



El sector de Gestión Deportiva en Navarra.

Propuestas de actuación para la mejora del sector y las necesidades de cualificación de los y las trabajadoras

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Justificación de la investigación	2
1.2. Objetivos	4
1.2. Metodología	5
2. DIAGNÓSTICO SOBRE EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA A TRAVÉS DE FUENTES SECUNDARIAS	12
3. ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL DIAGNÓSTICO	29
4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN	32

EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DEL SECTOR Y LAS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

GABINETE DE ESTUDIOS CC.OO. NAVARRA-INAFRE

COLABORACIÓN: Investigación y Estudios de Mercado, BIZILAN, S.A.
FSC, Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Navarra

Observatorio Navarro de Empleo de SNE: OBNE

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la investigación

Tradicionalmente, una de las principales líneas de trabajo del Gabinete de Estudios ha sido el estudio sectorial del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma. Indudablemente cualquier actuación para mejorar la situación del empleo en Navarra o para diseñar políticas activas, pasa por el conocimiento de la realidad más concreta y específica de la actividad económica de Navarra. Por ello, este equipo técnico a lo largo de su trayectoria ha realizado diversos estudios sectoriales abarcando una gran parte de nuestro entramado productivo. Desde el sector industrial completo, y más concretamente el sector de automoción, pasando por la atención a la dependencia, turismo, medios audiovisuales, comercio..., y desde diferentes perspectivas como la demanda de empleo, las condiciones laborales, las necesidades de formación..., este tipo de trabajo ha sido y será siempre prioritaria en nuestra actividad.

El proyecto en el que se circunscribe este diagnóstico se dirige al conocimiento del sector de "Gestión deportiva" a partir del cual dar respuesta a las necesidades de mejora del mismo y a las demandas de cualificación y formación de los y las trabajadoras que se ocupan dentro de este tipo de actividades, que en base a la Clasificación Nacional de Actividades de 2009 son las siguientes:

- 9311 Gestión de instalaciones deportivas
- 9312 Actividades de los clubes deportivos
- 9313 Actividades de los gimnasios
- 9319 Otras actividades deportivas

Las razones de la elección de este sector han sido numerosas:

- En primer lugar, el volumen de empleo que abarca. A diciembre de 2014, la Seguridad Social registra para el CNAE 931 un total de 181 empresas en el marco de estas actividades y 2.903 trabajadores y trabajadoras, siendo la "Gestión de instalaciones deportivas" la actividad más relevante en cuanto a ocupación.
- En segundo lugar, el hecho de que el sector haya mantenido el empleo durante la crisis. El número de trabajadores/as que la Seguridad Social registraba en diciembre de 2009 era de 2.738.
- Algunas de las características de la ocupación del sector; como el importante volumen de mujeres y la edad, significativamente joven, de los trabajadores y trabajadoras. Siendo, por tanto, un espacio de ocupación de dos colectivos de difícil inserción y con niveles de desempleo elevados.
- A su vez, en este sector se dan una serie de circunstancias en el ámbito de las condiciones de trabajo sobre las que resultaría necesario profundizar como la alta rotación, una elevada temporalidad, una importante demanda de profesionalización, horarios "asociales", etc.
- El interés que deriva del análisis de las cualificaciones emergentes que se desarrollan en el sector y de las necesidades de formación que se derivan de este aspecto, así como de la considerable demanda de polivalencia existente en estas actividades y la necesidad de reciclaje a determinadas edades.
- Y por último, el carácter de servicio del sector y la incertidumbre frente a los frecuentes recortes en este ámbito.

En definitiva, el proyecto pretende, a través de diferentes actuaciones, **profundizar en el conocimiento de este sector a través del empleo, especialmente de sus condiciones laborales y de sus cualificaciones profesionales**, todo ello a través de su contraste con las asociaciones empresariales, empresas, administraciones, asociaciones sindicales y trabajadores/as implicados/as en el sector, para poder plantear propuestas de actuación que las mejoren y que además garanticen la estabilidad del sector e incluso su potencialidad como nicho de empleo.

En concreto, este documento presenta los resultados de la *Actuación 1* dirigida específicamente a la Elaboración de un **DIAGNÓSTICO** sobre el sector de Gestión Deportiva en Navarra, de la *Actuación 2* orientada al **CONTRASTE** sobre la información recogida en el diagnóstico y de la *Actuación 3* enfocada a recopilar **PROPUESTAS** de actuación para la mejora del sector, enmarcadas todas estas actuaciones en el proyecto.

1.2. Objetivos

Objetivo general del proyecto

Diagnosticar la situación actual del empleo en el sector de la gestión deportiva en Navarra a través de una aproximación a sus condiciones laborales y al análisis de las demandas de cualificación de sus trabajadores y trabajadoras para, en base a este conocimiento, fundamentar pautas de actuación que den respuesta a las necesidades identificadas.

Objetivos específicos

- Analizar la situación del sector, principalmente en materia de empleo y cualificaciones:
 - o Delimitar las actividades y ocupaciones que forman parte del sector, su relevancia y evolución en el conjunto de la actividad navarra.
 - o Analizar en profundidad las condiciones laborales que se dan en el sector.

- o Definir el perfil sociodemográfico y profesional de las personas que trabajan en el sector.
- o Identificar las necesidades de cualificación y formación de los trabajadores y trabajadoras del sector, vinculadas especialmente a la alta demanda de polivalencia y reciclaje existente.
- Contrastar la información resultante del *Diagnóstico* elaborado a través de fuentes secundarias y facilitar la elaboración de propuestas de actuación que mejoren la situación del empleo en estas actividades en Navarra y de la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.
- Facilitar la elaboración de propuestas de actuación que mejoren la situación del empleo en estas actividades en Navarra y de la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.
- Difundir entre los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, centros formativos, etc., implicados el sector de gestión deportiva en Navarra, las conclusiones y propuestas resultantes del proyecto.

1.2. Metodología

Para la consecución de los objetivos establecidos en la fase de *DIAGNÓSTICO sobre el sector de Gestión Deportiva en Navarra*, se plantea la combinación de dos técnicas como son el **Análisis de Fuentes Secundarias** y el **Análisis Cuantitativo**, este último a través de la aplicación de un **cuestionario** dirigido a la población trabajadora en el sector objeto de estudio. Por su parte, para la fase de *CONTRASTE* se ha utilizado la metodología cualitativa a través de la realización de **dinámicas grupales** con informantes clave del sector.

Fase 1. Análisis de fuentes secundarias

Esta técnica se ha centrado en la **búsqueda, selección y recopilación de información de diversas fuentes** con la finalidad de contextualizar el sector y de contar con un marco teórico previo al diagnóstico final.

Para ello se han tenido en cuenta tanto fuentes bibliográficas (textos legales y estudios e investigaciones sobre el sector) como estadísticas (económicas y de

empleo) que han servido de base para la contextualización y delimitación del sector y para el análisis de su marco regulador.¹

- Fuentes bibliográficas:
 - o Textos legales: normativa laboral sobre el sector a nivel de Navarra.
 - o Información sobre Convenios Colectivos que afectan al sector.
 - o Estudios, investigaciones y artículos de diferentes asociaciones, fundaciones y organismos relacionados con el sector.
- Estadísticas oficiales:
 - o Estadísticas económicas (Contabilidad de Navarra, Indicador de Actividad del Sector Servicios, Encuesta Anual de Servicios, Encuesta de Presupuestos Familiares...).
 - o Estadísticas de deporte federado, Estadística de liquidación de los presupuestos de las entidades locales y Catálogo de instalaciones deportivas (Tracasa).
 - o Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).
 - o Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
 - o Estadísticas del Ministerio de Trabajo, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Servicio Navarro de Empleo.
 - o Directorio Central de Empresas (DIRCE).
 - o Seguridad Social.
 - o Encuesta de Población Activa (EPA).
 - o Estadísticas del Ministerio de Cultura.

Sin embargo, la gran cantidad de fuentes consultadas, no ha podido resolver algunas dificultades previas: por un lado, la disparidad de datos que ofrecen las diferentes estadísticas y, por otro, la inexistencia de algunos datos específicos para Navarra. A pesar de estas dificultades, se ha conseguido aprovechar la información recogida para contextualizar y centrar el objeto de estudio.

¹ Todas las fuentes utilizadas para la investigación se encuentran recogidas en el apartado de Referencias Bibliográficas dentro de este mismo documento.

