no les importa excederse en seguridad.

En otro caso se echa en falta que haya más seguridad:

“Nosotros no tenemos nada, hemos pedido patrullas volantes de vigilantes de seguridad (ya sea por dentro o por fuera), para evitar situaciones de tensión con los socios al entrar o salir o con chavales que tratan de colarse al campo; la seguridad es un tema esencial en todos los sitios”.

Además, se comenta que estas situaciones de tensión pueden desembocar en problemas de orden público, por lo que las fuerzas de seguridad de la policía deberían estar más preparadas y concienciadas para intervenir, pero muchas veces se dejan pasar y no se quiere intervenir, se debería evitar el acceso de la gente conflictiva al estadio, cortarles el paso antes de llegar al estadio, aunque tengan su entrada.

También se comenta que en algunos partidos conflictivos quieren bajar al personal de control de acceso al campo para controlar al personal, pero ellos saben que no es su función, su labor es únicamente controlar el acceso e informar a los asistentes, tiene que estar claro que el personal del club no son fuerzas de choque, para eso está la seguridad privada y las fuerzas de seguridad del Estado o las Comunidades Autónomas.

“Nosotros en ese aspecto, tenemos claro que no podemos hacer de fuerzas de seguridad... nosotros cordones en el área del campo para evitar invasiones no hacemos, bajamos hasta la grada, no pisamos el césped nunca y nos negamos a intervenir, informamos... pero si viene un tío corriendo para saltar al campo, nosotros no podemos hacer nada, ni tocar a nadie, no tenemos formación para reducirle, te apartas y le informas, pero nada más. El club, lógicamente, intenta que intervengamos porque es un gran volumen de personal que tiene en un momento determinado y que trata de utilizarlo según la necesidad, pero no podemos extra-limitarnos en nuestras funciones”.

“Grupos de choque no somos, en una ocasión estaban lanzando objetos al campo y metieron gente nuestra allí a recogerlos y dijimos de eso nada, o metéis a los vigilantes o a la policía que para eso está, porque esto sí que es un incidente de orden público; a ver si van a estar ellos sin hacer nada y encima vamos a tener que recibir nosotros un botellazo o cualquier otra cosa”.

“...además, si tu me intentas detener o parar, lo primero que voy a hacer es denunciar porque tú no tienes por qué tocarme, porque no eres vigilante.”

Otra cuestión que señalan algunos de los trabajadores es que, cuando hay alguna **reclamación por parte de algún socio**, el club normalmente se pone del lado del socio y defiende poco al trabajador. En otros casos, se comenta que no ocurre así, se investiga lo que ha pasado y si hay que expulsar al socio se le expulsa. Como solución a este problema se propone realizar reglamentos internos que establezcan cómo se debe actuar en casos de conflicto entre socios y trabajadores, que de hecho ya existen desde hace tiempo en algunos clubes.

“En una ocasión había unos socios sentados en una escalera, se les dijo que por favor ahí no podían estar, que estaba pasando gente y los socios se enfrentaron con él y le agredieron, y encima luego le denunciaron, y lo primero que se preguntó es que qué

había pasado con esos socios, tuvimos que ir a juicio y al final ellos (los socios) ni se presentaron”.

Aunque, afortunadamente, no es lo habitual:

“En general la gente es muy educada y pasan pocas cosas en comparación con lo que podía pasar con tanta gente y los momentos de tensión que se viven en un partido de fútbol, cuando se marca un gol...”

“Quitando cuatro cafres y sin vergüenzas que son siempre los mismos y los tienes controlados porque siempre van a las mismas zonas...el resto van a ver el partido tranquilamente y no se meten con nadie... todavía es un espectáculo muy familiar”

“Muchas veces los partidos conflictivos, en los que hay mucha rivalidad, son más tranquilos en cierto aspecto que los partidos supuestamente tranquilos y sin importancia, porque a estos últimos va mucha gente que nunca va al fútbol y que no está acostumbrada a la cultura futbolística y son los que al final, queriendo o sin querer, lían alguna historia...; en cambio en partidos serios, aparte de que la entrada cuesta lo que cuesta, la gente tiene miedo... va a estar lleno, a ver si va a pasar algo... y la gente que va es la que está acostumbrada a ir al fútbol”

“Al que no está acostumbrado a la cultura futbolística a ver cómo le explicas tú que no se quede en la escalera, que hay que dejarla libre para circular, que no se pare en esta zona que es la zona de evacuación, etc..., en un sitio tan grande y con tanta gente”

Por otro lado, se señala el peligro de que en algunos estadios, hay aparcamientos en el interior del estadio, debajo de las gradas y no se hace ningún tipo de registro de los vehículos. Aunque, también es verdad que afortunadamente, hasta el momento tampoco ha habido amenazas de bomba ni nada por el estilo.

Uno de los participantes propone la elaboración de un **manual de prevención de agresiones o comportamientos no adecuados** para empleados de los clubes, ya sea por el comité de empresa o general para todos los clubes. En este sentido se comenta que existen recomendaciones básicas y protocolos de actuación como es guardar una distancia de 1-2 metros, mantener la calma y no exaltarse, etc; pero se orientan al personal de seguridad, cosa que en muchos casos es suficiente aunque en otros la interacción entre los acomodadores y el personal de control de acceso y los espectadores es bastante directa.

También se propone la petición de ayuda mediante gestos silenciosos o avisos de viva voz en cadena, en otros casos se comenta que parte del personal o todo el personal lleva equipos de radio con comunicaciones encriptadas para que no puedan ser recibidas por personal ajeno.

Otro aspecto que se menciona es la **colocación de carteles con información de las infracciones y sanciones establecidas en la Ley del Deporte**. Si bien es verdad que se considera que poca gente lo va a leer, sí que puede ser una medida disuasoria y el hecho de tener algo escrito puede ser un apoyo importante para el personal del club en el sentido de que son normas que están ahí y son de público conocimiento, no algo que se puedan inventar ellos porque les parece, sino que está así establecido, reglado y comunicado para general conocimiento de los asistentes.

En cuanto a la **coordinación de la seguridad**, normalmente se realiza una reunión previa al partido para organizar la actuación de todo el personal en esta materia. En algunos casos se realiza una reunión el día antes con el personal interno del club y el mismo día del partido ya se hace la reunión de coordinación de las fuerzas de seguridad, en otros casos la reunión con los trabajadores se hace el mismo día del partido una o dos horas antes. En esa reunión, el jefe de seguridad y el de recursos humanos explican lo que se va a hacer y, a partir de ahí se traslada la información a toda la plantilla. Sin embargo, uno de los representantes manifiesta que en su caso no existe tal reunión con los trabajadores.

“Antes de cada partido nos reunimos con el jefe de seguridad y de RRHH y entonces a nivel de jefes nos dicen lo que se va a hacer y a partir de ahí se transmite a la plantilla. Cuando hay partidos de riesgo solemos estar una hora antes y cuando llega el personal se le explica como tienen que actuar, como deben de tratar al personal y qué tienen que hacer en cada momento... con los cuerpos de seguridad yo tengo que estar coordinado en todo momento, ya sea policía o seguridad privada, en todo momento estamos unidos para una cosa o para la otra... a la hora de desalojar, desde la UCO (Unidad de Control Organizativo) deciden por donde tienen que salir y entonces damos una vuelta primero, en el descanso y miramos que todo esté despejado y bien para la hora en la que puedan salir. Normalmente empezamos a desalojar al personal conflictivo media hora o 1 hora una vez concluido el partido y cuando todo el estadio está vacío.”

“En nuestra UCO hay presencia permanente del responsable de seguridad del estadio, cosa que sabemos que en otros casos no pasa porque la policía no hace más que poner impedimentos... esto es de la policía y no pasa ni dios. Nuestro responsable de seguridad está en la UCO y en comunicación con la UCI (unidad de control propia del club), para, si nosotros vemos algo que la policía no está viendo (o no quiere ver) poder decir oye en tal sitio está pasando esto.”

En este sentido se apunta que en la UCO debería de estar el responsable de seguridad del club, junto con un responsable de cada uno de los cuerpos de seguridad implicados (policía nacional, municipal, cruz roja...) aunque a veces como el espacio es reducido no están todos los que deberían.

En relación a las **puertas de acceso al estadio**, se comenta que en ocasiones, aunque se abran hacia fuera, se pueden mover hacia dentro, con lo que si las mueve el viento o si están entreabiertas y alguien por descuido las empuja hacia dentro, se pueden quedar encajadas bloqueando el paso, o bien golpear a alguien ya que no se quedan fijas. En este sentido, además de abrirse hacia fuera, las puertas deberían estar diseñadas de tal manera que, estando abiertas, se queden en una posición fija y estable y que no puedan cerrarse si no es de manera consciente y a propósito por el personal del club.

Otro aspecto importante de las instalaciones que sale a la luz en el debate son las **escaleras** de acceso que en ocasiones tienen excesiva pendiente, o están resbaladizas. Deberían de tener una banda antideslizante y tener una medida tanto de la huella como de la contrahuella dentro de unos límites establecidos, cosa que algunas veces no sucede.

En algunos estadios se está instalando el **reconocimiento por huella digital para**

entrar a las oficinas e instalaciones del estadio. En ciertos casos se utiliza simplemente para controlar que sólo acceda personal acreditado y registrado a las instalaciones y en otros también se utiliza como medio de control del horario del personal.

Posteriormente se menciona el tema de la **uniformidad y de las prendas de identificación**. En este tema se considera que sería muy interesante que la LFP unificara la equipación del personal en todos los estadios, al igual que sucede con la UEFA, para que pueda ser fácilmente distinguible frente al público, así como diferenciarse del personal de las posibles empresas externas. Un tema que se señala es que entre la equipación se proporcione una prenda de abrigo para las bajas temperaturas al personal que tenga que estar en posición estática y a la intemperie durante largos periodos de tiempo.

“Los socios quieren una atención personalizada y quieren ver al empleado de toda la vida, con lo cual en este sentido es beneficioso que puedan identificar y reconocer fácilmente al personal del club”.

En lo que se refiere a la **iluminación**, alguno de los representantes comenta que es punto importante dentro de la seguridad, ya que en algunas puertas de acceso y lugares del interior del estadio a veces no es suficiente. En otros casos es simplemente porque no es suficiente para poder leer las entradas con comodidad. Sin embargo otros participantes consideran que en sus instalaciones la iluminación es adecuada y que no hay mayor problema quitando que en un momento dado pueda haber una avería en una zona concreta.

También se trató el tema de las instalaciones de **emergencias y protección contra incendios**, así como en la manera de actuar en tales circunstancias.

“Nosotros estamos preparando una especie de ficha por puesto de trabajo, donde, en el caso de que ocurra un altercado o haya que desalojar, se establezca una cadena de actuaciones donde se refleje de quién tienes que recibir ordenes, a quién se las tienes que traspasar y qué tienes que hacer; para que todo el mundo sepa cuál es su parte de intervención en las situaciones de emergencia”.

“A mi me formaron para eso. Yo estuve en el equipo de primera intervención, íbamos durante un mes los sábados de 9 a 14 horas, veíamos el estadio y nos formaban sobre cómo actuar en caso de accidente grave, como evacuar a las personas, qué personas teníamos a nuestro cargo, etc. Nos identificaron bastante bien, los del equipo de primera intervención íbamos de rojo, otros iban de verde... cada uno teníamos destinados “x” personas y nos reuníamos con ellos y veíamos cómo tenían que actuar en cada caso. Lo que pasa es que luego eso se perdió, la nueva directiva lo dejó aparcado y con el nuevo jefe de personal no hemos avanzado nada”.

“Aquí sí, están muy predispuestos, todo lo que sea prevención se ve bien. Está más predispuesta la empresa que los empleados, a veces cuesta más trabajo convencer a los compañeros de que hay que hacer un curso que a la empresa, siempre hay alguna disculpa... que no me viene bien, que esto es una tontería...”

“Además en el tema preventivo separamos las tres actividades que tiene el club: la celebración de eventos deportivos, la celebración de eventos no deportivos (ya que se

alquilan parte de las instalaciones a otras empresas) y la actividad ordinaria de oficinas; y cada una tiene su plan, su evaluación de riesgos, etc”.

“Todo lo que se hace a nivel de cursos lo paga la empresa y se hace en horario laboral y en la instalación”.

En relación con la formación, hay consenso en que un curso sobre atención al público es fundamental en este tipo de actividades:

“Yo creo que un curso de formación de atención al socio y al público en general es fundamental...”.

“Totalmente de acuerdo, nosotros lo hemos hecho, es algo básico.”

Uno de los participantes plantea su inquietud porque a ellos no les han proporcionado toda la información existente en relación al plan de autoprotección del club, ni les han formado en el uso de extintores. En este sentido se comenta que, si no está establecido en ningún sitio y no se les ha informado, ni formado para ello no se les puede exigir esta responsabilidad, otra cosa diferente es que sean ellos quienes deban de actuar, que haya otras personas destinadas y preparadas para ello, o que por el contrario no haya ninguna.

“Hubo un congreso de seguridad en los estadios de fútbol en Tarragona y viendo la documentación nos dimos cuenta de que el plan de autoprotección consta de 4 documentos y a nosotros el club sólo nos había dado 1, ¿y el curso que nos tienen que dar?, ¿y dónde están los extintores?... y ¿si hay una emergencia que responsabilidad tengo yo si utilizo un extintor, o si no lo utilizo?”

“Por lo que veo la formación no está muy generalizada, nosotros sí que tenemos un curso básico por cada puesto, un curso de primeros auxilios y en puestos más específicos curso para la utilización de los desfibriladores.”

Por lo que respecta al **personal de asistencia sanitaria**, se comenta que en algunos casos son voluntarios, estudiantes de primero y segundo de medicina, que están desperdigados por el campo y si pasa algo, tienes que ir a buscarlos; aunque haya médicos preparados estos son pocos y no pueden estar en todos los sitios.

“Hay situaciones complicadas, hubo un señor que se mareó, lo sacamos de su asiento al pasillo y tuvimos que estar buscándoles (a los voluntarios) porque se sientan por allí en la cuarta o la quinta fila y no llevan peto reflectante ni nada, cuando deberían estar en un lugar fijo localizados en las bocas de entrada.”

“Lo que pasa es que todo esto no es noticia y queda oculto por el propio club o por la prensa... hasta el día que caiga uno, o que caiga uno importante, porque allí han fallecido varios y no ha pasado nada, las noticias hay sido mínimas, no interesa a nadie porque los propios periodistas viven del club, es más importante que se saque una pancarta de cualquier cosa a que se muera un tío porque no hay desfibriladores, la noticia está censurada antes de surgir.”

En cuanto a los **posibles riesgos de la actividad**, se comenta que en general no son

muy frecuentes, sino más bien cosas puntuales como alguna caída, algún golpe, golpes con vehículos en los parkings o entrada de las ciudades deportivas, que no llegan a ser atropellos porque las velocidades no son muy grandes (aunque algún jugador ya ha sido sancionado por los propios clubes por conducir de manera poco correcta), y los posibles conflictos y agresiones con el público.

A continuación sale a relucir el tema de los **reconocimientos médicos a los trabajadores de los clubes de fútbol**, a colación de una carta de los padres de Antonio Puerta publicada en el diario “Marca” en la que se menciona el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. Se plantea si los clubes están realizando el reconocimiento médico a todos los trabajadores. Sobre este hay consenso en que, en el caso de los trabajadores fijos continuos, sí que se oferta el reconocimiento médico a todos los trabajadores y que en algunos casos los reconocimientos cubren incluso más que los mínimos estipulados, sin embargo, en otros casos a los trabajadores fijos discontinuos no se les oferta. Se comenta hasta qué punto se hacen estos reconocimientos médicos por sistema y si cubren todo lo que deberían de cubrir. A este respecto se menciona que la obligación de ofrecer el reconocimiento médico es clara, al igual que los mínimos que debe de cumplir dicho reconocimiento y está claro que los jugadores están muy vigilados, luego ya en base a los resultados hasta qué punto se asume un riesgo o no, o hasta qué punto es previsible un problema determinado, ya es un criterio médico muy especializado y es un tema complicado de analizar.

“Nosotros lo ofertamos a todo el mundo como marca la ley y quien quiere se lo hace. Yo soy administrativo y el protocolo de PVDs (pantallas de visualización de datos) se cumple con creces, en mi caso no se me tendría que hacer electrocardiograma y se me hace, no se me tendría que hacer audiometría y se me hace..., de hecho estamos pidiendo presupuestos para la vacuna de la gripe y en el caso de los jugadores estamos planteando promover una campaña de vacunación contra el tétanos para los jugadores”.

En otro orden de cosas, uno de los participantes en el debate comenta que en su club se está poniendo en marcha una aplicación para que cualquier trabajador del club con acceso a un ordenador pueda comunicar **incidencias detectadas en las instalaciones** o equipos, lo que se considera una buena medida para que se solucionen los posibles problemas que pueda haber más rápidamente. En otros casos se rellenan partes de incidencias cada día del partido, donde se reflejan aspectos referentes a la instalación o cualquier otro asunto, aunque como se asiste al estadio de 15 días en 15 días, en el caso de los fijos discontinuos, a veces el seguimiento es difícil.

“Las incidencias llegan donde tienen que llegar, pero a partir de ahí el que tiene que decidir decide si eso continúa así o no, luego a los 15 días yo ya veré si esa puerta está arreglada, si esas luces se han cambiado, esos asientos se han puesto o qué... bueno claro, si lo recuerdas... eso sí le tengo que recordar al responsable otra vez que todo aquello que comuniqué en la reunión anterior sigue estando igual”.

Otro aspecto que se plantea es si se hacen **reuniones** a nivel territorial con **empleados de otros clubes**, por temas de normativa de la UEFA, o algún otro asunto. En este sentido se comenta que quitando algún curso que organiza la LFP, no hay mucho contacto con personal de otros clubes, al menos a su nivel.

También se señala la necesidad de hacer algún tipo de campaña de concienciación para que los propios trabajadores sean conscientes de la importancia de las actuaciones relacionadas con la prevención, la necesidad de hacer cursos, etc.

Por último, se comenta que sería bueno ampliar estos grupos de debate, haciendo partícipes a otros clubes, y mantenerlos en el tiempo, ahora que están hechos los contactos, para conocer cómo se hacen las cosas en los distintos clubes y compartir experiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, de forma que entre todos se vaya buscando la mejor manera de organizar las actuaciones preventivas.

7.3 PERCEPCIÓN DE LOS TÉCNICOS Y RESPONSABLES DE LOS CLUBES

Para conocer la situación en materia de aplicación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y, en particular, del grado de implantación de las diferentes actividades preventivas, así como las dificultades para el desarrollo y puesta en práctica de las mismas, se han llevado a cabo entrevistas con los técnicos y el personal con responsabilidad en materia de seguridad y salud de los clubes y SADs visitadas durante la fase del trabajo de campo.

En concreto se han realizado 6 entrevistas siguiendo una metodología semiestructurada, según la cual se planteaban una serie de preguntas preestablecidas al entrevistado, pudiéndose completar con la información que éste considerase relevante.

A continuación se exponen los resultados del análisis conjunto de las entrevistas realizadas.

Descripción general de la organización y el trabajo en la empresa:

En primer lugar, mencionar que de las 7 entrevistas realizadas al personal de los equipos de fútbol, 3 de ellas han sido realizadas a personal perteneciente a grandes equipos de fútbol de primera división y las 4 restantes se han realizado a personal de equipos de fútbol de primera división y de segunda más modestos en cuanto a presupuesto y volumen de aficionados, existiendo por tanto diferencias importantes en cuanto a instalaciones y medios humanos de que disponen unos y otros equipos.

Una diferencia importante entre unos clubes y SADs y otros es la antigüedad y la titularidad del estadio. Algunos de los estadios se construyeron o remodelaron para el mundial 82, con lo que, si no se han hecho reformas de importancia con posterioridad, las instalaciones se han quedado un poco obsoletas, aunque en la mayor parte de los casos se están haciendo esas reformas o construyendo un nuevo estadio. Según los entrevistados muchas veces las posibilidades de actuación en materia de seguridad y salud dependen de las posibilidades que ofrezcan las instalaciones de manera que, en los estadios más modernos, en los que ya se han incorporado criterios importantes de seguridad en la fase de diseño y construcción, se facilitan mucho las cosas. En algunos, casos, la titularidad del estadio no es del club o SAD, sino del Ayuntamiento, con lo que no todos los temas relativos a la seguridad son controlados por los primeros y dependen de la inversión que quiera hacer el municipio.

Las dotaciones de que disponen las instalaciones de los equipos, además del estadio, suelen estar compuestas por una ciudad deportiva, lugar donde se encuentran varios campos deportivos más pequeños que son utilizados por las categorías inferiores, así como para los entrenamientos del equipo principal. Además, estos equipos disponen, a menudo, de oficinas donde se encuentra la sede social, normalmente ubicadas en el mismo estadio y una o varias tiendas de productos oficiales repartidas por la ciudad.

Además de las instalaciones deportivas y de las oficinas y despachos de los directivos, los recintos del estadio suelen contar con dotaciones necesarias para el mantenimiento de las mismas, así como salas y locales para actividades accesorias, entre los que podemos encontrar almacenes para maquinaria, productos de lim-

pieza y fitosanitarios, sala de lavandería, vestuarios, salas de curas, masajes y atención médica, bares, salas de trofeos, salas de prensa y tiendas, entre otros.

En cuanto a los medios humanos de que disponen los diferentes equipos, existen bastantes diferencias, encontrando desde plantillas de 12 trabajadores más los jugadores y técnicos (alrededor de 40), donde la mayoría de las actividades como el mantenimiento, la venta de entradas en taquillas, o el control de entrada se subcontratan con empresas externas, a plantillas de trabajadores que rondan los 150 trabajadores más los jugadores y los técnicos deportivos (40). En cualquier caso, parece ser que cada vez se tiende más a la subcontratación de diferentes empresas de servicios o a la contratación de trabajadores por empresas de trabajo temporal, especialmente para la venta de entradas, la venta de bebidas en las barras, el control de acceso y la acomodación del público en sus localidades los días de partido. En otros casos, este personal continúa siendo contratado por el propio club en la modalidad de fijos discontinuos, que trabajan únicamente los días de partido o cuando se celebra algún otro evento en las instalaciones como conciertos y otro tipo de celebraciones.

Entre los puestos de trabajo que podemos encontrar en los clubes y sociedades deportivas de fútbol aparecen los puestos directivos, de administración, recepción y atención al socio, personal deportivo (técnicos, preparadores físicos y entrenadores), jugadores, utilleros, personal médico, personal de mantenimiento en general, así como de mantenimiento del césped, vigilantes de seguridad, personal de limpieza y lavandería, personal de seguridad, personal de venta de entradas en taquillas, de control de acceso y acomodación del público, azafatas y dependientes de las tiendas oficiales, entre otros. Además en los días de partido intervinen multitud de profesionales de los medios de comunicación (periodistas, técnicos de imagen y sonido de radio y televisión), personal y voluntarios sanitarios, personal de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, etc.



Percepción general de la prevención:

El análisis de las entrevistas realizadas refleja una distinta percepción en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere, porque a pesar de que todos los equipos, tanto grandes como pequeños, tienen contratada la prevención de riesgos laborales con algún servicio de prevención ajeno, es en los equipos grandes donde existe una mayor implantación de esta actividad a todos los niveles.

“Está contratada con un servicio de prevención de riesgos, vienen cada cierto tiempo y llevan a cabo todas las actuaciones y los reconocimientos médicos del personal genérico, los reconocimientos de los jugadores los hacemos privadamente y por los servicios médicos del club, por que son mucho más específicos. Los riesgos los miran para el personal normal, para los futbolistas no sabe cómo lo harán porque el riesgo de los futbolistas es muy específico y es difícil de valorar”

No obstante, es de destacar que en algún caso, con tener contratado el servicio de prevención piensan que es suficiente, de manera que los entrevistados no tienen mucha idea de qué es lo que se hace o no se hace y no hay ninguna persona del club con una implicación especial en esta materia. Aunque esto tampoco es lo habitual, ya que en la mayoría de los casos existe una persona bien de recursos humanos o de mantenimiento que se encarga de centralizar el tema de la seguridad y salud y de hacer de interlocutor con el SPA, estando al tanto de las actuaciones que se hacen o que es necesario llevar a cabo. En estos casos, se considera la prevención algo positivo, lo cual está respaldado por la implicación que dicen tener tanto los empresarios como los trabajadores a la hora de llevar a cabo las actuaciones preventivas necesarias.

“Tanto el jefe de mantenimiento como yo mismo estamos al tanto de que los trabajadores utilicen los EPI que sean necesarios. Además, no se realizan trabajos muy especializados. La electricidad está subcontratada y si hay que hacer trabajos en altura también se llama a una empresa especializada”

Por lo que se refiere a la aplicación de los requisitos preventivos, los entrevistados pertenecientes a grandes equipos de fútbol con un servicio de prevención ajeno contratado, afirman cumplir adecuadamente con los aspectos básicos de la actividad preventiva, con la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los puestos de trabajo y la vigilancia de la salud. Si bien, también reconocen que hay muchos temas en los que se están poniendo a trabajar actualmente y que todavía hay aspectos por mejorar. En los equipos más pequeños, en general comentan que se está empezando, pero que todavía hay mucho por hacer.

Por otro lado, ninguno de los entrevistados opina que la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales presente ninguna problemática o dificultad en particular.

“La aplicación de la prevención de riesgos en el sector no creo que tenga una problemática especial, quitando los cuidados y condiciones especiales que requieren los futbolistas”

Como consecuencia de las entrevistas realizadas, se observa que el aspecto más implantado a nivel de prevención de riesgos es todo lo relacionado con emergencias, primeros auxilios y actuación en caso de incendios; tanto en lo que se refiere a señalización y sistemas de protección, como en formación, reparto de funciones y establecimiento de procedimientos de actuación. Por el contrario, los aspectos ergonómicos se tratan parcialmente en las evaluaciones de riesgos (posturas de trabajo, manejo de cargas...) y los psicosociales apenas se tratan.

La coordinación con subcontratas o trabajadores autónomos, en general no está regulada por procedimientos de trabajo específicos que establezcan quien es el responsable de la misma, qué información hay que solicitar o aportar a estas empresas y qué medios se deben de utilizar para ello, aunque normalmente la persona al cargo de la prevención afirma que está al tanto de sus actuaciones cuando están trabajando en las instalaciones. En algún caso en concreto, sí que se menciona específicamente que se exige a todas las subcontratas que los trabajadores estén dados de alta adecuadamente, que tengan evaluados los riesgos de todos los puestos y que se realice la vigilancia de la salud.

En cuanto a la gestión de la seguridad en el campo sí que existe en todos los casos un plan de autoprotección general donde se definen y establecen quienes son los responsables de actuación, sus funciones y los procedimientos a seguir en los diferentes casos de emergencia que puedan ocurrir. Este plan es conocido por todos los trabajadores, o al menos todos los que tienen funciones relevantes en el mismo. Además, en los días de partido, tanto el personal del propio club encargado de la seguridad, como los vigilantes privados y las fuerzas de seguridad del estadio están en constante comunicación y coordinación, concretándose previamente al partido los aspectos más relevantes que se deban establecer y asegurando una pronta actuación ante cualquier incidencia. Estas acciones se coordinan y dirigen desde la UCO (Unidad de Control Operativo), donde el Coordinador de Seguridad de la Policía, junto con el responsable de seguridad del club o SAD y de los demás organismos que puedan intervenir (Cruz Roja, bomberos...) realizan el seguimiento del buen desarrollo de los acontecimientos en torno al partido y toman las decisiones pertinentes ante cualquier necesidad de intervención.

“A través de la UCO (Unidad de Control Operativo) se controla la megafonía, entradas y salidas del estadio, el plan de emergencias. En cada parte del estadio tenemos personal de mantenimiento para paliar cualquier conato de emergencia que se pueda producir. Los trabajadores están formados, conocen el plan de emergencias y saben utilizar las mangueras, extintores, así como la situación de todos ellos”

Por otro lado, en lo relativo a la participación de los trabajadores en la actividad preventiva, destaca la implantación dispar, entre los diferentes equipos entrevistados, de mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, como son los comités de empresa y los delegados de prevención. Si bien los primeros sí que están establecidos, en la mayor parte de los casos no existen delegados de prevención ni comité de seguridad y salud, aunque es un tema que se está empujando a poner en marcha.

“Ahora mismo se está constituyendo el Comité de empresa, hay 3 trabajadores que serán delegados de personal y también están haciendo un curso para ser delegados de prevención”

Riesgos y accidentes:

Al hacer mención a los posibles riesgos y accidentes que se puedan dar, todos los entrevistados señalan las lesiones de los jugadores como principal problema, ya que son los accidentes más frecuentes con diferencia, de hecho, la mayoría dicen haber tenido algún tipo de mención o notificación por parte de los organismos regionales competentes en seguridad laboral, porque debido al elevado número de partes de accidentes son considerados de alto riesgo. Sin embargo, quitando este tipo de cuestiones directamente relacionadas con el desempeño de la actividad deportiva a nivel profesional, no consideran que se produzcan accidentes relevantes y, según afirman, estos son escasos o inexistentes, aunque hay algunas cuestiones importantes que son necesarias controlar, sobretodo en puestos de mantenimiento y limpieza, aunque en muchos casos están subcontratados.

“Tenemos la planificación de la actividad preventiva y anualmente se realiza la vigilancia de la salud (reconocimiento médico, analítica...). Hasta ahora se puede producir algún caso de alguna lumbalgia o molestia por malas posturas, pero no se han dado accidentes graves”

En cuanto a las agresiones verbales y físicas que pudieran sufrir en algún caso los trabajadores de los clubes, depende en muchos casos de la conflictividad del partido, y a pesar de no estar muy extendidas, siempre se avisa a los trabajadores de seguridad en caso de concretarse en agresión. Por lo general, se considera que las aficiones no son conflictivas y que, cuando hay problemas, es por algún caso puntual y esporádico. En ciertos casos en los que sí que pueda haber una parte de la afición que puede ser problemática, estos están controlados y vigilados en todo momento, evitando que se mezclen con la afición contraria y el resto de asistentes. De todas formas se señala que para eso está el dispositivo de seguridad, tanto interno del club o SAD, como de las fuerzas de seguridad del Estado, que están en constante comunicación y vigilancia y preparados para intervenir en caso de que sea necesario.

“En cuanto a posibles agresiones a los trabajadores, este no es un estadio conflictivo. Y si hubiese algún problema no es función de los trabajadores frenarlo, sino que para eso están los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado”

En este sentido, todo el desarrollo del encuentro, desde unas horas antes del inicio a unas horas después del final, está vigilado y controlado, realizándose una reunión previa al partido donde los responsables de seguridad de los clubes y SAD se reúnen con el coordinador de seguridad de la policía para organizar y planificar las medidas a tomar, especialmente cuando se prevé que se puedan producir altercados o incidentes.

Salud laboral:

En cuanto a la realización de reconocimientos médicos, la mayoría de los entrevistados afirman que una vez al año, o cada dos años, se realizan reconocimientos médicos voluntarios a todos los trabajadores y que, normalmente, tienen una gran aceptación y participación.

“Los reconocimientos se hacen anualmente, además el personal es bastante participativo, están satisfechos y son adecuados a su puesto de trabajo. Si detectan alguna limitación por parte de algún trabajador nos la comunican para que tomemos las medidas oportunas. Bajas por consecuencia del trabajo solo hemos tenido un caso, fue una quemadura por soldadura, y la baja fue por muy poco tiempo. No falta mucho la gente, ni siquiera recuerdo procesos gripales”

En todos los casos la vigilancia de la salud está contratada con un servicio de prevención ajeno o con la mutua correspondiente.

Respecto a la vigilancia de la salud colectiva, afirman los entrevistados, que en alguna ocasión se han realizado campañas antitabaco, de nutrición o de descanso, pero no es este un recurso muy extendido entre los clubes de fútbol.

En cuanto a los jugadores, como es lógico, el seguimiento y control médico al que están sometidos es mucho mayor, haciéndoles reconocimientos y pruebas periódicas mucho más específicos, ya que la actividad que realizan es muy intensa y es fundamental controlar su estado de salud para que tengan un buen rendimiento a nivel deportivo.

En el caso concreto de las memorias de la actividad preventiva, se comenta que son realizadas por el servicio de prevención ajeno anualmente y que en ellas se refleja tanto las acciones que se han llevado a cabo como los accidentes o enfermedades que se hayan podido producir durante el año, además de las estadísticas de los principales resultados de los reconocimientos médicos.

Información y formación:

Este apartado, de formación e información, es uno en los que más falta hace insistir para la difusión entre los trabajadores de los riesgos y medidas preventivas de sus puestos de trabajo. Si bien en todos los casos se da algún tipo de información o formación en materia preventiva, no siempre llega a todos los trabajadores y, a veces, no es lo suficientemente específica y elaborada, sino que es una información parcial para cumplir el expediente. No obstante es un tema en el que cada vez se va avanzando más y se van organizando cursos más específicos y para más trabajadores.

“La formación es escasa ya que el último curso se dio hace más de dos años, esto hace que el personal esté poco implicado en la PRL”

Según los entrevistados la información y formación más extendida entre los trabajadores, en principio sólo los implicados en el plan de autoprotección, es la relacionada con emergencias, actuación en caso de incendio y primeros auxilios. Esta formación está encaminada a conocer la forma de actuar en caso de emergencia y conocer los distintos elementos de alarma y lucha contra incendios, así como los botiquines y sus diferentes contenidos.

“Hoy en día la información y la formación que se les da es poca, es una información estándar para cumplir la ley, pero realmente cursos específicos de sus puestos de tra-

bajo y riesgos habituales, a día de hoy todavía no. Sí se está trabajando en un calendario de formación pero todavía no se ha puesto en marcha. Información y formación en caso de emergencias y primeros auxilios de momento sólo tienen los implicados en el plan de autoprotección”

Uno de los puntos flacos dentro del apartado de formación e información a los trabajadores del sector, es la escasez de formación directa sobre actuación en caso de conflictos con el público para evitar posibles agresiones.

Equipos de protección individual:

Sobre la utilización de equipos de protección individual hay diferentes opiniones. En general en los todos los equipos se proporcionan cuando son necesarios y lo recomienda el servicio de prevención, pero no siempre son utilizados por los trabajadores. Esto es debido a diferentes motivos, a veces por dejadez y otras por que son realmente incómodos de utilizar en determinadas condiciones. En otros casos se comenta que sí que se utilizan y que son los propios trabajadores los que te los piden cuando piensan que son necesarios.

En algunos casos existen procedimientos para controlar la entrega de los EPI's a los trabajadores, así como formación indicando cómo y cuándo se debe utilizar.

Inspecciones:

Respecto a la pregunta sobre si han tenido inspecciones laborales en las instalaciones, por lo general la respuesta es que no, o que si las ha habido no tienen constancia. En algún caso hablan de inspecciones pero más que nada para controlar el aforo de las instalaciones, los horarios de apertura y que tienen la señalización y los elementos de protección contra incendios.

En otros casos sí se comenta que han recibido la visita de la inspección de trabajo con motivo de la alta siniestralidad que se les atribuye debido a que las lesiones de los futbolistas son consideradas accidentes de trabajo, lo que supone un elevado aumento del índice de siniestralidad en el sector.

“Nos solicitó toda la información porque las lesiones de los jugadores son consideradas como accidentes laborales, por lo que esto hace que aumente el índice de siniestralidad. Se nos considera empresas de alta siniestralidad”

Acerca de la existencia de auditorías o controles internos de la gestión de la prevención en cada uno de los equipos entrevistados, la respuesta general es que no se hace ningún tipo de control interno para el control y las mejoras de la gestión de la prevención, simplemente se van detectando necesidades y se van realizando las actuaciones que el servicio de prevención aconseja.

Mejoras y cambios:

En relación con las mejoras y cambios producidos en los equipos de fútbol respecto a la aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales, todos los entrevistados mencionan que ha habido un gran avance en los últimos años en lo que se refiere a calidad y seguridad de las instalaciones. En lo relativo a prevención de riesgos laborales se han implantado los aspectos y requisitos básicos (aunque no en todos los clubes) pero hay mucho que mejorar ya que en ocasiones no se adaptan a las características específicas de las diversas actividades y puestos de trabajo, o no llegan a todos los trabajadores. Respecto a las disciplinas preventivas se han instaurado los aspectos básicos relacionados con la seguridad (actuación en caso de emergencias, señalización, utilización de EPIs, etc), pero todavía hay que mejorar en ergonomía y aspectos psicosociales.