Fase 2. Metodología cuantitativa: Encuesta auto-administrada a personas trabajadoras del sector

Como metodología central para alcanzar los objetivos marcados, se ha realizado una **encuesta auto-administrada a trabajadores/as del sector**. Su finalidad ha sido obtener información de primera mano sobre las características del empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación más relevantes.

Los ítems incluidos en el cuestionario se han establecido teniendo en cuenta en todo momento los objetivos del estudio, y han sido estructurados en torno a cinco grandes bloques:

- 1. Perfil personal: sexo, edad y nivel de estudios
- 2. Situación laboral: tipo de actividad, categoría profesional, promoción, antigüedad, afiliación a la Seguridad Social, tipo de contrato, polivalencia...
- 3. Condiciones de trabajo: organización del horario, tipo de jornada, horas de trabajo establecidas, horas extras, días de descanso, remuneración...
- 4. Formación: identificación demandas de formación más prioritarias...
- 5. Otras cuestiones de interés: Igualdad de Oportunidades y Conciliación, sindicación, valoraciones y propuestas de actuación para el sector.

El cuestionario ha incluido tanto preguntas abiertas (sin opciones de respuesta) como cerradas (con una sola opción de respuesta o con respuesta múltiple). En el apartado final de Anexos se recoge íntegramente el cuestionario utilizado.

En cuanto al desarrollo del **trabajo de campo**, los cuestionarios han sido distribuidos entre una muestra aleatoria del universo aproximado de trabajadores y trabajadoras del sector de Gestión Deportiva en Navarra; alrededor de 2.903 personas según los datos recogidos de la Tesorería General de la Seguridad Social (datos a 31 de Diciembre de 2014). Para esta fase se ha contado con la colaboración de una empresa especializada en metodología cuantitativa la cual contactó telefónicamente con cada empresa con la finalidad de presentar el estudio, sus objetivos y financiación. A continuación el equipo técnico se desplazó a los centros de trabajo para distribuir los cuestionarios. Para ello se facilitó una base de datos con la dirección y teléfono de las empresas de Navarra pertenecientes a este sector a partir de la información recogida de diferentes bases de empresas de nuestra Comunidad. Una vez distribuidos los cuestionarios, se dejó un plazo aproximado de entre 1 y 2 semanas para su cumplimentación y posterior recogida. Finalmente se consiguieron recopilar un total de **400 cuestionarios** que con un

universo de 2.903 personas (total trabajadores CNAE 93.1) al que se le supone un nivel de confianza de 95,5%, (2 sigma) para la hipótesis ($p=q=50$), con un error muestral resultante es de $\pm 4,69\%$.

Tras la finalización del trabajo de campo se ha procedido a la fase de **explotación de la base de datos, codificación de variables y análisis de la información**. Todo el proceso de tratamiento informático de los datos ha sido realizado a través del programa estadístico **SPSS**. Una vez tratada y analizada la información de la encuesta, el equipo técnico encargado del proyecto ha procedido a la redacción del informe con las primeras conclusiones obtenidas para el Diagnóstico.

Fase 3. Dinámicas grupales

Para la consecución del objetivo establecido en la actuación correspondiente al *CONTRASTE* de la información obtenida en el diagnóstico del sector, se ha recurrido a la metodología cualitativa llevándose a cabo **dinámicas grupales con informantes clave del sector**. Así se han configurado **dos grupos**: uno de **trabajadoras y trabajadores** pertenecientes a distintos perfiles profesionales dentro del sector (coordinadores/as, monitores/as, socorristas, control de accesos, mantenimiento y limpieza) donde ha habido representación tanto de personas asalariadas como de autónomos/as; y otro de **expertos/as** compuesto por personas responsables del ámbito empresarial, asociativo, formativo y sindical en el sector de la Gestión Deportiva en la Comunidad.

Un elemento fundamental que se ha tenido en cuenta en la selección de las personas que debían participar en los grupos ha sido que todas ellas tuvieran en común disponer de la información y el conocimiento suficiente para definir situaciones sociales o realidades relativas al sector y para aportar propuestas de actuación sobre la actividad de Gestión Deportiva.

En este sentido, la **finalidad** de la aplicación de la metodología cualitativa es doble:

- por una parte, profundizar en la situación del sector en base a las diferentes perspectivas y puntos de vista que pueden aportar las personas participantes en los grupos según su conocimiento del sector desde el ámbito profesional que les concierne. De este modo se han podido identificar algunas de las dificultades o problemas que afectan al sector así como las rémoras que le impiden posicionarse como un sector con valor añadido.

- Y por otra, plantear soluciones a los problemas o dificultades que puedan existir en el sector y que previamente se han detectado. Es decir, recabar propuestas de mejora que incidan en los aspectos anteriormente delimitados. Así, en cada uno de los temas que se han abordado a lo largo del desarrollo del grupo, se ha dejado un espacio para proponer medidas específicas en cada materia. Pero también se ha ofrecido la posibilidad de hacer propuestas generales relativas a otros ámbitos de actuación y que han surgido de forma espontánea.

Para el desarrollo del grupo se ha elaborado un **guión estructurado** con cuestiones generales sobre distintos ámbitos como el empleo en el sector, las condiciones laborales, tejido asociativo, ocupaciones, cualificaciones y perfiles profesionales, formación y marco regulador. El contenido del guión se ha estructurado en base al doble objetivo fijado en esta *actuación*.

La realización de los grupos tuvo lugar el 14 de mayo y han tenido la siguiente **composición**:

- Grupo de "expertos/as" del sector: compuesto por asociaciones, empresarios/as o gestores/as y representación sindical. Participaron 7 personas:
 - o Representante de GESPORT
 - o Representante de URDI
 - o Representante de SEDENA
 - o Representante de la Agrupación Deportiva San Juan
 - o Representante de ANAITASUNA
 - o Representante del ámbito Sindical

- Grupo de trabajadores/as: tanto asalariados/as como autónomos/as. Para este segundo grupo se buscó representación de los diversos perfiles y puestos más usuales en el sector, participando así:
 - o Una coordinadora de actividades de una gran empresa.
 - o Una persona de control de accesos y administración.
 - o Un encargado de mantenimiento.
 - o Un socorrista, miembro del Comité de su empresa.
 - o Una monitora de actividades.
 - o Un segundo monitor de actividades, con la peculiaridad de estar iniciando adicionalmente una actividad de gimnasio privado.

Entendemos que, con esta composición de los grupos, solamente quedaba por representar la figura de personas de la Administración pública, ya fuese de algún Ayuntamiento que disponga de centro de actividades deportivas y/o algún representante de la Administración Autonómica.

Como **notas de interés**, previas a la exposición de resultados, debemos mencionar los siguientes aspectos:

- La reunión de trabajadores/as fue focalizada expresamente hacia los aspectos centrales de empleo y formación, por entender que eran los aspectos sobre los que estos perfiles podían aportar más. La parte más institucional ó estructural del sector quedaba perfectamente cubierta en el grupo de expertos/as.
- La reunión de expertos/as tocó temas más diversos; desde la situación estructural del sector, asociacionismo, ocupaciones, cualificaciones y perfiles profesionales, oferta formativa y marco regulador del sector, siguiendo una estructura definida previamente. A modo introductorio -y exclusivamente en este grupo de trabajo- se ofrecieron algunos datos resumen de cada uno de los temas tratados para focalizar el debate.
- Finalmente, también señalar que los resultados de ambos grupos han sido plenamente coincidentes en los temas comunes tratados (empleo y formación), aunque, -obviamente- los/as trabajadores/as han tratado con más énfasis los aspectos salariales y de condiciones laborales.

Fase 4. Elaboración de propuestas de actuación

Para la consecución del objetivo establecido en la actuación de *PROPUESTAS de actuación para la mejora del sector y las necesidades de cualificación de los y las trabajadoras sobre el sector de Gestión Deportiva en Navarra*, se ha recurrido a la **metodología cualitativa** para recoger propuestas y recomendaciones surgidas de los/as expertos/as e informantes clave del sector.

El proceso seguido en esta fase ha sido el mismo descrito en la fase anterior de *Contraste*.

Fase 5. Difusión del proyecto

En esta fase, por una parte, se ha elaborado un **Folleto** que recoge las propuestas de actuación extraídas del proyecto para ser difundido entre los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, centros formativos, etc., implicados en el sector de gestión deportiva en Navarra. Y, por otra, se ha procedido a la difusión del proyecto a través de presentaciones del documento resultante.