En cuanto a los temas en los que se tiene que seguir incidiendo se recoge principalmente la concienciación y difusión de la cultura preventiva a todos los niveles, desde los trabajadores a la más alta dirección, incluyendo en esta concienciación la formación específica sobre riesgos laborales y medidas preventivas, formación en emergencias y para actuar frente a posibles agresiones de los espectadores. Esta concienciación es básica para que trabajadores y directivos se tomen en serio la actividad preventiva y se incorpore en su actividad diaria, de manera que no sea simplemente un requisito legal.

Respecto a los medios humanos y técnicos se cuenta con los servicios de prevención ajenos, que en general cumplen con los requisitos básicos pero que, a veces, se echa de menos una mayor especificidad y especialización de los mismos en este tipo de actividades.

Capítulo 08

Propuestas de mejora

8. PROPUESTAS DE MEJORA

De todo lo visto y tratado hasta el momento, se observa que, a pesar de que la actividad del fútbol profesional no presenta grandes riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, estos deben de ser controlados igualmente. Por ello, existen algunos aspectos en los que es necesario mejorar el estado de implantación y aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, con objeto de llevar una adecuada gestión en materia de seguridad y salud.

A continuación se recogen las principales propuestas o puntos a considerar en relación con la gestión de la prevención de riesgos laborales en clubes de fútbol o SADs que, si bien en algunos clubes pueden estar suficientemente implantadas, en otros casos pueden servir de ayuda y orientación para el desarrollo de sus actuaciones en esta materia.

El primer aspecto a tener en cuenta sería la necesidad de implicación y concienciación del personal del club/SAD en la gestión de la prevención de riesgos laborales, desde la alta dirección del mismo a todos los niveles y departamentos de la organización, ya que el contrato de un servicio de prevención ajeno, no evita que la responsabilidad en esta materia siga siendo del propio club o SAD. Además, para que la relación con el SPA sea fluida y fructífera, es necesario que ambos interlocutores hablen el mismo idioma y estén mentalizados de la importancia que tienen las diferentes actuaciones a llevar a cabo, de cara a que estas sean verdaderamente efectivas y se adapten a las necesidades reales y particularidades de cada club/SAD y no se queden en un mero cumplimiento de los requisitos sobre el papel.

Por otro lado, es fundamental facilitar información a cada uno de los trabajadores en relación a los posibles riesgos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas o modos de actuación para evitarlos, así como ofrecerle una formación adecuada en cantidad y calidad a las necesidades y características de su puesto. Teniendo en cuenta que sólo mediante una información y formación de calidad y adaptada a cada puesto de trabajo específico se puede conseguir una verdadera concienciación e implicación por parte de los trabajadores. Las actuaciones genéricas e inespecíficas, por el contrario, fomentan la falta de interés de los trabajadores.

Es necesario tener en mente que para el buen funcionamiento de la actividad preventiva es fundamental la concienciación e implicación tanto por parte de la dirección como de cada uno de los trabajadores de la organización. De esta manera, la incorporación de una buena base en cuanto a cultura preventiva dentro de la política y procedimientos de actuación del club/SAD, facilita enormemente las actuaciones en materia de seguridad y salud, la aplicación de medidas y procedimientos preventivos y el control de los posibles riesgos existentes.

No obstante, además de los trabajadores propios del club o SAD, en un estadio de fútbol desarrollan su actividad laboral un gran número de personas pertenecientes a organizaciones y empresas diversas, por lo que no basta con llevar a cabo una adecuada gestión interna de la prevención de riesgos laborales, sino que es imprescindible coordinar estas actuaciones con las llevadas a cabo por el resto de entidades que llevan a cabo su trabajo en las instalaciones, en la medida

en que las actuaciones de cada una de las empresas puedan afectar a los trabajadores del resto. Para ello, se deben establecer procedimientos para que cada una de las empresas proporcione información al resto sobre los riesgos y medidas preventivas necesarias para su control que les puedan afectar en razón de su actividad, así como para prever posibles incompatibilidades de actuaciones en base a la seguridad de las mismas. Además, el titular de las instalaciones deberá informar a las empresas que llevan a cabo sus trabajos en estas sobre los posibles riesgos y medidas preventivas que se deben adoptar en función de las características y el estado de las propias instalaciones.

Recapitulando algunos de los aspectos recogidos en este trabajo y para concretar un poco más en torno a las medidas preventivas necesarias o la mejoras de las mismas, a continuación se recogen una serie de recomendaciones más específicas a tener en cuenta a la hora de llevar a cabo la actuación preventiva en clubes o SADs de fútbol profesional, teniendo siempre en cuenta, que cada caso concreto requerirá soluciones específicas y adaptadas al mismo:

- Asegurar mecanismos para una buena y estrecha **comunicación con el servicio de prevención** ajeno (o del servicio de prevención propio y el resto de departamentos, en caso de que sea esta la modalidad preventiva elegida) estableciendo la persona o personas responsables de llevar cabo esta comunicación y de orientar, coordinar y supervisar las actuaciones del SPA dentro del club o SAD. Dichas personas deberán contar con una formación adecuada en materia de seguridad y salud, además de tener un contacto directo con la dirección.

- Desarrollar y llevar a cabo **acciones informativas y formativas** para mejorar la concienciación en materia de prevención de riesgos laborales, la cultura preventiva y, en definitiva, el conocimiento de los posibles riesgos las medidas que se pueden llevar a cabo para evitarlos o controlarlos, a todos los niveles y en todos los departamentos del club/SAD. En particular, proporcionar hojas informativas con los riesgos y medidas preventivas propios de cada puesto de trabajo o actividad y realizar cursos específicos de aquellas actividades que por sus características puedan presentar mayor riesgo o relevancia (actuación en caso de emergencias, posturas de trabajo y manejo manual de cargas, utilización de maquinaria y equipos de trabajo específicos, etc). En este punto, es importante buscar formas que permitan transmitir adecuadamente la información y formación también a los trabajadores fijos discontinuos que desempeñen su actividad únicamente los días de partido.

- Establecer procedimientos para la **coordinación de la actividad preventiva** con empresas de servicios, subcontratas o trabajadores autónomos que lleven a cabo su actividad en las instalaciones del club/SAD. Dichos procedimientos deben concretar la persona responsable de la coordinación y comunicación con estas empresas, el tipo de información y documentación a transmitir o solicitar, así como los medios y la forma en tiempo y lugar para ello. En cualquier caso, este procedimiento debe asegurar que se transmita tanto la información básica sobre los riesgos y medidas preventivas a adoptar en relación a las instalaciones o actividades generales del club/SAD a todas las empresas que lleven a cabo sus actividades en dichas instalaciones, así como la de los riesgos y medidas preventivas propias de la actividad de estas empresas en la medida que puedan afectar al resto de trabajadores.

- Establecer **procedimientos de actuación** y buenas prácticas preventivas para llevar a cabo las tareas y actividades que por su especificidad o especiales características puedan entrañar especiales riesgos para los trabajadores que las realizan o para terceras personas.

- Facilitar la **consulta y participación de los trabajadores** en las actuaciones relacionadas con la actividad preventiva, designando delegados de prevención y un comité de seguridad y salud en los casos que sea pertinente.

- Cuidar que la **señalización y los medios de protección en caso de emergencia**, se encuentre correctamente ubicados y dimensionados según las características de los locales. En particular, asegurar una buena visibilidad y claridad de la señalización de emergencia, así como de las vías de evacuación y puertas de emergencia, manteniendo estas despejadas y libres de obstáculos en todo momento.

- Establecer un **plan de autoprotección** en el que se recojan las medidas para neutralizar o minimizar los accidentes o emergencias que puedan producirse y la organización de los medios humanos y materiales destinados para ello, con sus responsabilidades y funciones. Este plan deberá garantizar la rápida intervención y evacuación en caso de siniestro o emergencia.

En concreto, el plan de autoprotección debe contener:

- La evaluación del riesgo de las posibles situaciones de emergencia.
- Los medios de protección disponibles.
- Un Plan de emergencia y evacuación en el que se especifiquen las actuaciones a seguir en caso de los distintos tipos de emergencia y los equipos que llevarán a cabo dichas actuaciones (Jefe de intervención o emergencia, equipos de primeros auxilios, equipos de primera y segunda intervención, equipos de alarma y evacuación)
- Las medidas y organización de recursos para asegurar su correcta implantación.

- Garantizar que las actividades específicas o que impliquen una cierta peligrosidad son realizadas por **personal con la cualificación adecuada**, en particular en lo que concierne a labores de mantenimiento y reparación de maquinaria, instalaciones eléctricas y de ventilación o calefacción, así como de aplicación de productos fitosanitarios para el tratamiento de los terrenos de juego, productos de desinfección, pinturas y otros posibles productos químicos.

- Realizar **revisiones periódicas y un mantenimiento adecuado de las instalaciones y maquinaria utilizada**, de forma que se compruebe su buen estado de funcionamiento y se sustituyan los elementos o partes que puedan estar defectuosos o hayan superado su tiempo de vida útil.

- Asegurar un correcto estado de **orden y limpieza** de las instalaciones, zonas de tránsito y locales.

- Colocar **bandas o pintura antideslizante** en el borde de los escalones de las escaleras, especialmente en las gradas superiores en las que la inclinación es bastante elevada.

- **Señalizar adecuadamente todas aquellas tareas y actividades que puedan implicar riesgo para terceras personas** (limpieza de suelos, aplicación de pinturas o productos fitosanitarios, reparación de instalaciones y maquinaria...), tanto durante su realización como durante el tiempo posterior a la misma en el que perdure el riesgo.

- **Señalizar adecuadamente los posibles riesgos existentes por las características de las instalaciones** o cambios en la regularidad de las mismas (escalones, desniveles, zonas de techos bajos, etc).

- Evitar en lo posible el **paso de cables por los pasillos y zonas de paso**, dotando a estas zonas de canaletas que permitan el paso de los cables por debajo del nivel del suelo, de manera que estén convenientemente protegidos y se evite el riesgo de tropiezos y caídas. Si esto no fuera posible, señalar adecuadamente y proteger los cables que puedan atravesar las zonas de paso.

- Hacer un **buen uso de las herramientas y equipos de trabajo**, empleándolos para las tareas para las que están diseñados, realizando un correcto mantenimiento de los mismos y guardándolos en lugar apropiado después de su uso (especialmente aquellos que puedan presentar cierta peligrosidad).

- Proporcionar a los trabajadores **equipos de protección individual** adecuados a los riesgos y características de la actividad que llevan a cabo, teniendo en cuenta que, en ocasiones, es preferible buscar el confort y la adecuación a la tarea que el grado de protección.

- Llevar a cabo las actuaciones adecuadas en materia de **vigilancia de la salud de los trabajadores** de manera que se posibilite la realización de reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores, y que estos se lleven a cabo teniendo en cuenta la actividad que realizan y los riesgos a los que puedan estar expuestos.

Capítulo 09

Conclusiones

Como conclusión a este estudio, podemos señalar que, si bien la actividad del fútbol profesional no se caracteriza por trabajos con elevados niveles de riesgo, con la salvedad de las lesiones propias de la actividad deportiva y de los posibles incidentes derivados de la congregación de grandes multitudes en torno al espectáculo deportivo, siempre es preciso tener muy en cuenta la correcta aplicación de la actuación en materia de prevención de riesgos laborales, no sólo por constituir una obligación legal, sino también por la importancia que pueden tener estos aspectos en la mejora de las condiciones de trabajo y en la imagen de los clubs o SADs, presentes siempre en el foco de atención de los medios de comunicación.

En relación con la implantación de la cultura preventiva, se observa una situación desigual en el sector, con importantes diferencias de unos clubs o SADs a otros, encontrándose casos en los que la actividad preventiva está bastante instaurada y otros en los que se está empezando a implantar y todavía es necesario realizar importantes avances y mejoras.

El establecimiento de una adecuada gestión y organización de la actividad preventiva en clubs de fútbol profesional y SADs, presenta una particular importancia por tres motivos fundamentales:

En primer lugar, por el elevado número de personas que se pueden ver implicadas en la misma, tanto trabajadores de la propia organización, como de las empresas de servicios y subcontratas, u otros trabajadores que puedan desarrollar su actividad laboral en las instalaciones de los estadios de fútbol (medios de comunicación, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc) que obliga a garantizar una gestión coordinada de todo lo relacionado con la seguridad y salud.

En segundo lugar, por el elevado número de personas que asiste como público de forma regular a los estadios de fútbol. De esta manera, aunque el público asistente no participa en la gestión y organización de la seguridad y salud, está directamente implicado en la misma pudiendo ser unas veces el origen de los riesgos para los trabajadores y otras el receptor de los posibles riesgos existentes y sus consecuencias.

Finalmente, debido a la atención que despierta la actividad futbolística entre los medios de comunicación y la sociedad en general, es especialmente importante ser rigurosamente escrupuloso en el cumplimiento de la normativa preventiva, llevando a cabo de forma adecuada todas aquellas actuaciones encaminadas a lograr unas condiciones de trabajo seguras y saludables, para evitar cualquier tipo de percance o accidente que pudiera acontecer.

Por todo ello, y siendo el deporte una actividad ligada estrechamente a la salud, los clubs y SADs tienen la oportunidad de incorporar la gestión de la prevención de riesgos laborales a sus actividades con el objeto, no sólo de conseguir unas mejores condiciones de trabajo y una mayor satisfacción de sus trabajadores, sino también de mejorar la calidad de su actividad empresarial y de constituirse en ejemplo y referente de actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo, reforzándose de esta manera el vínculo existente entre el fútbol como deporte y la salud.



Capítulo 10

Bibliografía y referencias normativas

BIBLIOGRAFÍA:

- ARNAUT, JOSE LUIS. "Informe independiente sobre el deporte europeo. Resumen octubre de 2006". 2006.
- Cervelló Gimeno, Eduardo M. "Agresión y violencia en el deporte". Jornadas: "violencia y sociedad", Mesa 6: "Otros ámbitos de violencia: espectáculos, medios de comunicación, violencia laboral, violencia sexual, etc.". Alicante - 23 al 25 de abril de 2003.
- Comisión de las Comunidades Europeas. "Informe Helsinki sobre el deporte". Bruselas, 10.12.1999 COM(1999) 644 final. 1999.
- Comisión de las Comunidades Europeas. "Libro blanco sobre el deporte". Bruselas, 11.07.2007 COM(2007) 391 final. 2007.
- Durán González, Javier y Gutierrez Sanmartín, Melchor. "Violencia en el deporte". III Congreso sobre de la Asociación Española de Ciencias del Deporte. Hacia la Convergencia Europea. Valencia 11 - 13 de marzo de 2004.
- Gómez Calvo, J. Luis. "La seguridad global en los estadios de fútbol". Suplemento temático: Seguridad en Eventos Deportivos. Belt Ibérica, S.A. 2006. <http://www.belt.es/noticias/especial/olimpiadas/index.asp>
- Gómez Calvo, J. Luis. "Los contenidos de gestión de la seguridad, en instalaciones y actividades deportivas". Suplemento temático: Seguridad en Eventos Deportivos. Belt Ibérica, S.A. 2007. <http://www.belt.es/noticias/especial/olimpiadas/index.asp>
- Gómez Calvo, J. Luis. "Seguridad en instalaciones deportivas". Suplemento temático: Seguridad en Eventos Deportivos. Belt Ibérica, S.A. 2006. <http://www.belt.es/noticias/especial/olimpiadas/index.asp>
- Gómez Calvo, J. Luis. "Las personas, como primera responsabilidad del gestor deportivo en materia de seguridad". Suplemento temático: Seguridad en Eventos Deportivos. Belt Ibérica, S.A. 2007. <http://www.belt.es/noticias/especial/olimpiadas/index.asp>.
- Hernández Mendo, Antonio; Estrella Colomo, Angustias; Gálvez Cordero, Pilar y Ortega Alcántara, Irene. "Introducción a la psicología de las masas en el deporte". Universidad de Málaga (España). <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 6 - N° 31 - Febrero de 2001.
- Hernández Mendo, A; Molina Macias, M.; Pérez Mazuecos, G. Estrella Colomo, A. Gálvez Cordero, P. y Ortega Alcántara, I. "La violencia en el fútbol: una reseña bibliográfica". Universidad de Málaga (España). <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 6 - N° 29 - Enero de 2001.
- Liga de Fútbol Profesional. "Impacto del fútbol profesional en la economía española". www.lfp.es

- LLOPIS GOIG, RAMÓN. "Clubes y selecciones nacionales de fútbol. La dimensión etnoterritorial del fútbol español". Revista internacional de sociología (ris). vol. lxiv, nº 45, septiembre-diciembre, 37-66, 2006.
- Marín Leiva, Félix. "El papel de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado". Jornadas "Violencia y Sociedad" (abril 2003) – Diputación Provincial de Alicante. 2003.
- Munné, F. (1979). "Grupos, masas y sociedades: introducción sistemática a la sociología general y especial". Barcelona: Ed. Hispano europea.
- Parlamento Europeo. "Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de marzo de 2007, sobre el futuro del fútbol profesional en Europa" (2006/2130(INI)). 2007.
- Gómez Calvo, J. Luis. "La seguridad dentro de la organización de grandes eventos deportivos" Suplemento temático: Seguridad en Eventos Deportivos. Belt Ibérica, S.A. 2007. <http://www.belt.es/noticias/especial/olimpiadas/index.asp>
- Duran, J., Jiménez, P. J. "Fútbol y Racismo: un problema científico y social." Revista Internacional de Ciencias del Deporte. 3 (2), 68-94. 2006. <http://www.cafyd.com/REVISTA/art5n3a06.pdf>
- UEFA. "Binding Safety and Security Instructions". 2004. <http://www.uefa.com/newsfiles/141025.pdf>
- I Congreso nacional sobre Prevención y Seguridad en los Estadios de Fútbol. Tarragona. Junio de 2005.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- LEY 10/1990, de 15 de octubre, del deporte. (modificada por la ley 50/1998, art. 109.) BOE, núm 249, de 17 octubre.
- REAL DECRETO 769/1993, de 21 de mayo, por el que se aprueba el reglamento para la prevención de la violencia en los espectáculos deportivos.
- REAL DECRETO 1247/1998, DE 19 DE JUNIO, por el que se modifica el REAL DECRETO 769/1993, de 21 de mayo, por el que se aprueba el reglamento para la prevención de la violencia en los espectáculos deportivos.
- ORDEN DE 22 DE DICIEMBRE DE 1998 por la que se regulan las unidades de control organizativo para la prevención de la violencia en los espectáculos deportivos. BOE, núm 309, de 26 diciembre.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre.
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 31 enero.
- REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. núm. 75 de 29 de marzo.
- LEY 50/1998, de 30 de noviembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre. Por la que se modifican los artículos 45, 47, 48 y 49 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 de 6 de noviembre. Por la que se modifica el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales BOE nº 27 de 31 de enero.

- REAL DECRETO 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. BOE núm. 97 de 23 de abril.
- REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. BOE núm. 302 de 19 de diciembre.
- ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales. BOE núm. 4 de 4 de enero BOE n. 4 de 04 de enero de 2007.
- REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. BOE núm. 60 de 11 de marzo.
- REAL DECRETO 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. BOE núm. 265 de 5 noviembre.
- REAL DECRETO 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. BOE núm. 97 de 23 de abril.
- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE num. 97 de 23 de abril.
- REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97 de 23 de abril.
- REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. BOE núm. 104 de 1 de mayo de 2001
- REAL DECRETO 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. BOE núm. 311, de 28 de diciembre.
- REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE núm. 140 de 12 de junio.
- REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposi-

ciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE núm. 188 de 7 de agosto.

- REAL DECRETO 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre maquinas. BOE núm. 297 de 11 de diciembre.
- REAL DECRETO 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el real decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, sobre máquinas. BOE núm. 33 de 8 de febrero
- REAL DECRETO 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión. BOE núm. 224 del miércoles 18 de septiembre.
- REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo.
- ORDEN de 25 de marzo de 1998 por la que se adapta en función del progreso técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 76 de 30 de marzo.
- REAL DECRETO 1244/1979, de 4 de abril de 1979, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos a Presión. BOE núm. 128, de 29 de mayo de 1979.
- REAL DECRETO 769/1999, de 7 de Mayo de 1999, dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, 97/23/CE, relativa a los equipos de presión y modifica el REAL DECRETO 1244/1979, de 4 de Abril de 1979, que aprobó el Reglamento de aparatos a presión. BOE núm. 129 de 31 de mayo de 1999.
- REAL DECRETO 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. BOE de 26 de septiembre.

Capítulo 11

Agradecimientos

10. AGRADECIMIENTOS:

En este punto queremos hacer mención a todas aquellas personas y entidades que han hecho posible la realización de todas y cada una de las acciones necesarias para el buen término del proyecto.

En primer lugar, agradecer el interés y la colaboración prestada por los clubes y SAD que han participado en el proyecto, facilitándonos la realización del trabajo de campo; así como a todos los responsables, técnicos y trabajadores de los mismos que nos han dedicado su tiempo y transmitido sus experiencias a través de las visitas, entrevistas y encuestas realizadas.

En particular, agradecemos la colaboración prestada por:

- Athletic Club de Bilbao
- Club Atlético de Madrid SAD.
- Getafe C.F. SAD.
- Málaga C.F. SAD.
- Real Madrid C.F.
- Real Valladolid SAD.
- Sevilla F.C. SAD.

Tampoco podemos olvidar a los representantes de los trabajadores del Athletic Club de Bilbao, Fútbol Club Barcelona, Real Madrid C.F., Real Sociedad de Fútbol SAD y Real Sporting de Gijón SAD, sin cuya amable colaboración y buena disposición no habría sido posible la realización de buena parte del trabajo de campo.

En segundo lugar, destacar la intensa dedicación e implicación de las entidades solicitantes y promotoras del proyecto, quienes han colaborado con gran motivación para lograr alcanzar los objetivos planteados:

- Liga de Fútbol Profesional (LFP)
- Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID)
- Federación de Servicios de UGT (FeS-UGT)
- Federación de Comunicación y Transportes de CCOO (FCT-CCOO)

Para terminar, es necesario resaltar el importante papel de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en la difusión de la cultura preventiva sin cuya financiación no habría sido posible la realización de este trabajo.

Anexo 01

LIBRO BLANCO

LIBRO BLANCO SOBRE EL DEPORTE

(presentado por la Comisión)

{SEC(2007) 932}

{SEC(2007) 934}

{SEC(2007) 935}

{SEC(2007) 936}

1. INTRODUCCIÓN

«El deporte es parte de la herencia de cada hombre y cada mujer y su ausencia no puede ser compensada», Pierre de Coubertin¹.

El deporte² es un fenómeno social y económico en expansión que contribuye en gran medida a los objetivos estratégicos de solidaridad y prosperidad de la Unión Europea. El ideal olímpico de impulsar el deporte para promover la paz y el entendimiento entre las naciones y culturas, así como la educación de los jóvenes, nació en Europa y se ha extendido bajo los auspicios del Comité Olímpico Internacional y los Comités Olímpicos Europeos.

El deporte atrae a los ciudadanos europeos, quienes, en su mayoría, participan en actividades deportivas con regularidad. Genera importantes valores, como el espíritu de equipo, la solidaridad, la tolerancia y el juego limpio, y contribuye al desarrollo y la realización personales. Fomenta la contribución activa de los ciudadanos de la UE a la sociedad y, de este modo, ayuda a impulsar la ciudadanía activa. La Comisión reconoce el papel fundamental del deporte en la sociedad europea, en particular en un momento en el que necesita acercarse a los ciudadanos y abordar cuestiones que les afectan directamente.

Sin embargo, el deporte también se ve confrontado a nuevos retos y amenazas que han surgido en la sociedad europea, como la presión comercial, la explotación de los jóvenes jugadores, el dopaje, el racismo, la violencia, la corrupción o el blanqueo de dinero.

A través de la presente iniciativa, la Comisión aborda por primera vez las cuestiones relacionadas con el deporte de manera global. Su objetivo fundamental es ofrecer una orientación estratégica acerca del papel del deporte en Europa, impulsar el debate en torno a problemas específicos, mejorar la visibilidad del deporte en la elaboración de políticas europeas y sensibilizar a la opinión pública sobre las necesidades y particularidades del sector. La presente iniciativa pretende ilustrar importantes cuestiones, como la aplicación de la legislación de la UE al deporte, y emprender, asimismo, nuevas acciones relacionadas con el deporte a nivel europeo.

El presente Libro Blanco no parte de cero: el deporte está sujeto a la aplicación del acervo comunitario y, en determinadas áreas, las políticas europeas ya tienen un impacto considerable y creciente en él.

En diciembre de 2000, en la Declaración del Consejo Europeo sobre las características específicas del deporte y su función social en Europa, se reconocieron tanto el importante papel que desempeña el deporte en la sociedad europea como su naturaleza específica, lo que debería tenerse en cuenta a la hora de implementar las políticas comunes («Declaración de Niza»). En dicha Declaración se señala que las organizaciones deportivas y los Estados miembros tienen una responsabilidad primordial en la conducción de las cuestiones deportivas—y un papel central las federaciones— y se aclara que las organizaciones deportivas tienen la misión de organizar y promover su disciplina «siempre que se conformen al Derecho nacional y comunitario». Al mismo tiempo, se reconoce que, «aunque no disponga de competencias directas en este ámbito, en su actividad

desarrollada en virtud de las distintas disposiciones del Tratado, la Comunidad debe tener en cuenta las funciones social, educativa y cultural del deporte, que conforman su especificidad, a fin de salvaguardar y promover la ética y la solidaridad necesarias para preservar su papel social». Las instituciones europeas han reconocido la especificidad del papel —basado en estructuras de carácter voluntario— que desempeña el deporte en la sociedad europea en cuestión de salud, educación, integración social y cultura.

El Parlamento Europeo ha seguido con gran interés los diversos retos a los que se ha enfrentado el deporte europeo y, en los últimos años, se ha ocupado con regularidad de asuntos relacionados con el tema.

En el transcurso de la elaboración del presente Libro Blanco, la Comisión ha celebrado numerosas consultas sobre cuestiones de interés común con partes interesadas en el deporte, así como una consulta en línea. Dichas consultas han puesto de manifiesto que existen importantes expectativas en cuanto al papel del deporte en Europa y a la acción de la UE en este ámbito.

El presente Libro Blanco se centra en el papel que desempeña el deporte en la sociedad, en la dimensión económica de este y en su organización en Europa, así como en el seguimiento que se dará a la presente iniciativa. Se han reunido propuestas concretas de nuevas acciones de la UE en un Plan de Acción bautizado con el nombre de Pierre de Coubertin, que contiene actividades que implementará o financiará la Comisión. Los servicios de la Comisión han elaborado un documento de trabajo en el que figuran los antecedentes y el contexto de las propuestas y en el que se incluyen anexos sobre el deporte y las normas de la UE en materia de competencia, sobre el deporte y las libertades del mercado interior y sobre consultas con las partes interesadas.

2. EL PAPEL DEL DEPORTE EN LA SOCIEDAD

El deporte es un área de la actividad humana que interesa mucho a los ciudadanos de la Unión Europea y tiene un gran poder de convocatoria, puesto que llega a todo el mundo, independientemente de la edad o el origen social. Según una encuesta de Eurobarómetro de noviembre de 2004, el 60 % de los ciudadanos europeos aproximadamente participa con regularidad en actividades deportivas, en el marco de unos 700 000 clubes (o al margen de estos), que, a su vez, son miembros de numerosas asociaciones y federaciones. La gran mayoría de la actividad deportiva tiene lugar en estructuras no profesionales. El deporte profesional está cobrando cada vez más importancia y contribuye igualmente al papel que desempeña el deporte en la sociedad. El deporte, además de mejorar la salud de los ciudadanos europeos, tiene una dimensión educativa y desempeña un papel social, cultural y recreativo. El papel que desempeña el deporte en la sociedad tiene, además, el potencial de reforzar las relaciones externas de la Unión.

2.1 Mejora de la salud pública a través de la actividad física

La falta de actividad física aumenta la incidencia del sobrepeso, la obesidad y una serie de enfermedades crónicas, como las cardiovasculares o la diabetes, que disminuyen la calidad de vida, ponen en riesgo la vida de las personas y constituyen una carga para los presupuestos sanitarios y la economía.

En el Libro Blanco de la Comisión «Estrategia europea sobre problemas de salud relacionados con la alimentación, el sobrepeso y la obesidad»⁴ se destaca la importancia de adoptar medidas proactivas para invertir la tendencia a la disminución de la actividad física; las acciones sugeridas en el área de la actividad física en los dos Libros Blancos se complementarán entre sí.

El Movimiento Deportivo, como herramienta para la llamada actividad física beneficiosa para la salud (AFBS, HEPA en inglés), tiene una influencia mayor que cualquier otro movimiento social. El deporte es atractivo para la gente y tiene una imagen positiva. Sin embargo, el reconocido potencial del Movimiento Deportivo para fomentar la actividad física beneficiosa para la salud a menudo se infrutiliza y necesita ser desarrollado.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un mínimo de treinta minutos diarios de actividad física moderada para adultos y de sesenta minutos para niños (que incluye el deporte, pero no se limita a él). Las autoridades públicas y las organizaciones privadas de los Estados miembros deberían contribuir a alcanzar este objetivo. Estudios recientes muestran que no se está progresando lo suficiente.

1) La Comisión propone elaborar nuevas directrices sobre la actividad física con los Estados miembros antes de que finalice 2008.

La Comisión recomienda que se fomente en los Estados miembros, a nivel ministerial, una colaboración más estrecha entre los sectores sanitario, educativo y deportivo, al objeto de definir e implementar estrategias coherentes para redu-

cir el sobrepeso, la obesidad y otros riesgos para la salud. En este contexto, la Comisión anima a los Estados miembros a estudiar la manera de promover el concepto de vida activa a través de los sistemas nacionales de educación y formación, incluida la formación del personal docente.

Se anima a las organizaciones deportivas a tener en cuenta su potencial en el ámbito de la actividad física beneficiosa para la salud y a emprender actividades en este sentido. La Comisión facilitará el intercambio de información y buenas prácticas, en particular por lo que se refiere a los jóvenes, centrándose en el nivel de base.

2) La Comisión dará su apoyo a una red europea sobre actividad física beneficiosa para la salud (AFBS) y, en su caso, a redes más pequeñas y más específicas que aborden aspectos concretos del tema.

3) La Comisión hará de la "actividad física beneficiosa para la salud" una piedra angular de sus actividades relacionadas con el deporte y tratará de que tal prioridad se tenga en cuenta de manera más adecuada en los instrumentos financieros pertinentes, entre otros:

- el Séptimo Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico (estilo de vida y aspectos de la salud);
- el Programa de Salud Pública 2007-2013;
- los programas sobre Juventud y Ciudadanía (cooperación entre organizaciones deportivas, centros escolares, sociedad civil, progenitores y otros interlocutores a nivel local);
- el Programa de Aprendizaje Permanente (formación del personal docente y cooperación entre centros escolares).

2.2. Unión de fuerzas en la lucha contra el dopaje

El dopaje supone una amenaza para el deporte en todo el mundo, incluido el deporte en Europa, debilita el principio de competencia abierta y leal, constituye un factor desalentador para el deporte en general y coloca al profesional bajo una presión excesiva. Afecta, además, seriamente a la imagen del deporte y plantea una grave amenaza para la salud individual. A nivel europeo, la lucha contra el dopaje debe abordarse tanto desde el punto de vista de la aplicación de la ley como desde una perspectiva de prevención y salud.

4) Podrían establecerse partenariados entre las autoridades de control de los Estados miembros (guardia de fronteras, policía nacional y local, aduanas, etc.), los laboratorios acreditados por la Agencia Mundial Antidopaje (AMA) e Interpol, al objeto de intercambiar información acerca de nuevas sustancias y prácticas dopantes en el momento adecuado y en un entorno seguro. La UE podría secundar tales esfuerzos a través de cursos de formación y mediante el establecimiento de redes entre los centros de formación de personal de control.

La Comisión recomienda que el comercio de sustancias dopantes ilícitas se trate de la misma forma que el comercio de drogas ilícitas en toda la UE.

La Comisión insta a todas las partes con responsabilidad en materia de salud pública a tener en cuenta los aspectos del dopaje peligrosos para la salud. Invita a las organizaciones deportivas a establecer normas de buenas prácticas para velar por que los jóvenes deportistas reciban más información y educación acerca de las sustancias dopantes, los medicamentos sujetos a prescripción médica que puedan contener dichas sustancias, así como las implicaciones que éstas pueden tener para la salud.

La UE se beneficiaría de un planteamiento más coordinado en la lucha contra el dopaje, en particular mediante el establecimiento de posturas comunes con respecto al Consejo de Europa, la AMA y la Unesco, y a través del intercambio de información y buenas prácticas entre gobiernos, organizaciones nacionales de lucha contra el dopaje y laboratorios. En este contexto, es particularmente importante la adecuada implementación por parte de los Estados miembros de la Convención de la Unesco contra el dopaje en el deporte.

5) La Comisión desempeñará un papel facilitador, por ejemplo brindando su apoyo a una red de organizaciones nacionales de lucha contra el dopaje en los Estados miembros.

2.3. Optimización del papel del deporte en la educación y la formación

El deporte, a través del papel que desempeña tanto en la educación formal como en la no formal, refuerza el capital humano de Europa. Los valores transmitidos a través del deporte contribuyen a desarrollar el conocimiento, la motivación, las capacidades y la disposición para el esfuerzo personal. El tiempo invertido en actividades deportivas tanto en el colegio como en la universidad aporta unos beneficios en materia de salud y educación que han de ser optimizados.

La Comisión, basándose en la experiencia adquirida durante el Año Europeo de la Educación a través del Deporte 2004, invita a impulsar el deporte y la actividad física a través de diversas iniciativas políticas en el ámbito de la educación y la formación, como el desarrollo de competencias sociales y cívicas, de conformidad con la Recomendación de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

6) El deporte y la actividad física pueden recibir ayudas a través del Programa de Aprendizaje Permanente. Impulsar la participación en oportunidades educativas a través del deporte es, por tanto, un asunto prioritario para los partenariados de centros escolares financiados por el programa Comenius, para las acciones estructuradas en el ámbito de la educación y formación profesionales a través del programa Leonardo da Vinci, para las redes temáticas y la movilidad en el ámbito de la enseñanza superior financiadas por el programa Erasmus, así como para los proyectos multilaterales en el ámbito de la formación de adultos financiados por el programa Grundtvig.

7) El sector del deporte también puede solicitar ayudas a través de las convocatorias de propuestas individuales para la implementación del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y For-

mación Profesionales (ECVET). El sector del deporte se ha incluido en el desarrollo del MEC y ha sido seleccionado para recibir ayuda financiera en 2007/08. Habida cuenta del alto grado de movilidad profesional de los deportistas, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2005/36/CE, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, el sector del deporte puede establecerse también como sector piloto para la implementación del ECVET, al objeto de incrementar la transparencia de los sistemas nacionales de competencias y cualificaciones.

8) La Comisión introducirá la concesión de un distintivo europeo a los centros escolares que participen activamente en el impulso y el fomento de la actividad física en un entorno escolar.

Para garantizar la reintegración de los deportistas profesionales en el mercado laboral al término de sus carreras deportivas, la Comisión hace hincapié en la importancia de tener en cuenta en una fase temprana la necesidad de impartir formación para una «doble carrera» a los jóvenes deportistas y crear centros locales de formación de calidad para proteger sus intereses éticos, educativos y profesionales.

La Comisión ha puesto en marcha un estudio sobre la formación en Europa de los jóvenes deportistas, cuyos resultados podrían alimentar las políticas y programas mencionados.

Invertir en la formación de jóvenes deportistas con talento en condiciones adecuadas, y promover dicha formación, es fundamental para el desarrollo sostenible del deporte a todos los niveles. La Comisión hace hincapié en que los sistemas de formación para jóvenes deportistas con talento deberían estar abiertos a todos y no dar lugar a la discriminación entre ciudadanos de la UE por motivos de nacionalidad.