Las propuestas de difusión han sido variables según el tiempo y los recursos de que se ha dispuesto a lo largo de la investigación así como de la información que de ella se ha extraído.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA. A TRAVÉS DE FUENTES SECUNDARIAS

A continuación presentamos un resumen de los datos más significativos que describen la situación del sector de Gestión Deportiva en Navarra a partir del análisis de fuentes estadísticas y de la encuesta aplicada a trabajadores/as de empresas enmarcadas en la *Actividad Deportiva* (CNAE 93.1).

EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA A TRAVÉS DE FUENTES SECUNDARIAS

Enmarcando el sector

Dentro de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09), el sector de Gestión Deportiva queda encuadrado en el código **931** de "**Actividades deportivas**" que a su vez está bajo el epígrafe 93 de "*Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento*". La Gestión Deportiva comprende las siguientes actividades:

SECCIÓN R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO
DIVISIÓN 93: Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
GRUPO 931. Actividades deportivas
9311:Gestión de instalaciones deportivas
9312: Actividades de los clubes deportivos
9313: Actividades de los gimnasios.
9319: Otras actividades deportivas

Peso del sector en el conjunto de la economía de Navarra

Según las **Cuentas Económicas Anuales de Navarra (CENAV2008. Serie 2005-2013)**:

- En 2013 las *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* contabilizan en la Comunidad Foral un VAB a precios básicos de 92.333 en miles de euros. La riqueza que el sector genera en la economía navarra representa el 0,56% del VAB total de Navarra y el 0,51% del PIB a precios de mercado.

Entre 2008 y 2013, **el sector ha experimentado una notable dinámica de crecimiento** y, por consiguiente, un peso creciente en la economía navarra. Destaca el aumento del VAB en un 7,8% y de la producción a precios básicos en un 5,8%.

En relación al **gasto en bienes y servicios deportivos**, según el análisis de la **Encuesta de Presupuestos Familiares**:

- En 2012, el volumen de gasto en bienes y servicios asociados a la actividad física y deportiva en Navarra asciende a 106 millones de euros. Por grupos de gasto, la mayor partida se concentra en los *servicios recreativos y deportivos* que con un gasto de 85 millones de euros suponen el 80,2% del total, mientras que los *equipos relacionados con los deportes y el ocio* registran un gasto de 21 millones de euros y suponen el 19,8%.
 - o El **gasto medio anual por hogar** resulta cercano a los 430 euros, lo que sitúa a Navarra como la segunda Comunidad Autónoma que destina una mayor cantidad de gasto medio por hogar al deporte.
 - o El **gasto medio anual por persona** se sitúa en 167,8 euros en Navarra, constituyéndose así en el más elevado de todas las Comunidades.
 - o El **gasto público anual** liquidado en deporte **por la administración local** (ayuntamientos navarros) fue de 35,1 millones de euros.

Peso del sector en el conjunto del empleo de Navarra

Según la **Tesorería General de la Seguridad Social**, a 31 de Diciembre de 2014 la afiliación al sector presenta las siguientes características:

- El número de trabajadores/as afiliados/as al CNAE 93 de **Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento** es de 3.360 personas, de las cuales 301 corresponden al Régimen de Autónomos/as y el resto al Régimen

General. Este volumen supone un 1,35% de la ocupación total en Navarra, que en la misma fecha se contabiliza en 249.211 personas.

- En el CNAE 93.1 de **Actividades deportivas**, el número de trabajadores y trabajadoras se reduce a 2.903, lo que supone el 86% de la ocupación del CNAE completo. Por regímenes, 2.723 personas están inscritas en el Régimen General y 180 personas en el Régimen de Autónomos/as.

Según la información extraída de las **bases de contratación de Servicio Navarro de Empleo**, durante el año 2014 y el primer trimestre de 2015, se registraron 2.770 contratos dentro del CNAE 93 de *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* a 1.445 personas que desempeñan ocupaciones vinculadas con el sector.

Las **características que presenta esta contratación** es:

- Equilibrada en cuanto al género (50-50%).
- Perfil marcadamente joven (el 33% a menores de 29 años).
- Alta concentración de contratos en niveles formativos básicos y en Formación Profesional (63,1% y 19,5% respectivamente).
- Contratación indefinida más elevada que la del ámbito general (5,45% frente al 8,27%).
- Elevada contratación parcial (71,95%), muy superior a la del total de Navarra (27,72%).
- Baja rotación laboral comparada con el total de Navarra. La media anual de contratos por persona en Gestión Deportiva es de 1,92 contratos mientras que en el total de los sectores se registran 3,64 contratos por persona.
- La estacionalidad en el empleo es notablemente elevada. Los picos más altos se registran en el periodo que va de junio a octubre, coincidiendo con el periodo de apertura de piscinas de verano y el inicio de las actividades anuales. De 2011 a 2014 se aprecia un patrón común a todos los años estudiados, con picos de contratación que se producen de forma trimestral.
- Respecto a la evolución de la modalidad de contratación registrada entre 2011 y 2014, los datos revelan que en 2014 la tasa de temporalidad es de casi el 92% mientras que el peso de la contratación indefinida se sitúa en el 8%, la más alta desde 2011. Entre 2011 y 2014 se reduce la contratación temporal en 2,29 puntos porcentuales. Puesto que este descenso no ha sido lineal, se observa el mayor repunte en 2013, año que registra el índice más elevado de contratación temporal.

Por su parte, los datos recogidos de las **bases de demandantes de empleo de Servicio Navarro de Empleo** revelan que el **perfil mayoritario** de las 171 **personas demandantes de empleo** registradas en el mes de marzo de 2015 dentro de las actividades enmarcadas en el CNAE 93, se corresponde con:

- Mujeres: el 76,02% de la demanda de empleo en el sector procede de población femenina.
- Jóvenes: el 14,04% tiene entre 25 y 29 años.
- Desempleadas de muy larga duración: el 14,62% se encuentra en esta situación desde hace más de 4 años.
- Nivel medio de formación: el 60,82% de las personas registradas como paradas posee un nivel educativo medio².
- Escasa presencia de extranjeros/as en el registro de personas paradas.

El **análisis mensual del paro registrado** referido al año 2014 muestra que los meses con mayor volumen de personas en paro corresponden a septiembre y mayo con 187 y 184 parados/as registrados/as respectivamente.

Estructura empresarial

Según la **afiliación** a la **Seguridad Social**, a 31 de diciembre de 2014:

- El CNAE 93 está compuesto por 246 empresas afiliadas, lo que supone el 0,9% de las 28.008 empresas inscritas en este registro en Navarra.
- El CNAE 93.1. se compone de 181 empresas que representan el 74% del CNAE 93. Estas empresas se distribuyen de la siguiente manera: el 34,8% corresponden a *Gestión de instalaciones deportivas*, el 33,1% a *Actividades clubes deportivos*, el 17,7% a *Actividades de gimnasios*, y el 14,4% a *Otras actividades deportivas*.

A tenor de los datos que publica el **DIRCE (Directorio Central de Empresas)**, las 254 empresas incluidas en Navarra en el CNAE 93.1 se distribuyen por tamaño de la siguiente manera:

- Casi el 73% de las empresas, o no tiene asalariados/as, o tiene menos de 6 trabajadores/as.
- Un 98,42% de los centros tienen menos de 100 personas empleadas.

² La categoría *Educación nivel medio* incluye los niveles formativos de primera etapa de educación secundaria con y sin título de graduado escolar o equivalente y de bachillerato.

Según la **Zonificación Navarra 2000**, las **empresas más representativas** son:

- Zona Noroeste: con mayor volumen de trabajadores/as destacan las empresas de Señorío de Zuasti Golf Club, S.A., Club de Golf Ulzama y Atabo altasu, S.L., siendo las dos primeras empresas de "Actividades de clubes deportivos" y la última de "Gestión de instalaciones deportivas".
- Zona del Pirineo: con tres empresas del sector, sobresale por encima del resto Abarca Sport, S.L. perteneciente a "Actividades de gimnasios".
- Zona de Pamplona: las empresas más importantes por volumen de trabajadores/as se encuentran en esta zona. Según la actividad que desarrollan, se encuentran las siguientes empresas:
 - o de "Otras actividades deportivas" resalta la empresa Sedena, S.L.,
 - o de "Gestión de instalaciones deportivas" están Gesport Gestión Deportiva, S.L., Instalaciones deportivas Masquatro, S.L. y Servicios de Actividades Físicas Urdi, S.L.
 - o de "Actividades de Clubs deportivos" destacan el Club Atlético Osasuna y el Club de Tenis de Pamplona.
- Zona de Tierra Estella, destaca la empresa Serdepor, S.L. de "Gestión de instalaciones deportivas".
- Zona Ribera Alta: aunque las empresas de esta zona inscritas en la Seguridad Social no cuentan con más de seis trabajadores/as, distinguimos Omikron Sport, S.L. de "Gestión de instalaciones deportivas" como la más representativa.
- Zona de Tudela: entre las empresas del sector existentes, despuntan la U.T.E. Ocio sport-giroa Tudela y la Sociedad Recreativa Arenas como las empresas más importantes, ambas de "Gestión de instalaciones deportivas".