9) Las normas que obligan a los equipos a incluir un cupo determinado de jugadores formados a nivel local podrían considerarse compatibles con las disposiciones del Tratado sobre la libre circulación de personas si no dieran lugar a ningún tipo de discriminación directa por motivos de nacionalidad y si las posibles consecuencias indirectas de discriminación resultantes pudieran justificarse por ser proporcionadas a un objetivo legítimo perseguido, como mejorar y proteger la formación y el desarrollo de jóvenes deportistas con talento. El estudio que se está realizando sobre la formación en Europa de los jóvenes deportistas proporcionará información valiosa para este análisis.

2.4. Fomento del voluntariado y la ciudadanía activa a través del deporte

La participación en un equipo, los principios como el juego limpio, el cumplimiento de las reglas del juego, el respeto de los demás, la solidaridad y la disciplina, así como la organización de deportes no profesionales por parte de clubes sin ánimo de lucro y sobre una base de voluntariado refuerzan la ciudadanía activa. El voluntariado en organizaciones deportivas ofrece numerosas oportunidades de educación no formal, algo que es necesario reconocer y mejorar. El deporte también ofrece atractivas posibilidades para el compromiso de los jóve-

nes y su participación en la sociedad, y puede tener un efecto beneficioso para ayudar a las personas a apartarse de la delincuencia.

Existen, sin embargo, nuevas tendencias en la manera de practicar el deporte, especialmente entre los jóvenes. Hay una tendencia creciente a practicar deportes individuales, en detrimento de los deportes de grupo y en estructuras organizadas, lo que se traduce en un descenso del voluntariado en los clubes no profesionales.

10) La Comisión, junto con los Estados miembros, determinará los retos clave para las organizaciones deportivas sin ánimo de lucro y las principales características de los servicios que prestan dichas organizaciones.

11) La Comisión brindará su apoyo al deporte de base a través del programa Europa con los Ciudadanos.

12) La Comisión propondrá, además, que se anime a los jóvenes a practicar el voluntariado en el deporte a través del programa Juventud en Acción, en ámbitos como el intercambio de jóvenes y el servicio de voluntariado en los acontecimientos deportivos.

13) Asimismo, la Comisión impulsará el intercambio de información y mejores prácticas sobre voluntariado en el deporte entre los Estados miembros, las organizaciones deportivas y las autoridades locales.

14) A fin de entender mejor las demandas específicas y las necesidades del sector del deporte voluntario en la elaboración de políticas nacionales y europeas, la Comisión pondrá en marcha un estudio europeo sobre el voluntariado en el deporte.

2.5. Aprovechamiento del potencial del deporte para la inclusión social, la integración y la igualdad de oportunidades

El deporte contribuye en gran medida a la cohesión económica y social y a lograr unas sociedades más integradas. Todos los ciudadanos deberían tener acceso al deporte, para lo cual es necesario abordar las necesidades específicas y la situación de los grupos minoritarios, además de tener en cuenta el especial papel que puede desempeñar el deporte en el caso de los jóvenes, las personas con discapacidad y aquellas procedentes de entornos más desfavorecidos. El deporte también puede facilitar la integración de los inmigrantes y las personas de origen extranjero en la sociedad, y servir de apoyo al diálogo intercultural.

El deporte fomenta el sentimiento compartido de pertenencia y participación y, de este modo, puede convertirse, además, en una herramienta importante para la integración de los inmigrantes. En este contexto, es importante poner espacios a disposición del deporte y respaldar las actividades relacionadas con éste para permitir a los inmigrantes y a la sociedad de acogida interactuar de manera positiva.

La Comisión considera que el potencial del deporte como instrumento para la inclusión social en las políticas, acciones y programas de la Unión Europea y los Estados miembros puede aprovecharse mejor. El deporte podría contribuir a la creación de empleo, al crecimiento económico y a la revitalización, en particular en las zonas desfavorecidas. Las actividades deportivas sin ánimo de lucro que contribuyen a la cohesión social y a la inclusión social de los grupos vulnerables pueden considerarse servicios sociales de interés general.

El Método Abierto de Coordinación sobre protección e inclusión sociales seguirá incluyendo el deporte como herramienta e indicador. Los estudios, seminarios, conferencias, propuestas políticas y planes de acción incluirán el acceso al deporte y la pertenencia a estructuras deportivas sociales como elementos clave para el análisis de la exclusión social.

15) La Comisión sugerirá a los Estados miembros que el programa Progress y programas como Aprendizaje Permanente, Juventud en Acción y Europa con los Ciudadanos respalden acciones para el fomento de la inclusión social a través del deporte y la lucha contra la discriminación en el deporte. En el contexto de la política de cohesión, los Estados miembros deberían tener en cuenta el papel del deporte en el ámbito de la inclusión social, la integración y la igualdad de oportunidades como parte de su programación del Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional; asimismo, se les invita a impulsar la acción en el marco del Fondo Europeo de Integración.

Por otro lado, la Comisión anima a los Estados miembros y a las organizaciones deportivas a adaptar sus infraestructuras deportivas de manera que tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. Los Estados miembros y las autoridades locales han de velar por que las sedes deportivas y sus instalaciones estén preparadas para el acceso de las personas con discapacidad. Deben adoptarse criterios específicos para garantizar que todos los alumnos, en particular, los niños con discapacidad, puedan acceder al deporte en las mismas condiciones. En los clubes y organizaciones se fomentará la formación de monitores, voluntarios y personal de acogida para el recibimiento de las personas con discapacidad. La Comisión, en sus consultas con las partes interesadas, se preocupa especialmente por dialogar con representantes de los deportistas con discapacidad.

16) La Comisión, en su Plan de Acción sobre la Estrategia de la Unión Europea en materia de Discapacidad, tendrá en cuenta la importancia del deporte para las personas con discapacidad y respaldará las acciones de los Estados miembros en este ámbito.

17) En el marco de su Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010, la Comisión impulsará la perspectiva de género en todas sus actividades relacionadas con el deporte, prestando especial atención al acceso a éste de las mujeres inmigrantes y las mujeres de etnias minoritarias, al acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones en el ámbito del deporte y a la cobertura del deporte femenino en los medios de comunicación.

2.6. Refuerzo de la prevención y la lucha contra el racismo y la violencia

La violencia en los acontecimientos deportivos, en particular en los campos de fútbol, sigue siendo un problema inquietante que puede adoptar diferentes formas. Ha ido saliendo del interior de los estadios al exterior, extendiéndose incluso por las zonas urbanas. La Comisión se ha comprometido a contribuir a la prevención de incidentes mediante el impulso y la facilitación del diálogo con los Estados miembros, las organizaciones internacionales (como el Consejo de Europa), las organizaciones deportivas, los servicios responsables de la aplicación de la ley y otras partes interesadas (como las organizaciones de aficionados y las autoridades locales). Las autoridades responsables de la aplicación de la ley no pueden hacer frente por sí solas a las causas subyacentes a la violencia deportiva.

La Comisión anima, igualmente, al intercambio de mejores prácticas y de información operativa sobre los aficionados de riesgo entre los servicios de la policía y las autoridades responsables del deporte. Se concederá especial importancia a la formación de la policía en control de multitudes y vandalismo.

El deporte concierne a todos los ciudadanos, independientemente de su sexo, raza, edad, discapacidad, religión y creencia, orientación sexual y condición social o económica. La Comisión ha condenado en repetidas ocasiones cualquier manifestación de racismo y xenofobia, incompatibles con los valores de la UE.

18) Por lo que se refiere a las actitudes racistas y xenófobas, la Comisión seguirá promoviendo el diálogo y el intercambio de mejores prácticas en los marcos de colaboración existentes, como la red Fútbol contra el Racismo en Europa (FARE).

La Comisión recomienda a las federaciones deportivas que cuenten con procedimientos para combatir los actos de racismo durante los partidos, basándose en iniciativas existentes. Asimismo, recomienda que se refuercen las disposiciones relativas a la discriminación en el sistema de licencias de los clubes (véase el apartado 4.7).

La Comisión:

19) promoverá, de conformidad con las normas nacionales y europeas vigentes, el intercambio de información operativa, así como de conocimientos prácticos y experiencia sobre la prevención de incidentes violentos y racistas entre los servicios responsables de la aplicación de la ley y con las organizaciones deportivas;

20) analizará posibles nuevos instrumentos jurídicos y otras normas a escala de la UE para evitar los desórdenes públicos en los acontecimientos deportivos;

21) impulsará un enfoque multidisciplinar para impedir el comportamiento antisocial, prestando una atención particular a las acciones socio-educativas, como la educación de los aficionados (es decir, el trabajo a largo plazo con los aficionados para desarrollar una actitud positiva y no violenta);

22) reforzará la colaboración periódica y estructurada entre los servicios responsables de la aplicación de la ley, las organizaciones deportivas y otras partes interesadas;

23) animará a utilizar los programas siguientes para contribuir a prevenir y combatir la violencia y el racismo en el deporte: Juventud en Acción, Europa con los Ciudadanos, Daphne III, Derechos Fundamentales y Ciudadanía, y Prevención y Lucha contra la Delincuencia;

24) organizará una conferencia de alto nivel para debatir con las partes interesadas medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en los acontecimientos deportivos.

2.7. Intercambio de valores con otras partes del mundo

El deporte puede desempeñar un papel por lo que se refiere a diferentes aspectos de las relaciones exteriores de la UE: como elemento de programas de ayuda exterior, como elemento del diálogo con países asociados y como parte de la diplomacia pública de la UE.

A través de acciones concretas, el deporte ofrece un potencial considerable como herramienta para promover la educación, la salud, el diálogo intercultural, el desarrollo y la paz.

25) La Comisión fomentará el uso del deporte como herramienta en su política de desarrollo, en particular:

- impulsará el deporte y la educación física como elementos esenciales de una educación de calidad y como medios para imprimir más atractivo a los centros escolares y mejorar la asistencia;
- dirigirá la acción a facilitar el acceso de las niñas y las mujeres a la educación física y el deporte, con el objetivo de ayudarlas a adquirir confianza, mejorar la integración social, superar los prejuicios y promover estilos de vida saludables, así como el acceso de las mujeres a la educación;
- respaldará la promoción de la salud y las campañas de sensibilización a través del deporte.

A la hora de abordar el deporte en sus campañas de desarrollo, la UE dedicará sus mayores esfuerzos a establecer sinergias con los programas actuales de las Naciones Unidas, los Estados miembros, las autoridades locales y los organismos privados e implementará acciones complementarias o innovadoras con respecto a los programas y acciones existentes. El memorando de acuerdo firmado entre la Comisión y la FIFA en 2006 para hacer del fútbol una fuerza para el desarrollo en los Estados de África, del Caribe y del Pacífico es un ejemplo en este sentido.

26) La UE incluirá en su diálogo político y en la cooperación con países asociados, cuando resulte adecuado, cuestiones relacionadas con el deporte, como los trasposos de jugadores internacionales, la explotación de jugadores menores de edad, el dopaje, el blanqueo de dinero a través del deporte y la seguridad durante los grandes acontecimientos deportivos internacionales.

La rapidez de los procedimientos de inmigración y obtención de visados, en particular para los deportistas de elite procedentes de terceros países, constituye

un elemento importante para aumentar el atractivo internacional de la UE. Además del proceso en curso para la conclusión de acuerdos de facilitación de visados con terceros países y la consolidación del régimen de visados aplicable a los miembros de la familia olímpica durante los Juegos Olímpicos, la UE necesita desarrollar nuevos mecanismos de admisión (temporal) para deportistas procedentes de terceros países.

La Comisión prestará especial atención al sector del deporte:

27) a la hora de implementar la Comunicación recientemente presentada sobre migración circular y asociaciones de movilidad con terceros países;

28) en el momento de elaborar planes armonizados para la admisión de diversas categorías de ciudadanos de terceros países, con fines económicos, sobre la base del Plan de Política en materia de Migración Legal de 2005.

2.8. Apoyo al desarrollo sostenible

La práctica del deporte, así como las instalaciones y acontecimientos deportivos tienen un impacto significativo en el medio ambiente. Es importante promover la gestión sana del entorno, adecuada para abordar, entre otras cuestiones, la contratación pública ecológica, las emisiones de gases de efecto invernadero, la eficiencia energética, la eliminación de residuos y el tratamiento del suelo y el agua. Las organizaciones deportivas europeas y los organizadores de acontecimientos deportivos deberían establecer objetivos medioambientales para que sus actividades sean sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente. Al mejorar su credibilidad en asuntos medioambientales, las organizaciones responsables podrían esperar obtener beneficios específicos a la hora de proponerse como sedes de acontecimientos deportivos, así como beneficios relacionados con un uso más racionalizado de los recursos naturales.

La Comisión:

29) utilizará su diálogo estructurado con las principales organizaciones deportivas internacionales y europeas, así como otras partes interesadas, para animarlas, tanto a ellas como a sus miembros, a participar en el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) y en los sistemas comunitarios de concesión de etiqueta ecológica, y a promover estos sistemas voluntarios durante los grandes acontecimientos deportivos;

30) impulsará la contratación pública ecológica en su diálogo político con los Estados miembros y otras partes interesadas;

31) concienciará, a través de directrices elaboradas en colaboración con las partes interesadas pertinentes (responsables de la elaboración de políticas, PYME, comunidades locales, etc.), sobre la necesidad de trabajar juntos, mediante acuerdos de colaboración, a nivel regional para organizar acontecimientos deportivos de manera sostenible;

32] considerará el deporte como parte del componente «Información y Comunicación» del nuevo programa LIFE+.

3. LA DIMENSIÓN ECONÓMICA DEL DEPORTE

El deporte es un sector dinámico que crece con rapidez, tiene un impacto macroeconómico infravalorado y puede contribuir a los objetivos de Lisboa de crecimiento y creación de empleo. Puede servir, además, como herramienta para el desarrollo local y regional, la regeneración urbana o el desarrollo rural. El deporte tiene sinergias con el turismo y puede estimular la mejora de las infraestructuras y el establecimiento de nuevos partenariados para financiar las instalaciones deportivas y de ocio.

Pese a que, en general, no hay datos fiables y comparables sobre el peso económico del deporte, su importancia viene confirmada por estudios y análisis de las cuentas nacionales, del aspecto económico de los acontecimientos deportivos de gran envergadura y de los costes de la inactividad física, que incluyen los relativos al envejecimiento de la población. Un estudio presentado durante la Presidencia de Austria en 2006 sugería que, en 2004, el deporte, en un sentido amplio, generó un valor añadido de cuatrocientos siete millones de euros, es decir, el 3,7 % del PIB de la UE, y dio trabajo a quince millones de personas, es decir, el 5,4 % de la mano de obra. Esta contribución del deporte debería ser más visible y debería tenerse en cuenta en las políticas de la UE.

Una parte cada vez mayor del valor económico del deporte está vinculada a los derechos de propiedad intelectual. Estos derechos están relacionados con los derechos de autor, las comunicaciones comerciales y las marcas, así como con los derechos de imagen y difusión.

En un sector cada día más globalizado y dinámico, la aplicación efectiva de las normas en materia de derechos de propiedad intelectual en todo el mundo empieza a ser una parte fundamental de la salud de la economía del deporte. Es importante, además, que se garantice a los destinatarios la posibilidad de disponer de acceso a distancia a los acontecimientos deportivos a nivel transfronterizo en el territorio de la UE.

Por otro lado, pese a la importancia económica global del deporte, la amplia mayoría de las actividades deportivas tiene lugar en estructuras sin ánimo de lucro, muchas de las cuales dependen de la financiación pública para poder dar a todos los ciudadanos acceso a las actividades deportivas.

3.1. Hacia unas políticas en materia deportiva basadas en la evidencia

La puesta en marcha de acciones políticas y la mejora de la colaboración en materia de deporte a nivel de la UE han de estar respaldadas por una base sólida de conocimientos. A fin de optimizar la planificación estratégica y la elaboración de políticas en el ámbito del deporte, es necesario mejorar la calidad y la comparabilidad de los datos.

Las partes interesadas, tanto gubernamentales como no gubernamentales, han instado a la Comisión en repetidas ocasiones a establecer una definición estadística europea del deporte y a coordinar esfuerzos para, a partir de ahí, generar

estadísticas sobre el deporte y relacionadas con él.

33) La Comisión, en estrecha colaboración con los Estados miembros, tratará de establecer un método estadístico europeo para medir el impacto económico del deporte como base para las cuentas estadísticas nacionales en la materia, que podría dar lugar, con el tiempo, a una cuenta satélite europea sobre el tema.

34) Asimismo, deberían seguir realizándose encuestas específicas sobre información relacionada con el deporte cada pocos años (encuestas de Eurobarómetro, por ejemplo), en particular para obtener información distinta de la económica que no puede obtenerse a partir de las cuentas estadísticas nacionales en materia de deporte (índices de participación, datos sobre voluntariado, etc.).

35) La Comisión pondrá en marcha un estudio para evaluar la contribución, a la Agenda de Lisboa, del sector del deporte: directa (por lo que se refiere al PIB, el crecimiento y el empleo) e indirecta (a través de la educación, el desarrollo regional y el mayor atractivo de la UE).

36) La Comisión organizará, entre los Estados miembros y las federaciones deportivas, el intercambio de mejores prácticas relativas a la organización de acontecimientos deportivos de gran envergadura, con vistas a impulsar el crecimiento económico sostenible, la competitividad y el empleo.

3.2. En busca de una base más segura para la financiación pública del deporte

Las organizaciones deportivas cuentan con numerosas fuentes de ingresos, como las tarifas de los clubes y la venta de entradas, la publicidad y la esponsorización, los derechos de difusión, la redistribución de ingresos en el seno de las federaciones deportivas, el merchandising, la financiación pública, etc. Sin embargo, algunas organizaciones deportivas pueden acceder mucho más fácilmente que otras a los recursos procedentes de los operadores económicos, si bien en algunos casos existe un sistema de redistribución que funciona bien. En el deporte de base, la igualdad de oportunidades y el acceso libre a las actividades deportivas sólo puede garantizarse mediante una fuerte participación pública. La Comisión entiende la importancia de la financiación para el deporte de base y el deporte para todos, y está a favor de que dicha financiación se conceda de conformidad con la legislación comunitaria.

En muchos Estados miembros, el deporte se financia en parte a través de una tasa o retención sobre los servicios de lotería o de apuestas estatales o con licencia estatal. La Comisión invita a los Estados miembros a reflexionar acerca de la mejor manera de mantener y desarrollar un modelo de financiación sostenible para proporcionar ayuda a largo plazo a las organizaciones deportivas.

37) Para contribuir a la reflexión sobre la financiación del deporte, la Comisión llevará a cabo un estudio independiente sobre la financiación en los Estados miembros del deporte de base y el deporte para todos, procedente tanto de fuentes públicas como privadas, así como el impacto en los cambios que se están produciendo en este ámbito.

Por lo que se refiere a la imposición indirecta, la legislación de la UE sobre el IVA se recoge en la Directiva 2006/112/CE del Consejo, en la que se pretende garantizar que la aplicación de la legislación de los Estados miembros en materia de IVA no distorsione la competencia ni obstaculice la libre circulación de bienes y servicios. La Directiva contempla la posibilidad de que los Estados miembros eximan del pago del IVA determinados servicios relacionados con el deporte y, cuando la exención no sea posible, la posibilidad de aplicar tipos reducidos en algunos casos.

38) Dada la importancia del papel que desempeña el deporte en la sociedad y su fuerte arraigo local, la Comisión defenderá el mantenimiento de las posibilidades actuales de aplicar tipos reducidos del IVA al deporte.

4. LA ORGANIZACIÓN DEL DEPORTE

El debate político sobre el deporte en Europa suele conceder gran importancia al llamado «Modelo Deportivo Europeo». La Comisión considera que deberían promoverse determinados valores y tradiciones del deporte europeo. No obstante, habida cuenta de la diversidad y complejidad de las estructuras deportivas europeas, considera que no es realista tratar de definir un modelo unificado de organización del deporte en Europa. Por otro lado, los avances económicos y sociales comunes a la mayoría de los Estados miembros (creciente comercialización, desafíos al gasto público, incremento del número de participantes y estancamiento del número de trabajadores voluntarios) se han traducido en nuevos retos para la organización del deporte en Europa. La llegada de nuevas partes interesadas (participantes fuera de las disciplinas organizadas, clubes deportivos profesionales, etc.) está planteando nuevas preguntas relativas a la gobernanza, la democracia y la representación de intereses en el seno del Movimiento Deportivo.

La Comisión puede contribuir a impulsar el intercambio de mejores prácticas en materia de gobernanza en el deporte. Asimismo, puede ayudar a establecer un conjunto común de principios de buena gobernanza en este ámbito, como transparencia, democracia, responsabilidad y representación de las partes interesadas (asociaciones, federaciones, jugadores, clubes, ligas, aficionados, etc.). Para ello, la Comisión se inspirará en trabajos previos⁷. Debería prestarse atención, asimismo, a la representación de las mujeres en posiciones de gestión y liderazgo.

La Comisión reconoce la autonomía de las organizaciones deportivas y las estructuras representativas (como las ligas). Reconoce, asimismo, que la gobernanza es básicamente responsabilidad de los organismos que dirigen el deporte y, en cierta medida, de los Estados miembros y los interlocutores sociales. Sin embargo, el diálogo con las organizaciones deportivas ha concentrado la atención de la Comisión en una serie de áreas que se tratan a continuación. La Comisión considera que la mayoría de los retos pueden abordarse a través de la autorregulación, respetando los principios de la buena gobernanza y siempre y cuando se cumpla la legislación de la UE, y está dispuesta a desempeñar un papel facilitador o a intervenir cuando sea necesario.

4.1. La especificidad del deporte

La actividad deportiva está sujeta a la aplicación de la legislación de la UE, lo que se describe detalladamente en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión y en sus anexos. La legislación en materia de competencia y las disposiciones sobre mercado interior se aplican al deporte en la medida en que éste constituye una actividad económica. El deporte también está sujeto a otros aspectos importantes de la legislación de la UE, como la prohibición de discriminar por razones de nacionalidad, las disposiciones relativas a la ciudadanía de la Unión y la igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo.

Al mismo tiempo, el deporte presenta determinadas particularidades a las que suele hacerse referencia como la «especificidad del deporte». La especificidad del deporte europeo puede abordarse desde dos prismas:

- La particularidad de las actividades deportivas y las normas en materia de deporte, como las competiciones separadas para hombres y mujeres, los límites en el número de participantes en las competiciones o la necesidad de garantizar la incertidumbre de los resultados y preservar el equilibrio competitivo entre los clubes que participan en las mismas competiciones;

- La particularidad de la estructura del deporte, que incluye, entre otras cosas, la autonomía y diversidad de las organizaciones deportivas; una estructura piramidal de las competiciones, desde la base hasta la elite, y mecanismos organizados de solidaridad entre los diferentes niveles y operadores; la organización del deporte sobre una base nacional; y el principio según el cual hay una única federación por deporte.

La jurisprudencia de los tribunales europeos y las decisiones de la Comisión ponen de manifiesto que se ha reconocido y tenido en cuenta la especificidad del deporte. Asimismo, orientan sobre el modo en que la legislación de la UE se aplica al deporte. En consonancia con la jurisprudencia consolidada, seguirá reconociéndose la especificidad del deporte, pero no podrá interpretarse de manera que justifique una excepción general a la aplicación de la legislación de la UE.

Como se explica detalladamente en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión y sus anexos, existen normas organizativas en materia de deporte que, basándose en sus objetivos legítimos, es probable que no incumplan las disposiciones antimonopolio del Tratado CE, siempre y cuando sus efectos contrarios a la competencia sean, en su caso, inherentes y proporcionados a los objetivos perseguidos. Ejemplos de estas normas serían las «reglas del juego» (por ejemplo, las normas que establecen la duración de los partidos o el número de jugadores sobre el terreno), las normas relativas a los criterios de selección en las competiciones deportivas, las normas de «local y visitante», las normas que impiden la propiedad múltiple en las competiciones de clubes, las normas relativas a la composición de los equipos nacionales, las normas antidopaje y las normas relativas a los períodos de traspasos.

No obstante, por lo que se refiere a los aspectos reguladores del deporte, la evaluación destinada a establecer si una determinada norma deportiva es compatible con la legislación de la UE en materia de competencia sólo puede llevarse a cabo caso por caso, tal y como confirmó recientemente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en su sentencia Meca-Medina⁸. El Tribunal facilitó una aclaración relativa al impacto de la legislación de la UE en las normas en materia de deporte y desechó la noción de «reglas puramente deportivas», por considerarla irrelevante para la cuestión de la aplicabilidad al sector del deporte de las normas de la UE en materia de competencia.

El Tribunal reconoció que ha de tenerse en cuenta la especificidad del deporte en el sentido de que los efectos restrictivos sobre la competencia que son inherentes a la organización y al buen funcionamiento de la competición deportiva no incumplen las normas de la UE en materia de competencia siempre y cuando dichos efectos sean proporcionados al interés deportivo genuino y legítimo perseguido. La necesidad de una prueba de proporcionalidad implica que es necesario tener en cuenta las características individuales de cada caso. No permite, por tanto, formular orientaciones generales sobre la aplicación de la legislación en

materia de competencia al sector del deporte.

4.2. Libre circulación y nacionalidad

La organización del deporte y de las competiciones sobre una base nacional es parte del bagaje histórico y cultural del planteamiento del deporte en Europa y responde a los deseos de los ciudadanos europeos. En particular, los equipos nacionales desempeñan un papel esencial, no sólo en cuestión de identidad, sino también de cara a garantizar la solidaridad con el deporte de base y, por consiguiente, merecen que se les preste apoyo.

La discriminación por razones de nacionalidad está prohibida en los Tratados, en los que se establece el derecho de todo ciudadano de la Unión a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros. Los Tratados también están dirigidos a eliminar cualquier tipo de discriminación entre trabajadores de los Estados miembros basada en la nacionalidad, por lo que se refiere al empleo, la remuneración y otras condiciones laborales y de contratación. Las mismas prohibiciones se aplican a la discriminación basada en la nacionalidad en la prestación de servicios. Por otro lado, la pertenencia a clubes deportivos y la participación en competiciones son factores adecuados para impulsar la integración de los residentes en la sociedad del país de acogida.

La igualdad de trato también concierne a los ciudadanos de los Estados que han firmado con la UE acuerdos que contienen cláusulas de no discriminación y que trabajan con arreglo a la legalidad en el territorio de los Estados miembros.

39) La Comisión insta a los Estados miembros y organizaciones deportivas a combatir la discriminación por razones de nacionalidad en todos los deportes. Por su parte, luchará contra la discriminación en el deporte a través del diálogo político con los Estados miembros, mediante recomendaciones, diálogo estructurado con las partes interesadas y, llegado el caso, procedimientos por infracción.

La Comisión se reafirma en su aceptación de restricciones, limitadas y proporcionadas (en consonancia con las disposiciones del Tratado de la UE en materia de libre circulación y de las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas), al principio de libre circulación, en particular por lo que se refiere a:

- el derecho a seleccionar a atletas nacionales para las competiciones de equipos nacionales;
- la necesidad de limitar el número de participantes en una competición;
- el establecimiento de plazos para los traspasos de jugadores en los deportes de equipo.

40) Por lo que se refiere al acceso de no nacionales a las competiciones individuales, la Comisión tiene la intención de poner en marcha un estudio para analizar todos los aspectos de esta compleja cuestión.

4.3. Traspasos

Ante la ausencia de normas de traspaso, la integridad de las competiciones deportivas podría peligrar como consecuencia de la contratación, por parte de los clubes, de jugadores en el transcurso de una temporada determinada para imponerse a sus rivales. Al mismo tiempo, cualquier norma sobre el traspaso de jugadores ha de respetar la legislación de la UE (disposiciones en materia de competencia y normas sobre la libre circulación de trabajadores).

En 2001, en el transcurso de un asunto relacionado con un supuesto incumplimiento de la legislación comunitaria en materia de competencia y tras debatir con la Comisión, las autoridades futbolísticas decidieron revisar la normativa de la FIFA en materia de traspasos en el fútbol internacional, basándose en la compensación de los costes de formación soportados por los clubes deportivos, el establecimiento de períodos de traspaso, la protección de la educación escolar de los jugadores menores de edad y el acceso garantizado a los tribunales nacionales.

La Comisión considera que este sistema constituye un ejemplo de buena práctica que garantiza el equilibrio competitivo entre los clubes, al tiempo que tiene en cuenta los requisitos de la legislación de la UE.

Por lo que se refiere al traspaso de jugadores, también preocupa la legalidad de los flujos financieros que genera. A fin de aumentar la transparencia en los flujos monetarios relacionados con los traspasos, el establecimiento de un sistema de información y verificación de los traspasos podría ser una solución eficaz. La Comisión considera que semejante sistema sólo debería tener una función de control; las transacciones financieras deberían realizarse directamente entre las partes implicadas. En función del deporte, el sistema podría estar gestionado por la organización deportiva europea pertinente o por sistemas nacionales de información y verificación en los Estados miembros.

4.4. Agentes de jugadores

El desarrollo de un auténtico mercado europeo de jugadores y el aumento del nivel de los sueldos de estos en algunos deportes han dado lugar al incremento de las actividades de los agentes. En un entorno jurídico cada vez más complejo, muchos jugadores (y clubes deportivos) recurren a los servicios de agentes para negociar y firmar los contratos.

Existen informes de prácticas irregulares en las actividades de algunos agentes que se han traducido en casos de corrupción, blanqueo de dinero y explotación de jugadores menores de edad. Estas prácticas perjudican al deporte en general y suscitan importantes cuestiones en materia de gobernanza. Es necesario proteger la salud y la seguridad de los jugadores, en particular de los menores, y combatir las actividades delictivas.

Por otro lado, los agentes están sujetos a normativas que difieren de un Estado miembro a otro. Algunos Estados miembros han introducido legislación específica sobre agentes de jugadores, mientras que, en otros, la ley aplicable es la ley-

general relativa a las agencias de colocación, pero con referencia a los agentes de jugadores. Además, algunas federaciones internacionales (como la FIFA o la FIBA) han establecido sus propias normativas.

Por todo ello, se ha instado repetidamente a la UE para que regule la actividad de los agentes de jugadores a través de una iniciativa legislativa.

41) La Comisión llevará a cabo una evaluación de impacto para obtener una visión clara de las actividades de los agentes de jugadores en la UE, así como una evaluación destinada a determinar si es necesario actuar a nivel europeo y, al mismo tiempo, a analizar las diferentes opciones posibles.

4.5. Protección de menores

La explotación de jóvenes jugadores continúa. El problema más grave se refiere a los niños que no son seleccionados para competir y son abandonados en un país extranjero, de manera que a menudo se encuentran en una situación irregular, más propensa a la explotación. Pese a que, en la mayoría de los casos, este fenómeno no entra en la definición jurídica de tráfico de seres humanos, resulta inaceptable, dados los valores fundamentales reconocidos por la UE y sus Estados miembros. Asimismo, es contrario a los valores del deporte. Es necesario aplicar con rigor las medidas de protección para menores no acompañados de la legislación de los Estados miembros en materia de inmigración. Debe lucharse también contra el abuso sexual y el acoso de menores en el deporte.

42) La Comisión seguirá supervisando la implementación de la legislación de la UE, en particular la Directiva relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Recientemente ha puesto en marcha un estudio sobre el trabajo infantil como complemento a la supervisión de la implementación de la Directiva. La cuestión de si los jóvenes jugadores entran en el ámbito de la Directiva se tendrá en cuenta en dicho estudio.

43) La Comisión propondrá a los Estados miembros y a las organizaciones deportivas que cooperen en la protección de la integridad moral y física de los jóvenes a través de la difusión de información sobre la legislación vigente, el establecimiento de normas mínimas y el intercambio de mejores prácticas.

4.6. Corrupción, blanqueo de dinero y otras formas de delito financiero

La corrupción, el blanqueo de dinero y otras formas de delito financiero están afectando al deporte a nivel local, nacional e internacional. Dado el alto nivel de internacionalización del sector, la corrupción en el deporte a menudo presenta aspectos transfronterizos. Los problemas de corrupción de dimensión europea han de ser combatidos a nivel europeo. Los mecanismos de la UE para luchar contra el blanqueo de dinero deben aplicarse también de manera eficaz en el sector del deporte.

44) La Comisión dará su apoyo a los partenariados público-privados que representen los intereses del deporte y a las autoridades responsables de la lucha contra la corrupción, los cuales, a su vez, identificarían los puntos vulnerables a la corrupción en el sector del deporte y contribuirían al desarrollo de estrategias preventivas y represivas eficaces para combatir dicha corrupción.

45) La Comisión seguirá supervisando la implementación en los Estados miembros de la legislación de la UE en materia de lucha contra el blanqueo de dinero con respecto al sector del deporte.

4.7. Sistemas de licencias de los clubes

La Comisión reconoce la utilidad de contar con sólidos sistemas de licencias para los clubes profesionales a nivel nacional y europeo como herramienta para impulsar la buena gobernanza en el deporte. Los sistemas de licencias, en general, pretenden garantizar que todos los clubes respeten las mismas normas básicas en materia de gestión financiera y transparencia, pero también podrían incluir disposiciones relativas a la discriminación, la violencia, la protección de menores y la formación. Dichos sistemas han de ser compatibles con las disposiciones sobre competencia y mercado interior y no pueden ir más allá de lo necesario en su persecución de un objetivo legítimo en relación con la adecuada organización y el buen funcionamiento del deporte.

Los esfuerzos han de concentrarse en la implementación y el refuerzo gradual de los sistemas de licencias. En el caso del fútbol, donde dentro de poco será obligatorio un sistema de licencias para los clubes que participen en competiciones europeas, la acción ha de concentrarse en fomentar e impulsar el uso de sistemas de licencias a nivel nacional.

46) La Comisión promoverá el diálogo con las organizaciones deportivas para abordar la implementación y el refuerzo de sistemas autorreguladores de licencias.

47) Empezando con el fútbol, la Comisión tiene previsto organizar una conferencia sobre sistemas de licencias y mejores prácticas en este ámbito con la UEFA (Unión Europea de las Asociaciones Nacionales), la EPFL (Unión Europea de Ligas Profesionales), la FIFPro (Federación Internacional de Futbolistas Profesionales), así como las asociaciones y las ligas nacionales.

4.8. Medios de comunicación

Los asuntos relativos a las relaciones entre el sector del deporte y los medios de comunicación (la televisión, en particular) han cobrado una importancia crucial a medida que los derechos de difusión se han convertido en la primera fuente de ingresos del deporte profesional en Europa. Los derechos de difusión de acontecimientos deportivos, por su parte, constituyen una fuente decisiva de contenido para muchos operadores de medios de comunicación.

El deporte ha sido un motor para la llegada de nuevos medios de comunicación y servicios de televisión interactiva. La Comisión seguirá dando su apoyo al derecho a la información y al amplio acceso de los ciudadanos a la difusión de acontecimientos deportivos considerados de gran interés o especial importancia para la sociedad.

La aplicación de las disposiciones en materia de competencia del Tratado CE a la venta de los derechos de difusión de acontecimientos deportivos tiene en cuenta una serie de características específicas en este ámbito. A veces, una asociación deportiva vende colectivamente los derechos de difusión de acontecimientos deportivos en nombre de los diferentes clubes (como alternativa a la comercialización de dichos derechos por los clubes de manera individual). Si bien la venta colectiva de derechos de difusión aumenta las preocupaciones en materia de competencia, la Comisión lo ha aceptado bajo determinadas condiciones. La venta colectiva puede resultar importante para la redistribución de ingresos y, por tanto, puede ser una herramienta que refuerce la solidaridad en el seno del deporte. La Comisión reconoce la importancia de una redistribución equitativa de los ingresos entre los clubes, incluidos los más pequeños, y entre el deporte profesional y no profesional.

48) La Comisión recomienda a las organizaciones deportivas que presten la debida atención a la creación y el mantenimiento de mecanismos de solidaridad. En el ámbito de los derechos de difusión de acontecimientos deportivos, tales mecanismos pueden adoptar la forma de un sistema de venta colectiva de derechos de difusión o, alternativamente, de un sistema de venta individual de los clubes, en ambos casos vinculado a un mecanismo consistente de solidaridad.