Tejido asociativo:

Las Asociaciones que componen el sector son tres:

- AGEDENA, Asociación de Empresas de Gestión Deportiva Navarra.
- AEDONA, Asociación de Entidades Deportivas y de Ocio de Navarra.
- ANEFIDE, asociación integrada por personas que desarrollan su actividad empresarial dentro del sector de servicios físicos y deportivos.

Instalaciones deportivas:

El **Censo de Instalaciones Deportivas de Navarra** consultado en marzo de 2015 registra un total de 1.480 instalaciones con 3.748 espacios deportivos donde predominan las pistas polideportivas seguidas de salas, frontones y piscinas principalmente.

Federaciones deportivas:

Las **estadísticas de deporte federado** publicadas por el Consejo Superior de Deportes (CSD) en el año 2013 revelan que el número de **licencias federadas** en Navarra asciende a 73.270, lo cual indica que el 11,4% de la población navarra está federada.

- Por sexo. 55.027 licencias pertenecen a hombres y 18.243 a mujeres, lo que indica que sólo una de cada cuatro corresponde a mujeres (24,9%).
 - o el deporte con más mujeres federadas es el baloncesto (3.233), seguido de la montaña y la escalada (2.481) y del balonmano (1.384).
 - o los deportes preferidos por los hombres son el fútbol (15.760), la montaña y la escalada (6.031) y la caza (3.853).
- Por federaciones deportivas, la mayor parte de las licencias pertenecen a federaciones de fútbol (16.913) seguidas de las de montaña y escalada (8.512), baloncesto (6.104) y judo (4.074).

Clubs deportivos:

Según las **estadísticas de deporte federado**, en 2013 existen 1.133 clubs deportivos federados entre los que destacan por cuantía los clubs de fútbol (328 clubs) seguidos a mucha distancia de los de caza y ciclismo (94 cada uno de ellos).

Evolución del sector

EVOLUCIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS:

- Entre 2009 y 2014, la **afiliación de trabajadores/as a la Seguridad Social** al **CNAE 93** ha aumentado un 2,8%, pasando de 3.269 a 3.360 personas afiliadas.
 - o Por regímenes, la afiliación al Régimen de Autónomos/as experimenta una evolución positiva que supone un aumento del 23% mientras que en el Régimen General ese aumento ha sido tan solo de un 3%.
 - o Por sexo, las mujeres registran un aumento de sólo el 1,6% mientras que el empleo masculino aumenta un 5,4%.

- La evolución de las **personas afiliadas CNAE 93.1** en este periodo ha sido del 6%, pasando de 2.608 a 2.723 trabajadores/as afiliados/as.
 - o Por regímenes, el incremento es mayor entre los/as trabajadores/as del Régimen de Autónomos/as.

EVOLUCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL:

- La **afiliación de empresas** a la **Seguridad Social** al **CNAE 93** entre 2009 y 2014 ha superado el 20%.
 - o Por subsectores, en la actividad de *Gestión de instalaciones deportivas* el crecimiento ha sido del 61,5% mientras que en *Actividades de gimnasios* se produce el cese de la actividad en el 11,1% de las empresas afiliadas.
- Según el **Directorio Central de Empresas (DIRCE)** se registra un aumento del 23,3% de las empresas en el CNAE 93.1. en los últimos cinco años, pasando de 206 empresas a 254. Este aumento se concentra en las empresas sin asalariados/as y en las de menor tamaño, intensificando la atomización propia del sector.

Cualificaciones profesionales

En el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) destacan dos aspectos fundamentales:

- El auge del sector ha dado lugar al desarrollo de numerosas **Cualificaciones Profesionales** especialmente en el marco de la Familia Profesional de *Actividades Físicas y Deportivas*.
- Se ha elaborado un amplio listado de **Certificados de Profesionalidad** en dos áreas:
 1. Actividades Físico-Deportivas Recreativas (AFDA).
 2. Prevención y recuperación.

Estos certificados recogen unos criterios formativos asignados a cada una de las cualificaciones que componen la Familia Profesional de *Actividades Físicas y Deportivas*.

Oferta formativa oficial en Navarra

- **Formación Profesional** (Familia Profesional de “Actividades Físicas y Deportivas”):
 - o Grado Superior: Título de Técnico superior en Animación de actividades físicas y deportivas.
 - o Grado Medio: Título de Técnico en Conducción de Actividades físico-deportivas en el medio natural.
- **Formación para el Empleo** (formación de entrenadores/as deportivos).
- **Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial:**
 - o Grado Medio de Deportes de Montaña y Escalada, Primer Nivel.
 - o Técnico Deportivo en Media Montaña, Segundo Nivel.
 - o Técnico Deportivo en Esquí de Fondo, Primer Nivel.
 - o Técnico Deportivo en Disciplinas Hípicas, Ciclo Inicial.
 - o Técnico Deportivo en Fútbol, Primer Nivel.
- No existe oferta formativa en **Formación Universitaria**.

Certificados de acreditación o capacitación exigidos

- Formación para el personal de mantenimiento de instalaciones de Aire Acondicionado y de riesgo de contaminación o transmisión de legionella (Orden Foral 126/2009, de 5 de octubre):
 - o Legionella
- Formación para el personal de salvamento y socorrismo (Real Decreto Foral 176/2011, de 31 de agosto):
 - o Socorrismo
 - o Desfibriladores Automáticos y Semiautomáticos Externos (DESA)
- Formación para el personal de mantenimiento y limpieza de piscinas (Real Decreto 742/2013, de 27 de septiembre).
 - o Piscinas (en desarrollo)

Marco regulador del sector

MARCO LEGAL:

- Ley Foral 15/ 2001, de 5 de julio, del Deporte de Navarra (Boletín Oficial de Navarra de 16 de julio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001).
- Decreto-Ley Foral 1/2014, de 18 de junio, por el que se modifica la Ley Foral 15/2001, de 5 de julio, de Deporte Foral.
- Orden Foral 211/2010, de 2 de julio, de la consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se aprueba el Plan de Inversiones para la mejora de las Instalaciones Deportivas de Navarra. (BON, núm. 107, 3 septiembre 2010).
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. (BOE, núm. 249, de 17 de octubre de 1990. Última modificación: 21 de junio de 2013.)

NORMATIVA LABORAL:

- "Convenio Colectivo de Empresas y Entidades privadas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos propiedad de otras entidades de Navarra, 2015". (Vigencia desde 1 de Enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Ultraactividad de 3 años.)
- "Convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios". (Vigencia desde 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.)
- "Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios". (Vigencia desde 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.)

Ocupaciones

La **clasificación de las ocupaciones** según el *Convenio Colectivo de Empresas y Entidades privadas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos propiedad de otras entidades de Navarra, 2015* es la siguiente:

- Grupo 1. Director/a de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.
- Grupo 2. Coordinador/a deportivo, Fisioterapeuta, ATS-DUE, Responsables de Departamento.
- Grado 3. Técnico/a deportivo (monitor/a) en todas sus especialidades.
- Grado 4. Técnico/a de Sala, Masajista, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

- Grado 5. Auxiliar Administrativo, Operario/a de Servicio Generales, Ayudante de monitor/a.
- Grado 6. Conserje, Portero/a, Camarero/a, Peón y Peón de Limpieza

Contratación en el sector según ocupaciones:

- En el marco de las actividades incluidas en el **CNAE 93**, las ocupaciones con mayor presencia son:
 - o *Bañistas-Socorristas* que supone el 24,26% de la contratación
 - o *Instructores/as de actividades deportivas* que significan el 24,08%
- Características de la contratación de ***Instructores o Monitores/as deportivos:***
 - o La contratación por sexo se inclina ligeramente a favor de las mujeres.
 - o El grueso de las contrataciones lo componen personas de menos de 39 años (el 83%).
 - o Menor volumen de contrataciones en la zona de Pamplona.
 - o Menor índice de rotación laboral y en consecuencia la estabilidad laboral es más elevada.
 - o La tasa de jornada parcial es muy superior.
 - o Más contrataciones de fijos discontinuos.
 - o Más contrataciones de personas con estudios obligatorios y medios así como sin estudios.

EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA A TRAVÉS DE LA ENCUESTA

Perfil de los/as profesionales del sector

- Mayor representatividad de mujeres que de hombres (58,2% frente al 41,8%), con un nivel de estudios medio-alto (alrededor de un 35% tiene estudios de Formación Profesional o Universitarios) y con una edad media de 38 años.
- Se observa un proceso de acortamiento progresivo de la población laboral a partir de los 39 años.
- Existe una mayor presencia de hombres que de mujeres menores de 39 años, mientras que las mujeres son porcentualmente más numerosas a partir de esta edad.
- Una parte importante de los titulados y tituladas universitarios/as y en Formación Profesional no posee titulaciones específicas en actividades físicas y deportivas. Esto demuestra que el sector ha permitido la incorporación al empleo de colectivos como mujeres y especialmente jóvenes procedentes de todos los niveles educativos e incluso sin formación especializada.

Situación laboral

OCUPACIÓN PRINCIPAL:

- Las dos **ocupaciones que más peso tienen dentro del sector**, en cuanto a volumen de trabajadores/as son: ***monitores/as de actividades deportivas***, (27%) ***conserjes, porteros/as, peón y peón de limpieza*** (23,3%), que conforman el 50% de las plantillas. A estas le siguen casi en igual proporción el *personal técnico de sala, masajistas, socorristas y oficiales administrativos/as y de oficios varios* y el grupo ocupacional de *auxiliares administrativos/as, operarios/as de servicios generales y ayudante de monitor/a* (17,5% y 18% respectivamente). En menor proporción están los/as *coordinadores/as deportivos y fisioterapeutas* (7,3%), así como *directores/as y gerentes/as* (6,8%).
- Aunque hay mayor presencia de mujeres que de hombres, ellas se concentran en los eslabones de la escala profesional de gestión deportiva que implican menor poder de decisión y de responsabilidad, por una parte, y menor cualificación por otra.

- o **las mujeres son mayoría en todas las ocupaciones salvo en los niveles de dirección** (38,5% de mujeres frente al 61,5% de hombres) y en el grupo de coordinación deportiva y salud deportiva (34,5% de mujeres frente al 65,5% de hombres).
- o **la mayor diferencia entre sexos se produce en los puestos vinculados a accesos y limpieza de instalaciones** (diferencia de 51 puntos porcentuales) y en los de personal administrativo, de servicios generales y ayudante de monitor/a (la diferencia supera los 30 puntos porcentuales), actividades que podrían ser consideradas feminizadas y de menor cualificación.
- El 96% de las personas ocupadas en el sector de Gestión Deportiva **cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social**.

DINAMISMO LABORAL:

- Para el 88,4% de los trabajadores y trabajadoras encuestadas esta es su **actividad principal**. Solo para casi el 17% de los/as *monitores/as* y para el 15,2% de los/as *conserjes, porteros/as* y *peones de limpieza* es un empleo secundario.
- **Tres de cada cuatro personas empleadas en la Gestión Deportiva trabajan siempre en el mismo sitio**. El resto tiene una importante movilidad entre centros pertenecientes a una misma empresa y entre varias empresas.
 - o **Importante dinamismo laboral en el colectivo de monitores/as deportivos**: el 38,9% de los/as mismos/as trabajan para distintas empresas. Esto implica, en términos de empleo, una mayor parcialidad externa dado que por esta circunstancia cuentan con varias relaciones laborales que se materializan en varios contratos de trabajo.
 - o **Elevada rotación laboral**: el 76% de las personas –incluyendo todas las ocupaciones del sector– que respondieron que trabajan para distintas empresas de Gestión Deportiva llegaron a formalizar hasta 3 contratos en los últimos 12 meses.

POLIVALENCIA Y MOVILIDAD FUNCIONAL:

- **Casi la mitad de los y las profesionales** (el 47,5%) **admiten realizar otros trabajos en áreas diferentes a las que establece su ocupación principal**: en el 37,7% de los casos se trata de tareas que están dentro de su

ámbito de polivalencia y en el 9,8% de otras que están fuera de las funciones correspondientes a su ocupación principal.

- o El perfil de las personas que realizan una mayor diversidad de trabajos que son ajenos a los asignados a su puesto son hombres, de 30 a 39 años y de la práctica totalidad de las ocupaciones, aunque especialmente en las correspondientes a los niveles de coordinación y salud deportiva (coordinadores/as deportivos y fisioterapia).

ANTIGÜEDAD:

- **La antigüedad de las plantillas es elevada y aumenta con la edad**, si bien se aprecia un acortamiento progresivo de la población laboral a partir de los 39 años.
 - o Quienes cuentan con menor antigüedad son los/as técnicos/as de actividades deportivas. Casi el 18% lleva menos de un año en el trabajo y un 23,1% entre uno y tres años.

CONTRATACIÓN:

- **La modalidad de contrato predominante es el contrato indefinido.** El 70,4% de las personas encuestadas afirma que el último contrato que han firmado es indefinido frente al restante 29,6% que lo han hecho bajo otras formas de contratación temporal: el 11,2% han suscrito un contrato eventual, el 9,9% de obra o servicio y el 8,5% fijo-discontinuo.
- **Características de la contratación** realizada a los/as trabajadores del sector en el último año:
 - o un 62,2% formalizó su contrato hace más de un año. Entre quienes fueron contratados dentro de los últimos doce meses (el 37,8%), uno de cada cuatro suscribió más de un contrato.
 - o la práctica totalidad es contratado/a por vías ajenas a las ETTs.
- **La temporalidad afecta al 21% del personal.** Aunque no existen diferencias por sexo, está más extendida entre las personas menores de 29 años (23%), monitores/as deportivos (42%) y con una antigüedad inferior a un año (98,5%).

Condiciones de trabajo

JORNADA LABORAL:

- Un rasgo distintivo del sector es la **alta parcialidad del empleo**. Más de la mitad de los/as trabajadores/as tiene un contrato a jornada parcial (51,3%). La incidencia es mayor en las mujeres (60%), monitores/as deportivos (77,6%), menores de 29 años (75%) y con una antigüedad inferior a un año (88,5%).
- Entre las personas con jornada parcial, al 57,5% les gustaría trabajar a tiempo completo y al 18,5% trabajar más horas de las que tiene actualmente, aunque no a tiempo completo.
- La elevada estacionalidad sumada a la alta incidencia de la jornada parcial puede derivar en una mayor vulnerabilidad para los colectivos más afectados (mujeres, monitores/as, personas jóvenes, etc.).

SALARIO:

- El salario medio mensual es de 1.272,54 euros a jornada completa y de 722,78 euros a jornada parcial.
 - o Según sexo, existe una diferencia entre el salario medio de los hombres (1.384,21 €) y mujeres (1.166,37 €) de 217,84 €.
 - o Según ocupación, por encima del salario medio sectorial se sitúan las ocupaciones de nivel de dirección y de carácter más técnico, mientras que por debajo estarían el resto de ocupaciones más orientadas a la intervención y que requieren un uso intensivo de personal. El salario más bajo se encuentra en el grupo de *conserjes, personal de accesos y peones de limpieza*; al de *auxiliares administrativos/as, personal de mantenimiento y ayudantes de monitor/a* (1.070,88 euros a jornada completa y 637,82 a jornada parcial).

TIEMPO DE TRABAJO:

- En cuanto a la jornada de trabajo, **el número medio de días de trabajo a la semana es de cinco** y mayoritariamente de lunes a viernes (40,6%).
- El **número medio de horas de trabajo semanal** establecidas en el sector se sitúa en **28 horas**. Entre hombres y mujeres existe una diferencia de cuatro horas: los varones trabajan una media de 30,5 horas a la semana mientras que las mujeres tienen establecidas 26,2 horas.

- El **perfil de las personas que trabajan menos de 20 horas** se corresponde mayoritariamente con el personal que trabaja como *monitor/a deportivo/a* (exactamente el 52,8%), de menos de 29 años (casi el 50%), mujeres (29,6%) y que trabajan para distintas empresas (70%).
- **Casi el 35% realiza horas extras.** Lo más habitual es realizar entre 1 y 4 horas a la semana (48,5%) sin embargo hay un porcentaje importante que realiza entre 5 y 9 horas semanales (34,7%).
- **El 82,1% tiene establecidos los días de descanso semanalmente** mientras que por el contrario el 15,1% de las personas consultadas no tiene establecidos días libres de descanso. En términos generales, la forma más frecuente de conocer los días que les corresponden con cierto tiempo de antelación es a través de un calendario anual que se cumple (78,7%).
- En lo que concierne al disfrute del período de descanso, el grueso del personal tiene **dos días de descanso semanal** (concretamente el 61,7%).

Formación

- **Más de la mitad de los/as trabajadores/as ha realizado algún curso de formación en los últimos doce meses.** De estos/as lo ha cursado a través de las empresas donde desarrollan su actividad (exactamente el 61,4%) mientras que el resto ha recibido la formación por otras vías: un 19% por academias privadas, un 11,2% por federaciones deportivas y en torno a un 6% con otras entidades.
- La formación cursada ha tenido una **utilidad o provecho en el desempeño del puesto en el 72,7% de las personas encuestadas.**
- **Algo más de tres de cada cuatro trabajadores/as encuestados/as estaría interesado/a en realizar formación relacionada con su trabajo** (76,3%) así como, en similar proporción, formación relacionada con otras ocupaciones (77,3%). Incluso una parte de las personas estaría dispuesta a hacer otra formación no relacionada con el sector de Gestión Deportiva.
- Un 53,4% de las personas encuestadas manifiesta que en su trabajo se potencia la formación.
- **Las necesidades de formación difieren según colectivos:** así, los hombres demandan más formación en control de la Legionella y en mantenimiento y limpieza de piscinas (este último en desarrollo), mientras que las mujeres están demandando en mayor medida socorrismo. El uso de desfibriladores lo reclaman tanto hombres como mujeres. Los/as monitores/as son quienes en

mayor medida demandan formación en todos los certificados que actualmente se están requiriendo en el sector.

Igualdad de oportunidades y conciliación

- **Las medidas de Igualdad de Oportunidades están presentes en el 70,5% de los centros de trabajo.** Por el contrario, en casi una de cada cuatro empresas no existen medidas en esta materia y en el 4,8% de los casos se han establecido medidas que finalmente no se llegan a cumplir.
- **La organización del horario sin posibilidad de realizar cambios sobre el mismo parte de la empresa** en un 53,5% de los casos según las personas encuestadas. Pese a esto, en el 32,6% existe la posibilidad de adaptar los horarios en el marco de unos límites establecidos.
- Una de cada cuatro personas que trabaja en la Gestión Deportiva dice que su horario se adapta mal o muy mal a sus compromisos sociales.
- Pese a esto, el 90,9% no ha pedido concreción horaria por cuidado de menores y/o familiar dependiente.

Ámbito sindical

- **Alto grado de información sobre el convenio colectivo** (el 70% afirma conocerlo).
- Mujeres, con edades intermedias, con antigüedad en las empresas y con condiciones de trabajo estables, son quienes mejor conocen el convenio que regula sus condiciones laborales.
- **Existe representación sindical en tres de cada cuatro empresas.**

Caracterización de los/as monitores/as o instructores/as deportivos

El colectivo de monitores/as de actividades deportivas presenta los siguientes rasgos distintivos:

- Perfil mayoritariamente femenino (52,3%), joven (43,7% menores de 29 años) y con un nivel educativo elevado, que no coincide necesariamente con la actividad que desarrollan (43,4% de titulados/as universitarios/as y un 41,5% con titulación en Formación Profesional).
- Importante movilidad externa: el 38,9% trabaja para diferentes empresas.

- El salario medio tanto a tiempo completo como a tiempo parcial se sitúa por encima de la media, si bien el salario mensual es variable dependiendo de las clases ofertadas en ese mes.
- Están expuestos/as a una mayor precariedad laboral en el sentido de que:
 - o la temporalidad es más elevada (el 20% tiene contrato eventual y el 22% de obra y servicio frente al 11,2% y al 9,9% respectivamente en el sector). Por el contrario, el contrato fijo-discontinuo registra un índice del 14% frente al 8,5% sectorial.
 - o la jornada a tiempo parcial está más extendida (el 77,6% tiene contrato a tiempo frente al 51% del sector).
 - o la media de horas de trabajo establecidas semanalmente es de 20,2 horas mientras que en el conjunto del sector se sitúa en las 28 horas.
 - o el riesgo de sufrir bajas laborales es mayor.
- Importante necesidad e interés de formación relacionada con su ocupación así como con otras del sector.

3. ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL DIAGNÓSTICO

A continuación se recogen a modo de síntesis las principales ideas y reflexiones obtenidas en el análisis de los grupos de contraste llevados a cabo con trabajadores y trabajadoras y con expertos/as del sector de Gestión Deportiva.

SITUACIÓN DEL SECTOR

- La crisis ha tenido un impacto sobre la Actividad y la Gestión Deportiva que se percibe en distintos aspectos:
 - o La subida del IVA, que ha afectado a toda la cadena de valor del sector (empresas, trabajadores/as, clientes/as, etc.).
 - o La eclosión del “intrusismo” a nivel empresarial: surgimiento de los centros “low cost” donde el precio prima por encima de la calidad del servicio.
 - o Merma en el volumen de usuarios/as, debido a la profusión en la construcción de nuevas instalaciones deportivas originada por la falta de planificación urbanística.
 - o Dispersión de socios/as, que priman la proximidad, los servicios y actividades ofertados, etc. Existe una tendencia en las “nuevas generaciones” hacia una menor fidelidad.
 - o Mayor intensidad de uso de las instalaciones en periodos determinados, como vacaciones, que obliga a contratar más personal.
- La Gestión Deportiva es un sector maduro que ha ido adquiriendo estabilidad.
- Existe cierta frustración ante hechos que se consideran injustos como la subida del IVA.
- El surgimiento de nuevas demandas y exigencias variables según las tendencias imperantes está implicando importantes inversiones en

adaptación de las instalaciones así como nuevas necesidades formativas de los/as trabajadores/as.

EMPLEO

- El empleo en general se ha mantenido pese a la crisis, especialmente dentro del personal de estructura, gracias al incremento de la oferta de actividades deportivas.
- Las plantillas han soportado el impacto de la crisis con modificaciones de jornadas a la baja. Determinados aspectos de carácter global y económico han podido tener un impacto sobre la precarización del empleo de los/as trabajadores/as en general y de los/as monitores/as en particular.
- Existe una feminización de determinados puestos de trabajo (control de accesos/administración y limpieza).
- Se percibe cierta inquietud en el colectivo de socorristas y monitores/as, debido a las escasas perspectivas de reciclaje profesional que se les plantean a su vida laboral relativamente corta por el elevado componente físico de estas ocupaciones.
- Tendencia hacia un tipo de empleo precario: eventualidad, a tiempo parcial, necesidad de pluriempleo para llegar a final de mes...
- Elevada parcialidad en el empleo que se ha generalizado en ocupaciones como *socorristas* y *monitores/as deportivos*. Por parte de los/as informantes clave se considera que se está configurando como una estrategia más de flexibilización y de organización del trabajo, mientras que por parte de los/as expertos/as se manifiesta que es inevitable dadas las características de estas ocupaciones.
- Falta de homogeneización de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de los Clubs Deportivos que cuentan con pactos o convenios de empresa propios.
- Predomina un elevado grado de insatisfacción entre los/as trabajadores/as respecto al nivel medio salarial.

TEJIDO ASOCIATIVO

- Falta un foro permanente o punto de encuentro, con presencia de todas las partes implicadas (empresas, asociaciones, sindicatos, Administración) en el que se debatan y coordinen las necesidades de la Gestión Deportiva.
- Existe un Observatorio de la Negociación donde se establece la vigilancia del cumplimiento del convenio de Gestión Deportiva y la necesidad de adaptar la formación al sistema de polivalencias establecido en el citado convenio, que habrá que desarrollar.
- Las empresas del sector prestan un servicio público que debería haber cubierto la Administración y que debería ser valorado adecuadamente.
- No se debe obviar la responsabilidad de las Administraciones Públicas como titulares del servicio público deportivo que favorecen la oferta económica a la baja sobre la de más calidad.
- Respecto a la distinción entre “deporte” y “actividad física”. Quieren dejar constancia de la conveniencia de revisar la consideración que se otorga a determinadas actividades y el criterio que se utiliza para conceder una subvención que sirva para promocionar la práctica deportiva.
- Las Federaciones Deportivas, subsisten fundamentalmente gracias al voluntariado. El cambio legal en este aspecto puede perjudicar sobre todo a la competición base y a la promoción del deporte entre categorías inferiores.