5. SEGUIMIENTO

La Comisión realizará un seguimiento de las iniciativas que figuran en el presente Libro Blanco, a través de la implementación de un diálogo estructurado con las partes interesadas del deporte, la cooperación con los Estados miembros y el fomento del diálogo social en el sector del deporte.

5.1. Diálogo estructurado

El deporte europeo se caracteriza por la existencia de múltiples estructuras complejas y diversas que presentan formas jurídicas de diferentes tipos y distintos niveles de autonomía en los Estados miembros. A diferencia de lo que ocurre en otros sectores y debido a la propia naturaleza del deporte organizado, las estructuras deportivas europeas suelen estar peor desarrolladas que las estructuras deportivas a nivel nacional e internacional. Además, en general, el deporte europeo está organizado con arreglo a estructuras continentales, y no a nivel de la UE.

Las partes interesadas están de acuerdo en que la Comisión tiene un importante papel que desempeñar para contribuir al debate europeo sobre el deporte, proporcionando una plataforma para el diálogo con ellas. Según los Tratados, la amplia consulta con las partes interesadas es una de las obligaciones de la Comisión.

Habida cuenta de la complejidad y la diversidad de la cultura del deporte en Europa, la Comisión pretende involucrar en su diálogo estructurado, en particular, a los siguientes actores:

- federaciones deportivas europeas;
- organizaciones europeas del sector del deporte, en particular los Comités Olímpicos Europeos (EOC), el Comité Paralímpico Europeo (EPC) y las organizaciones deportivas europeas no gubernamentales;
- organizaciones nacionales del sector del deporte y comités nacionales olímpicos y paralímpicos;
- otros actores del ámbito del deporte representados a nivel europeo, incluidos los interlocutores sociales;
- otras organizaciones europeas e internacionales, en particular las estructuras del Consejo de Europa para el deporte y los organismos de las Naciones Unidas como la Unesco y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

49) La Comisión pretende organizar el diálogo estructurado de la manera siguiente:

- Foro Europeo del Deporte: encuentro anual que reúna a todas las partes interesadas en el deporte.
- Discusiones temáticas con un número limitado de participantes.

50) Además, tratará de dar más visibilidad a las manifestaciones deportivas europeas. La Comisión presta su apoyo al futuro desarrollo de la iniciativa Capitales Europeas del Deporte.

5.2. Cooperación con los Estados miembros

La cooperación entre los Estados miembros en materia de deporte a nivel de la UE tiene lugar en reuniones ministeriales informales, así como a nivel administrativo a través de los directores de deporte. Los ministros de deporte de la UE adoptaron en 2004 una agenda continua para el deporte, a fin de establecer los temas prioritarios para las discusiones sobre deporte entre los Estados miembros.

51) Al objeto de abordar las cuestiones enumeradas en el presente Libro Blanco, la Comisión propone reforzar la cooperación existente entre ella y los Estados miembros.

Basándose en una propuesta de la Comisión, los Estados miembros pueden querer reforzar el mecanismo de la agenda continua, por ejemplo:

- para definir conjuntamente las prioridades de cooperación en la elaboración de políticas en materia deportiva;
- para informar periódicamente de los progresos a los ministros de deporte de la UE.

De cara a una cooperación más estrecha, es necesario organizar reuniones periódicas de los ministros y directores de deporte en el marco de cada Presidencia, que deberían tener en cuenta los equipos de dieciocho meses de las futuras presidencias.

52) La Comisión informará sobre la implementación del Plan de Acción «Pierre de Coubertin» a través del mecanismo de la agenda continua.

5.3. Diálogo social

A la vista del creciente número de retos que afronta la gobernanza del deporte, el diálogo social a nivel europeo puede contribuir a abordar las preocupaciones comunes de los empleadores y los atletas, incluidos los acuerdos relativos a las relaciones de trabajo y las condiciones laborales en el sector, de conformidad con lo dispuesto en el Tratado CE.

La Comisión ha financiado proyectos destinados a la consolidación del diálogo social en el sector del deporte en general, así como en el sector del fútbol en particular. Dichos proyectos han establecido una base para el diálogo social a nivel europeo, así como la consolidación de organizaciones europeas. La Comisión puede crear un Comité Sectorial para el Diálogo Social sobre la base de una petición conjunta de los interlocutores sociales; considera que el diálogo social europeo en el sector del deporte o en sus subsectores (como el del fútbol) es un

instrumento que permitiría a los interlocutores sociales contribuir a dar forma a las relaciones laborales y a las condiciones de trabajo de forma activa y participativa. En este ámbito, el diálogo social también podría llevar al establecimiento de códigos de conducta o estatutos, acordados mutuamente, con los que abordar las cuestiones relacionadas con la formación, las condiciones laborales o la protección de los jóvenes.

53) La Comisión impulsa y acoge con satisfacción todos los esfuerzos que lleven a establecer comités europeos para el diálogo social en el sector del deporte. Seguirá dando su apoyo tanto a los empleadores como a los empleados y continuará su diálogo abierto al respecto con todas las organizaciones deportivas.

La financiación que los Estados miembros deberían poner a disposición del desarrollo de capacidades y de acciones conjuntas de los interlocutores sociales a través del Fondo Social Europeo en las regiones incluidas en el objetivo de convergencia deberían destinarse también al desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales en el sector del deporte.

6. CONCLUSIÓN

El presente Libro Blanco contiene una serie de acciones para ser implementadas o financiadas por la Comisión. En conjunto, dichas acciones constituyen el Plan de Acción «Pierre de Coubertin», que guiará a la Comisión en sus actividades relacionadas con el deporte durante los próximos años.

Este Libro Blanco ha aprovechado al máximo las posibilidades que ofrecen los Tratados vigentes. El Consejo Europeo de junio de 2007 confirió a la Conferencia Intergubernamental un mandato que contempla la introducción en el Tratado de una disposición en materia de deporte. Si es necesario, la Comisión podrá volver sobre este asunto e indicar nuevas medidas en el contexto de una nueva disposición del Tratado.

En otoño de 2007, la Comisión organizará una conferencia para presentar el Libro Blanco a las partes interesadas del deporte. Las conclusiones de dicha conferencia se presentarán a los ministros de deporte de la UE antes de finales de 2007. El Libro Blanco también se presentará al Parlamento Europeo, al Comité de las Regiones y al Comité Económico y Social Europeo.

Anexo 02

El futuro del fútbol profesional en Europa

Resolución de Parlamento Europeo, de 29 de marzo de 2007, sobre el

futuro del fútbol profesional en Europa (2006/2130INI)

El Parlamento Europeo,

- Vistos el Informe de Helsinki de 10 de diciembre de 1999 y la Declaración de Niza de 8 de diciembre de 2000 relativa a las características específicas del deporte y a su función social en Europa,
- Vistos los artículos 17 y III-282 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (Tratado constitucional),
- Vista la iniciativa de la Presidencia del Reino Unido materializada en el «Informe independiente sobre el deporte europeo 2006»,
- Vistas la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Tribunal de Justicia), el Tribunal de Primera Instancia y las decisiones de la Comisión en los asuntos relacionados con el deporte,
- Visto el artículo 45 de su Reglamento,
- Vistos el informe de la Comisión de Cultura y Educación y las opiniones de la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor y la Comisión de Asuntos Jurídicos (A6 0036/2007),

A. Considerando que la Comisión ha subrayado en el Informe de Helsinki la necesidad de una asociación entre los órganos de gobierno del fútbol y las autoridades públicas para la buena gobernanza de este deporte que respete plenamente el carácter autorregulador del deporte profesional,

B. Considerando que el deporte europeo y el fútbol en particular son parte inalienable de la identidad, la ciudadanía y la cultura europeas y que el modelo de fútbol europeo, caracterizado por la celebración de competiciones deportivas abiertas enmarcadas en una estructura piramidal en la que cientos de miles de clubes aficionados y millones de voluntarios y de jugadores constituyen la base sobre la que se sustenta la cúspide del fútbol profesional, es resultado de una antigua tradición democrática, así como del apoyo en el conjunto de la sociedad,

C. Considerando que el fútbol desempeña un importante cometido social y educativo y es un instrumento eficaz de inclusión social y diálogo multicultural y tiene que desempeñar un papel activo a la hora de combatir la discriminación, la intolerancia, el racismo y la violencia, ya que en los estadios y en sus alrededores siguen produciéndose muchos incidentes por estos motivos, y considerando que los clubes y ligas del fútbol profesional desempeñan también una función cultural y social vital en sus comunidades locales y nacionales,

D. Considerando que el fútbol profesional tiene una dimensión económica y una dimensión no económica,

E. Considerando que los aspectos económicos del fútbol profesional están sujetos al Derecho comunitario y que la jurisprudencia reconoce la especificidad del deporte y las misiones sociales y educativas desempeñadas por el fútbol en Europa,

F. Considerando que, por lo tanto, es responsabilidad de las autoridades políticas y deportivas nacionales y europeas asegurar, mediante el desarrollo de un marco jurídico apropiado que respete plenamente los principios fundamentales de especificidad del fútbol profesional, autonomía de sus órganos y subsidiariedad, que la aplicación del Derecho comunitario al fútbol profesional no pone en peligro sus diferentes objetivos sociales y culturales,

G. Considerando que, debido a la creciente importancia del deporte en diferentes políticas de la Unión Europea (libre circulación, reconocimiento de cualificaciones profesionales, competencia, salud y política audiovisual), se decidió incluir el deporte en el Tratado constitucional como ámbito de la competencia de la UE (artículos 17 y III-282); considerando asimismo que el Tratado constitucional no ha sido ratificado por todos los Estados miembros y que la Declaración de Niza sobre el deporte en la Unión Europea no es suficiente para abordar los problemas actuales, que rebasan la dimensión nacional y exigen una solución europea,

H. Considerando que la creciente profesionalización y comercialización del deporte en general y del fútbol en particular ha hecho que el Derecho comunitario sea mucho más relevante en este ámbito, lo que se refleja en el creciente número de asuntos pendientes ante el Tribunal de Justicia y la Comisión; considerando que se con ello ha agravado en gran medida el problema de la inseguridad jurídica y que los sectores afectados consideran cada vez más inadecuado un examen exclusivamente casuístico, tal como se documenta en el estudio encargado por algunos Ministros de Deportes de los Estados miembros de la UE y publicado recientemente con el título «Informe independiente sobre el deporte europeo 2006»; considerando que no es seguro, por ejemplo, que la norma de la UEFA de reservar una cuota mínima a los jugadores locales, tan importante para la promoción de los jóvenes, pudiera superar un examen de conformidad con el artículo 12 del Tratado CE por parte del Tribunal de Justicia,

I. Considerando que, a consecuencia de esta inseguridad jurídica, no está claro hasta dónde alcanza la autonomía de los organismos de autorregulación, como la Unión de las Asociaciones Europeas de Fútbol (UEFA), las federaciones nacionales y las ligas nacionales, y en qué medida están sujetas en el ejercicio de sus funciones de autorregulación y de regulación a determinados principios del Derecho comunitario, tales como la libre circulación, la no discriminación y las normas de competencia,

J. Considerando que esa inseguridad jurídica no solo resulta problemática en su vertiente económica sino, en particular, en términos de la función social, cultural y educativa del fútbol, y considerando que, además, reduce el interés de los aficionados y menoscaba los esfuerzos por mejorar la calidad del deporte y por afirmar el principio del juego limpio,

K. Considerando la decisión de incluir el deporte en el Tratado constitucional como materia de competencia de la UE (artículos 17 y III-282) para conferir a la Unión Europea competencias para desarrollar la dimensión europea del deporte,

L. Considerando que el fútbol profesional no funciona como un sector típico de la economía, y que los clubes de fútbol profesional no pueden funcionar con arreglo a las mismas condiciones de mercado que otros sectores económicos debido

a la interdependencia entre adversarios deportivos y el equilibrio competitivo necesario para preservar la incertidumbre de los resultados, y considerando que sus distintos actores –a saber, seguidores, jugadores, clubes, ligas y asociaciones– no operan como consumidores o empresas normales,

M. Considerando que el futuro del fútbol profesional en Europa está amenazado por la creciente concentración de riqueza económica y poder deportivo,

N. Considerando que la creciente importancia de los ingresos derivados de la venta de los derechos de retransmisión podría alterar el equilibrio competitivo entre los clubes de diferentes países, pues tales ingresos dependen en gran medida del tamaño de los mercados nacionales de radiodifusión,

O. Considerando que desde hace muchas décadas se viene incrementando la dimensión internacional del fútbol profesional, que se ha visto afectado también por diferentes regímenes reguladores y legislativos internacionales,

P. Considerando que la divergencia de legislaciones y de criterios de licencia en Europa genera desigualdad de condiciones en los planos económico y jurídico y que tal situación dificulta en gran medida la celebración de competiciones deportivas justas entre equipos de ligas europeas y, por tanto, también entre selecciones nacionales,

Q. Considerando que la participación de las mujeres en el deporte en general continúa siendo muy inferior a la masculina; considerando que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los órganos de decisión del deporte; considerando que sigue habiendo casos de discriminación de género en la remuneración de deportistas profesionales,

R. Considerando que, aún cuando la sentencia Bosman de 1995 tuvo un efecto positivo en los contratos y en la movilidad de los jugadores –si bien quedan pendientes de resolución numerosas cuestiones laborales y sociales–, también tuvo consecuencias negativas para el deporte, tales como la mayor capacidad de los clubes más ricos para fichar a los mejores jugadores, un vínculo más estrecho entre poder económico y éxito deportivo, una espiral inflacionista en los salarios de los jugadores, menores oportunidades de los jugadores de la cantera para demostrar su talento al más alto nivel y menor solidaridad entre el deporte profesional y el deporte aficionado,

S. Considerando que numerosas actividades delictivas (amañamiento de partidos, corrupción, etc.) son resultado de la espiral de gasto, la inflación salarial y las subsiguientes crisis financieras que afectan a muchos clubes,

T. Considerando que la Comisión ha confirmado mediante decisiones oficiales la compatibilidad de la venta colectiva de derechos de retransmisión con las normas de competencia de la CE,

Contexto general

1. Subraya su vinculación con el modelo europeo de fútbol, producto de una relación simbiótica entre el fútbol aficionado y el profesional;
2. Señala la importancia de las estructuras piramidales nacionales interconectadas del fútbol europeo, que fomentan el talento y las competiciones de base porque las ligas y las competiciones nacionales constituyen también la vía hacia las competiciones europeas, y que se ha de lograr un equilibrio satisfactorio entre la base nacional del juego y el nivel europeo, de modo que las ligas y las asociaciones de fútbol puedan cooperar eficientemente;
3. Reconoce la necesidad de un esfuerzo conjunto de los órganos de gobierno del fútbol y las autoridades políticas a distintos niveles para contrarrestar determinadas tendencias negativas, como la comercialización excesiva y la competencia desleal, para velar por que el fútbol profesional tenga un futuro favorable con competiciones emocionantes, un alto grado de identificación de los seguidores con sus clubes y un amplio acceso público a las competiciones, por ejemplo, mediante entradas de bajo precio para jóvenes y familias, especialmente para partidos internacionales importantes;
4. Acoge con beneplácito el trabajo del «Informe independiente sobre el deporte europeo 2006» antes mencionado y del estudio encargado por el Parlamento Europeo sobre «El deporte profesional en el mercado interior», y pide a los Estados miembros, a los órganos de gobierno del fútbol europeos y nacionales y a la Comisión, con miras a su próximo Libro Blanco sobre el deporte, que prosigan los esfuerzos comenzados bajo la Presidencia del Reino Unido para evaluar la necesidad de adoptar medidas políticas, con el debido respeto del principio de subsidiariedad, tomando en consideración los principios y recomendaciones fundamentales del Informe antes mencionado;
5. Expresa su deseo de evitar que sean las sentencias de los tribunales las que determinen exclusivamente y caso por caso el futuro del fútbol profesional en Europa y de aumentar la seguridad jurídica;
6. Expresa su acuerdo básico con el principio de que los aspectos económicos del fútbol profesional inciden en el ámbito del Tratado CE, sin perjuicio de la especificidad del deporte expuesta en la Declaración de Niza; considera que, a este respecto, los efectos restrictivos consiguientes de una norma deportiva son compatibles con el Derecho de la UE siempre que tal norma persiga un objetivo legítimo relacionado con la naturaleza y la finalidad del deporte y que sus efectos restrictivos sean inherentes al objetivo y proporcionados con él;
7. Pide a la Comisión que elabore orientaciones sobre la manera de aplicar este principio y que inicie un procedimiento de consultas con las autoridades futbolísticas europeas y nacionales con el objetivo de establecer un acuerdo marco formal entre la UE y los órganos de gobierno del fútbol europeos y nacionales ;
8. Pide a la Comisión que, en colaboración con el Parlamento Europeo, los Estados miembros, los órganos de gobierno del fútbol nacionales y europeos y otras partes interesadas, incorpore los principios y las recomendaciones contenidos en la pre-

sente Resolución a su próximo Libro Blanco y que elabore un plan de acción para el deporte europeo en general y el fútbol en particular en el que se expongan las cuestiones que deberá abordar la Comisión y los instrumentos que conviene utilizar para aumentar la seguridad jurídica y velar por la igualdad de condiciones;

9. Pide a la Comisión que prosiga el diálogo estructurado con los órganos de gobierno del fútbol, incluyendo las federaciones y las ligas nacionales, y otras partes interesadas para solventar el problema de la seguridad jurídica;
10. Se congratula del éxito y del gran interés que suscita el fútbol femenino en Europa y llama la atención sobre su creciente importancia social;

Gobernanza

11. Pide a todos los órganos de gobierno del fútbol que definan y coordinen mejor sus competencias, responsabilidades, funciones y procedimientos de toma de decisiones para incrementar su democracia, transparencia y legitimidad; alienta a la Comisión a proporcionar orientaciones sobre las condiciones en las que resulta legítima la autorregulación, con el debido respeto a la legislación nacional y prestando apoyo financiero a las federaciones y asociaciones que aspiran a formar y cultivar a jóvenes futbolistas y a la selección nacional;

12. Pide a la UEFA que incluya a organizaciones representativas de los jugadores, a los clubes y a las ligas en el proceso de toma de decisiones;

13. Considera que una mejor gobernanza conducente a una autorregulación más concertada a escala nacional y europea reducirá la tendencia a recurrir a la Comisión y al Tribunal de Justicia;