OCUPACIONES, PERFILES PROFESIONALES Y FORMACIÓN

- La formación continua adquiere una gran importancia en el sector.
- Existen multitud de dificultades relacionadas con la formación:
 - o El sector carece de una regulación de la formación por lo que resulta habitual el intrusismo laboral.
 - o Insuficiente oferta oficial o reglada de formación deportiva.
 - o El desarrollo de los Certificados de Profesionalidad genera necesidades formativas sectoriales inmediatas.
 - o En el caso de los/as *monitores/as* la formación tiene que ser constante para dar respuesta a las nuevas demandas.
- Entre los/as trabajadores/as existe un sentimiento de poca valoración profesional por parte de sus empleadores/as.

4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN

Finalmente se recogen las propuestas planteadas por los/as expertos/as e informantes clave del sector de Gestión Deportiva con el fin de mejorar las condiciones en esta actividad y la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.

PROPUESTAS DE CARÁCTER ASOCIATIVO-COLABORATIVO E INSTITUCIONAL

Reconocimiento de la labor realizada por las entidades deportivas

- Reclamar la necesidad de reconocimiento como entidades de desarrollo que tienen una función pública y prestan un servicio público.
- Organizar jornadas informativas, foros de intercambio, etc. con el objetivo de difundir el trabajo realizado por las entidades deportivas y profundizar sobre las distintas realidades del sector.

Mejora de la comunicación y la relación entre los agentes del sector

- Impulsar la creación de un espacio de coordinación que aglutine a todas las partes implicadas en el sector: asociaciones empresariales, deportivas, federaciones, agentes sociales y administración.
- Reclamar un papel más activo de la Administración Foral o en su caso del Consejo Navarro del Deporte en la dinamización y desarrollo de la Actividad Deportiva.
- Mayor apoyo y presencia institucional para mejorar la comunicación entre los distintos agentes sectoriales.
- Retomar los esfuerzos y las relaciones de cooperación y trabajo con la Administración Foral.
- Dotar al sector de un marco regulador propio.

Otras propuestas

- Encuadrar la Gestión Deportiva dentro de un departamento gubernamental acorde con sus necesidades y demandas.
- Posibilitar o permitir la participación de las entidades deportivas (clubs y asociaciones deportivas) en la elaboración de la ley del voluntariado.
- Primar la calidad del servicio que las empresas de actividades deportivas prestan a la ciudadanía ante la oferta económica más baja en la concesión de los contratos o licitaciones públicas.
- Realizar una mayor promoción del deporte que repercuta en la generación de un mayor dinamismo de la actividad de Gestión Deportiva.

PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Negociación colectiva

- Homogeneizar las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de los clubs deportivos que cuentan con pactos o convenios de empresa propios.
- Establecer una regulación salarial de los/as profesionales del sector, especialmente de *monitores/as deportivos*, acorde con los cometidos que implica el puesto.

Mejora de las condiciones laborales

- Facilitar la conciliación laboral, destinando por parte de las empresas los medios económicos, organizativos y de personal necesarios para ello.
- Proporcionar una mayor estabilidad laboral en los puestos, para lo cual se esbozan varias medidas:
 - o impulsar el asentamiento de las plantillas, especialmente de *monitores/as*, a través de la contratación indefinida o de la ampliación de jornadas de trabajo.
 - o realizar cambios en la organización y gestión de los recursos humanos priorizando la empleabilidad de las plantillas ante la reducción del coste laboral.

- Elaborar planes para evitar riesgos asociados a los puestos y mejorar la salud laboral del trabajo.

PROPUESTAS DE MEJORA DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

De carácter general

- Planificar la formación desde una perspectiva de sector.
- Facilitar el acceso a la formación al personal con mayores dificultades.
- Diferenciar entre tres tipos de formación para dar una respuesta adecuada según los casos:
 - o Certificados de acreditación exigibles para el desempeño del puesto: analizar las exigencias y necesidades tanto actuales como futuras a medio o largo plazo.
 - o Cualificaciones profesionales: planificar la cualificación de trabajadores/as modulada en un período de 5 años en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores
 - o Formación de demanda: adaptarla al actual sistema de polivalencias y al colectivo de monitores y monitoras.

De carácter específico

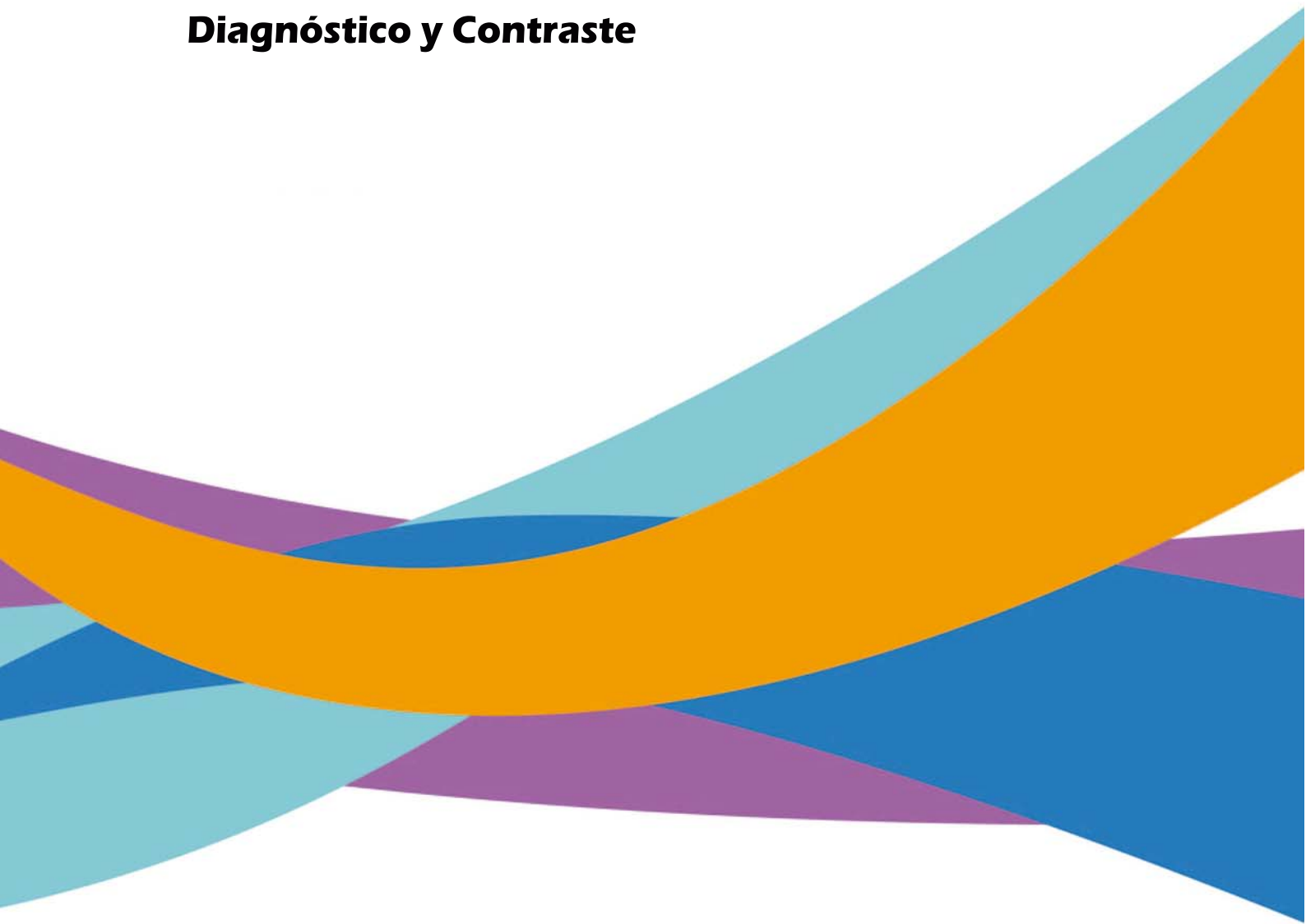
- Mejorar la profesionalización del sector y obstaculizar el intrusismo profesional:
 - o Utilizar los certificados de profesionalidad para organizar formación que permita certificar determinadas unidades de competencia.
 - o Impulsar las cualificaciones, los certificados de profesionalidad y la acreditación de la experiencia en especialidades vinculadas a la Gestión Deportiva.
- Facilitar el reciclaje profesional y reducir la temporalidad y parcialidad en la contratación:
 - o Elaborar planes de formación dirigidos al reciclaje profesional de *monitores/as deportivos y socorristas*, que posibiliten el acceso a una segunda actividad dentro del sector.