14. Reconoce los conocimientos especializados y la legitimidad de los tribunales deportivos en la medida en que abordan el derecho de los ciudadanos a una audiencia equitativa, tal como se establece en el apartado 2 del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;

15. Opina que el recurso a los tribunales ordinarios, incluso cuando no esté justificado en términos deportivos, no puede ser objeto de penalización en el marco de la disciplina reglamentaria; condena las decisiones arbitrarias de la FIFA a este respecto;

16. Pide a la UEFA y a la FIFA que acepten en sus estatutos el derecho a recurrir a tribunales ordinarios, aunque reconoce que el principio de autorregulación implica y justifica las estructuras del modelo deportivo europeo y los principios fundamentales que rigen la organización de las competiciones deportivas, incluyendo las reglamentaciones antidopaje y las sanciones disciplinarias;

17. Insiste en que el principio de proporcionalidad resulta esencial para todos los órganos de gobierno del fútbol en el ejercicio de su competencia de autorregulación y pide a la Comisión que vele por la aplicación de este principio a los asuntos jurídicos relacionados con el deporte;

18. Insta a la FIFA a que incremente su democracia interna y la transparencia de sus estructuras;

19. Considera que el asunto Charleroi que examina el Tribunal de Justicia en la actualidad podría debilitar gravemente la capacidad de las pequeñas y medianas asociaciones de fútbol nacionales para participar en competiciones internacionales y amenazar la inversión vital en el fútbol de base realizada por las asociaciones nacionales; considera, a este respecto, que los clubes deberían permitir a sus jugadores acudir a la selección nacional sin derecho a compensación; anima a la UEFA y a la FIFA a que, junto con los clubes y las ligas europeos, lleguen a un acuerdo sobre las condiciones aplicables a los jugadores que se lesionan cuando representan a sus países y sobre la aplicación de un sistema de seguro colectivo;

20. Apoya el sistema de licencia de clubes establecido por la UEFA, que tiene por objeto velar por la igualdad de condiciones entre los clubes y contribuir a su estabilidad financiera, y pide a la UEFA que continúe desarrollando este sistema de licencia conforme con el Derecho comunitario con el fin de garantizar la transparencia financiera y la gestión adecuada;

21. Recomienda una campaña enérgica por parte de las autoridades políticas y deportivas nacionales y europeas para asegurar más transparencia y una buena gobernanza en el fútbol profesional europeo;

22. Apoya los esfuerzos por preservar la integridad del juego eliminando conflictos de intereses entre las principales partes interesadas en los clubes o los órganos de gobierno;

23. Alienta a la Comisión a reflexionar, en consulta con los órganos de gobierno del fútbol, las ligas y los clubes, sobre la introducción de un estatuto jurídico europeo de las sociedades económicas deportivas para tener en cuenta las actividades económicas de los grandes clubes de fútbol, preservando al mismo tiempo su particular naturaleza deportiva; considera que dicho estatuto permitiría aplicar normas para el control de las actividades económicas y financieras de esas sociedades y para la participación de los seguidores y de la comunidad;

24. Pide a los Estados miembros y a los órganos de gobierno del fútbol que promuevan activamente el cometido social y democrático de los seguidores del fútbol que apoyan los principios del juego limpio mediante el apoyo a la creación y desarrollo de fideicomisos de seguidores (en reconocimiento de su responsabilidad) que podrían participar en la propiedad y gestión de los clubes mediante el nombramiento de un defensor del fútbol y específicamente mediante la extensión del modelo de "Supporters Direct" a nivel europeo;

25. Pide a la UEFA que examine la manera en que las agrupaciones de seguidores podrían participar como partes interesadas importantes cuando están organizadas a nivel europeo y que examine la viabilidad de un órgano "Supporters Direct" europeo;

26. Considera que los futbolistas profesionales, sus representantes sindicales y los clubes y las ligas deberían intervenir en mayor medida en la gobernanza del fútbol mediante un mejor diálogo social;

Lucha contra las actividades delictivas

27. Expresa su apoyo a los esfuerzos de los órganos de gobierno del fútbol nacionales y europeos por dotar de mayor transparencia a las estructuras de propiedad de los clubes y pide al Consejo que diseñe y adopte medidas para combatir las actividades delictivas que afectan al fútbol profesional, incluido el blanqueo de capitales, las apuestas ilegales, el dopaje y el amañamiento de partidos, así como la prostitución forzada con ocasión de grandes espectáculos futbolísticos;

28. Destaca la necesidad de velar por la observancia cabal por parte de las entidades que intervienen en el sector del fútbol del principio de transparencia y de la legislación relativa a la lucha contra el blanqueo de capitales.

29. Pide a los Estados miembros que creen los mecanismos necesarios para alentar a la cooperación entre los clubes, las fuerzas del orden y las agrupaciones de seguidores, a fin de combatir las agresiones, actos de vandalismo y demás comportamientos delictivos antes, durante y después de la celebración de los partidos de fútbol y para intercambiar mejores prácticas;

30. Pide al Consejo que refuerce la coordinación de las medidas preventivas y de las sanciones respecto a los vándalos, también en relación con partidos nacionales; pide a este respecto al Consejo que aplique su Decisión 2002/348/JAI sobre la seguridad en relación con partidos de fútbol con una dimensión internacional y, si procede, que apruebe medidas adicionales al hilo de los recientes incidentes violentos registrados dentro y fuera de los estadios de fútbol;

31. Pide a los Estados miembros, las autoridades futbolísticas europeas y las federaciones y ligas que lleven a cabo una importante campaña de sensibilización entre los aficionados a escala europea con objeto de refrenar la violencia dentro y fuera de los estadios;

Cometido social, cultural y educativo del fútbol

32. Destaca la importancia de la educación a través del deporte y el potencial del fútbol para devolver al buen camino a jóvenes vulnerables socialmente y pide a los Estados miembros, las federaciones nacionales, las ligas y los clubes que intercambien las mejores prácticas a este respecto;

33. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que respalden también los proyectos de inclusión social de los clubes de fútbol;

34. Expresa su claro apoyo a las medidas previstas por la UEFA para fomentar la formación de jugadores jóvenes exigiendo un mínimo de canteranos en las plantillas de los clubes profesionales y limitando las dimensiones de las plantillas; considera que estas medidas incentivadoras son proporcionadas y pide a los clubes profesionales que apliquen esta norma estrictamente;

35. Expresa su convicción de que se requieren mecanismos adicionales para velar por que la iniciativa en favor de los canteranos no degenera en tráfico de niños, con clubes ofreciendo contratos a menores de 16 años;

36. Subraya que debe velarse por que los jugadores jóvenes, adicionalmente a su actividad de club y entrenamiento, también tengan oportunidad de recibir una educación general y una formación profesional y que los clubes deben garantizar que los jugadores jóvenes procedentes de terceros países regresan en condiciones seguras a su país si no pueden iniciar su carrera en Europa;

37. Insiste en que deben respetarse siempre las leyes de inmigración en relación con la contratación de jóvenes talentos extranjeros y pide a la Comisión que aborde el problema de la trata de niños en el contexto de la Decisión Marco 2002/629/JAI del Consejo, de 19 de julio de 2002, relativa a la lucha contra la trata de seres humanos y/o en el contexto de la aplicación de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, sobre la protección de los jóvenes en el trabajo; hace hincapié en que debe darse a los jóvenes jugadores la oportunidad de recibir enseñanza general y formación profesional en paralelo con su actividad en el club y con los entrenamientos, de manera que no dependan enteramente de los clubes; pide que se actúe para prevenir la exclusión social de los jóvenes que finalmente no resultan seleccionados;

38. Pide a los órganos de gobierno del fútbol que intervengan en la lucha contra la trata de seres humanos:

- firmando una carta europea de la solidaridad en el fútbol por la que los firmantes se comprometan a respetar unas buenas prácticas en lo relativo al descubrimiento, la contratación y la acogida de jóvenes futbolistas extranjeros;
- creando un fondo de solidaridad para financiar programas de prevención en los países más afectados por la trata de seres humanos;
- revisando el artículo 19 del Reglamento de la FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores en lo relativo a la protección de los menores;

39. Destaca el importante cometido social y educativo de los centros de formación deportiva y el papel vital que desempeñan para el bienestar de los clubes y el futuro desarrollo del talento futbolístico, y apoya la concesión de incentivos financieros a los clubes con centros de formación, siempre que dichos incentivos sean compatibles con las normas del Tratado sobre ayudas públicas, y pide a la Comisión que reconozca esta función primordial cuando elabore las orientaciones sobre ayudas públicas;

40. Destaca la necesidad de asegurar unas condiciones adecuadas de desarrollo de los jugadores jóvenes y de educarlos en un espíritu de honradez y respeto a las reglas del juego limpio;

41. Alienta a los Estados miembros a introducir la perspectiva de género en todos los aspectos de las políticas deportivas, con el objetivo de seguir reduciendo la diferencia aún existente entre hombres y mujeres, tanto en términos de representación en los organismos deportivos como de remuneración y participación efectiva en el deporte, igualando así los beneficios personales y sociales derivados del deporte;

Empleo y asuntos sociales

42. Lamenta las diferencias en materia de legislación social y fiscal entre los Estados miembros, que provocan desequilibrios entre los clubes y la falta de voluntad de los Estados miembros para resolver la cuestión a escala europea;

43. Subraya la importancia del reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales adquiridas en otro Estado miembro, con vistas a permitir la libre circulación de trabajadores;

44. Considera que, habida cuenta de la realidad económica en la que intervienen actualmente los agentes de los jugadores, las instancias del fútbol de todos los niveles tienen la obligación de mejorar en concertación con la Comisión la normativa aplicable a los agentes; pide, a este respecto, a la Comisión que apoye los esfuerzos de la UEFA para regular a los agentes de los jugadores, si es preciso presentando una propuesta de Directiva relativa a los agentes de los jugadores que debería incluir una serie de normas y criterios de examen estrictos que habría de cumplir toda persona para poder ejercer la actividad de agente de jugadores de fútbol, normas sobre la transparencia de las transacciones de los agentes, normas mínimas armonizadas para el establecimiento de los contratos de los agentes, la creación por las instancias europeas de un régimen eficaz de control y de sanciones disciplinarias, la creación de un sistema de concesión de licencias a los agentes y de un registro de los mismos, así como la prohibición de la denominada «doble representación» y el pago de los agentes por los jugadores;

45. Pide a la UEFA y a la Comisión que redoblen sus esfuerzos por reforzar el diálogo social a escala europea sobre cuestiones como la duración de los contratos, la definición de los plazos para fichajes, las posibilidades de rescindir anticipadamente los contratos y la compensación a los clubes con centro de formación, pues con ello se podrán evitar y superar las tensiones entre jugadores y empleadores;

46. Acoge con satisfacción las gestiones de la FIFPro, la UEFA y la Asociación de Ligas Europeas de Fútbol Profesional (EPFL) para promover los derechos de los jugadores garantizando que reciban siempre contratos escritos que respondan a determinados requisitos mínimos;

47. Reconoce la necesidad de que la legislación laboral se aplique con mayor eficacia en todos los Estados miembros, con objeto de garantizar que los jugadores profesionales obtengan el reconocimiento de los derechos que les corresponden y cumplan las obligaciones que les incumben como asalariados;

48. Pide a la Comisión que apoye activamente las iniciativas y campañas de lucha contra el trabajo infantil en las industrias relacionadas con el fútbol y que examine todas las posibilidades políticas y jurídicas para garantizar el respeto de los derechos de todos los trabajadores, incluidos los niños;

Lucha contra la violencia, el racismo y otras formas de discriminación

49. Pide a la Comisión, a los Estados miembros y a todos los implicados en el fútbol profesional que, habida cuenta de que el derecho legal a tener un lugar de trabajo sin racismo ni otras formas de discriminación también es aplicable a los futbolistas, asuman su responsabilidad para intensificar y proseguir la lucha contra el racismo y la xenofobia y condenar toda forma de discriminación dentro y fuera de los estadios; reclama la imposición de sanciones más severas a todos los tipos de comportamiento discriminatorio en el fútbol; insta a la UEFA y a las federaciones y ligas nacionales a que apliquen medidas disciplinarias de manera coherente, firme y coordinada, sin dejar de tener en cuenta la situación económica de los clubes;

50. Pide asimismo, en este contexto, a la Comisión, a la UEFA y a otras partes interesadas que den curso a la Declaración de 14 de marzo de 2006 del Parlamento Europeo sobre medidas contra el racismo en el fútbol; felicita a la UEFA y a la FIFA por las sanciones más rigurosas incorporadas a sus estatutos y por las medidas adoptadas; espera con interés las futuras iniciativas de todas las partes implicadas en el fútbol;

51. Pide a la Comisión, a la UEFA y a otras partes interesadas que no dejen impune ninguna otra forma de discriminación, como la discriminación por razón de género, origen, orientación sexual u otra, tanto dentro como fuera de los estadios de fútbol;

52. Condena cualquier tipo de comportamiento violento en los estadios de fútbol; pide a los Estados miembros que apliquen las medidas más estrictas de que disponen para reducir todas las formas de violencia en los campos de deporte y acabar con ellas, y manifiesta su apoyo a las medidas aplicadas por la UEFA para acabar con la violencia;

Derecho de competencia y mercado interior

53. Expresa su firme convicción de que la introducción de un sistema modulado de control de costes podría contribuir a mejorar la estabilidad financiera y la competitividad entre los equipos, por ejemplo integrándolo en un sistema actualizado de licencia de clubes;

54. Considera que el fútbol debe garantizar la interdependencia de los competidores y la necesidad de garantizar la incertidumbre de los resultados de las competiciones, lo que podría servir de justificación para que las organizaciones deportivas establecieran un marco específico para la producción y la venta de acontecimientos deportivos; no obstante, opina que estos rasgos específicos no justifican una exención automática de las normas de la competencia de la Comunidad para cualquier actividad económica generada por el fútbol profesional, debido al peso económico cada vez mayor de dichas actividades,

55. Pide a la Comisión que defina unas directrices claras para la aplicación de las normas que rigen las ayudas estatales precisando qué tipo de ayuda pública es aceptable y legítima para cumplir las misiones sociales, culturales y educativas del fútbol, como la ayuda financiera o de otro tipo que conceden las autoridades públicas para la construcción o modernización de estadios o de otros equipamientos destinados al fútbol;

56. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que cooperen estrechamente con los órganos de gobierno del fútbol internacionales, europeos y nacionales para reflexionar sobre las consecuencias de una posible liberalización del mercado de las apuestas y sobre mecanismos para asegurar la financiación del deporte en general y del fútbol en particular, y para considerar medidas de protección de la integridad de las competiciones de fútbol nacionales y europeas;

57. Reconoce la importancia de las marcas registradas en la industria del deporte, siempre que no se utilicen para impedir la libre de circulación de mercancías;

58. Observa que a menudo se produce un desajuste entre la oferta y la demanda de entradas para partidos de fútbol importantes, lo que beneficia a los patrocinadores pero perjudica a los consumidores; subraya la necesidad de tomar plenamente en consideración los intereses de los consumidores en relación con la distribución de entradas y de garantizar una venta justa y no discriminatoria de entradas a todos los niveles; reconoce no obstante que, cuando resulte conveniente, la distribución de entradas puede restringirse a los miembros de clubes de seguidores, clubes de viaje u organismos similares, de los que se pueda ser miembro sin ningún tipo de discriminación;

Venta de derechos televisivos y Derecho de competencia

59. Sostiene que la venta colectiva en todas las competiciones es fundamental para proteger el modelo de solidaridad financiera del fútbol europeo; se congratula del debate público y de la investigación de la Comisión en cuanto a si este modelo debería adoptarse en toda Europa para las competiciones nacionales y europeas, tal y como sugiere el «Informe independiente sobre el deporte europeo 2006»; pide a la Comisión, en este sentido, que facilite una evaluación detallada del impacto económico y deportivo de las decisiones correspondientes en materia de derechos mediáticos y de la medida en que su funcionamiento ha sido adecuado o inadecuado;

60. Destaca que la venta de derechos mediáticos en manos de las ligas nacionales europeas de fútbol siempre debe cumplir plenamente la legislación de la Comunidad Europea en materia de competencia, teniendo en cuenta las particularidades del deporte, y negociarse y ejecutarse de manera transparente; considera, con esta reserva, que las retransmisiones de partidos de fútbol deberían ser accesibles al mayor número posible de personas, también por cadenas de televisión de libre difusión;

61. Destaca que difícilmente puede exagerarse la importancia del artículo 3 bis de la actual Directiva 97/36/CE «Televisión sin Fronteras»;

62. Indica que es de vital importancia para el fútbol profesional que los ingresos procedentes de los derechos televisivos se distribuyan de una manera justa que asegure la solidaridad entre el juego profesional y el aficionado y entre los clubes rivales en cualquier competición; toma nota de que la actual distribución de los ingresos por derechos televisivos en la Liga de Campeones de la UEFA refleja en un grado significativo el tamaño de los mercados de televisión de los clubes nacionales; señala que de esa manera se favorece a los países grandes, con lo que mengua el poder de los clubes de los países pequeños;

63. Pide, por consiguiente, a la UEFA que, junto con la Comisión, continúe examinando mecanismos para establecer un equilibrio más competitivo en este ámbito mediante el incremento de la redistribución;

64. Observa que las competiciones deportivas se retransmiten cada vez con mayor frecuencia en cadenas de televisión codificadas y de pago y que, por lo tanto, estas competiciones resultan inaccesibles para una serie de consumidores;

Dopaje

65. Recomienda que la prevención y la lucha contra el dopaje constituyan una cuestión importante para los Estados miembros; pide una política de prevención y de lucha contra el dopaje, y señala la necesidad de luchar contra los comportamientos equívocos a través de controles, de investigación, de detección y de un seguimiento permanente por parte de médicos independientes, así como mediante la educación y, al mismo tiempo, la prevención y la formación; pide a los clubes profesionales que adopten una declaración en la que se comprometan voluntariamente a luchar contra el dopaje y a verificar su cumplimiento mediante controles internos;

0

0 0

66. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Gobiernos y los Parlamentos de los Estados miembros, a la UEFA, a la FIFA, a la EPFL, al European Club Forum y a la FIFPro.