- o Fomentar la polivalencia a través de la formación en aquellas ocupaciones como *socorristas* y *monitores/as deportivos* para que puedan prolongar su vida laboral en el sector acorde a su condición física.
 - o Programar actividades dirigidas a usuarios/as de gimnasios, clubs o instalaciones deportivas a más largo plazo.
- Aumentar e impulsar la oferta formativa existente en todo el sector, creando nuevas titulaciones.



El sector de Gestión Deportiva en Navarra.

Diagnóstico y Contraste



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	3
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	5
METODOLOGÍA	6
 DIAGNÓSTICO SOBRE EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA	 12
1. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA A TRAVÉS DE FUENTES SECUNDARIAS.	13
1.1. ENMARCANDO EL SECTOR	13
1.2. RELEVANCIA Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR EN NAVARRA	15
1.3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y TEJIDO ASOCIATIVO	29
1.4. EVOLUCIÓN DEL SECTOR	41
1.5. OCUPACIONES, CUALIFICACIONES Y PERFILES PROFESIONALES	44
1.6. FORMACIÓN	62
1.7. MARCO REGULADOR DEL SECTOR	70
2. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR DE "GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS" EN NAVARRA, A TRAVÉS DE LA ENCUESTA	79
2.1. PERFIL DE LOS/AS PROFESIONALES DEL SECTOR	79
2.2. SITUACIÓN LABORAL	83
2.3. CONDICIONES DE TRABAJO	94
2.4. FORMACIÓN-NECESIDADES DE FORMACIÓN	105
2.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN	109
2.6. ÁMBITO SINDICAL	112
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS/AS MONITORES/AS O INSTRUCTORES/AS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	114
 ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL DIAGNÓSTICO.	 119
1. SITUACIÓN DEL SECTOR	120
2. EMPLEO EN EL SECTOR	123
3. TEJIDO ASOCIATIVO	127
4. OCUPACIONES, PERFILES PROFESIONALES Y FORMACIÓN	129
A MODO DE SÍNTESIS	133
 ANEXOS	 137
ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN	138
ANEXO 2. CARTA PRESENTACIÓN	140
ANEXO 3. CUESTIONARIO	141
ANEXO 4. GUIÓN GRUPOS DE CONTRASTE	145

ANEXO 5. CUADRO COMPARATIVO DEL SECTOR	149
ANEXO 6. ÍNDICE TABLAS	152
ANEXO 7. ÍNDICE GRÁFICOS	153

EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA.

Diagnóstico

GABINETE DE ESTUDIOS CC.OO. NAVARRA-INAFRE

COLABORACIÓN: Investigación y Estudios de Mercado, BIZILAN, S.A.

FSC, Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Navarra

Observatorio Navarro de Empleo de SNE: OBNE

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, una de las principales líneas de trabajo del Gabinete de Estudios ha sido el estudio sectorial del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma. Indudablemente cualquier actuación para mejorar la situación del empleo en Navarra o para diseñar políticas activas, pasa por el conocimiento de la realidad más concreta y específica de la actividad económica de Navarra. Por ello, este equipo técnico a lo largo de su trayectoria ha realizado diversos estudios sectoriales abarcando una gran parte de nuestro entramado productivo. Desde el sector industrial completo, y más concretamente el sector de automoción, pasando por la atención a la dependencia, turismo, medios audiovisuales, comercio..., y desde diferentes perspectivas como la demanda de empleo, las condiciones laborales, las necesidades de formación..., este tipo de trabajo ha sido y será siempre prioritaria en nuestra actividad.

El proyecto en el que se circunscribe este diagnóstico se dirige al conocimiento del sector de "Gestión deportiva" a partir del cual dar respuesta a las necesidades de mejora del mismo y a las demandas de cualificación y formación de los y las trabajadoras que se ocupan dentro de este tipo de actividades, que en base a la Clasificación Nacional de Actividades de 2009 son las siguientes:

- 9311 Gestión de instalaciones deportivas
- 9312 Actividades de los clubes deportivos
- 9313 Actividades de los gimnasios
- 9319 Otras actividades deportivas

Las razones de la elección de este sector han sido numerosas:

- En primer lugar, el volumen de empleo que abarca. A diciembre de 2014, la Seguridad Social registra para el CNAE 931 un total de 181 empresas en el marco de estas actividades y 2.903 trabajadores y trabajadoras, siendo la "Gestión de instalaciones deportivas" la actividad más relevante en cuanto a ocupación.
- En segundo lugar, el hecho de que el sector haya mantenido el empleo durante la crisis. El número de trabajadores/as que la Seguridad Social registraba en diciembre de 2009 era de 2.738.
- Algunas de las características de la ocupación del sector; como el importante volumen de mujeres y la edad, significativamente joven, de los trabajadores y trabajadoras. Siendo, por tanto, un espacio de ocupación de dos colectivos de difícil inserción y con niveles de desempleo elevados.
- A su vez, en este sector se dan una serie de circunstancias en el ámbito de las condiciones de trabajo sobre las que resultaría necesario profundizar como la alta rotación, una elevada temporalidad, una importante demanda de profesionalización, horarios "asociales", etc.
- El interés que deriva del análisis de las cualificaciones emergentes que se desarrollan en el sector y de las necesidades de formación que se derivan de este aspecto, así como de la considerable demanda de polivalencia existente en estas actividades y la necesidad de reciclaje a determinadas edades.
- Y por último, el carácter de servicio del sector y la incertidumbre frente a los frecuentes recortes en este ámbito.

En definitiva, el proyecto pretende, a través de diferentes actuaciones, **profundizar en el conocimiento de este sector a través del empleo, especialmente de sus condiciones laborales y de sus cualificaciones profesionales**, todo ello a través de su contraste con las asociaciones empresariales, empresas, administraciones, asociaciones sindicales y trabajadores/as implicados/as en el sector, para poder plantear propuestas de actuación que las mejoren y que además garanticen la estabilidad del sector e incluso su potencialidad como nicho de empleo.

En concreto, este documento presenta los resultados de la *Actuación 1* dirigida específicamente a la Elaboración de un **DIAGNÓSTICO** sobre el sector de Gestión Deportiva en Navarra, y de la *Actuación 2* orientada al **CONTRASTE** sobre la información recogida en el diagnóstico, enmarcadas ambas en el proyecto.

OBJETIVOS

Objetivo general del proyecto

Diagnosticar la situación actual del empleo en el sector de la gestión deportiva en Navarra a través de una aproximación a sus condiciones laborales y al análisis de las demandas de cualificación de sus trabajadores y trabajadoras para, en base a este conocimiento, fundamentar pautas de actuación que den respuesta a las necesidades identificadas.

Objetivos específicos

- Analizar la situación del sector, principalmente en materia de empleo y cualificaciones:
 - o Delimitar las actividades y ocupaciones que forman parte del sector, su relevancia y evolución en el conjunto de la actividad navarra.
 - o Analizar en profundidad las condiciones laborales que se dan en el sector.
 - o Definir el perfil sociodemográfico y profesional de las personas que trabajan en el sector.

- o Identificar las necesidades de cualificación y formación de los trabajadores y trabajadoras del sector, vinculadas especialmente a la alta demanda de polivalencia y reciclaje existente.
- Contrastar la información resultante del *Diagnóstico* elaborado a través de fuentes secundarias y facilitar la elaboración de propuestas de actuación que mejoren la situación del empleo en estas actividades en Navarra y de la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.

METODOLOGÍA

Para la consecución de los objetivos establecidos en la fase de *DIAGNÓSTICO sobre el sector de Gestión Deportiva en Navarra*, se plantea la combinación de dos técnicas como son el **Análisis de Fuentes Secundarias** y el Análisis Cuantitativo a través de la aplicación de un **cuestionario** dirigido a la población trabajadora en el sector objeto de estudio. En cambio, para la fase de *CONTRASTE* se ha utilizado la metodología cualitativa a través de la realización de **dinámicas grupales** con informantes clave del sector.

Fase 1. Análisis de fuentes secundarias

Esta técnica se ha centrado en la búsqueda, **selección y recopilación de información de diversas fuentes** con la finalidad de contextualizar el sector y de contar con un marco teórico previo al diagnóstico final.

Para ello se han tenido en cuenta tanto fuentes bibliográficas (textos legales y estudios e investigaciones sobre el sector) como estadísticas (económicas y de empleo) que han servido de base para la contextualización y delimitación del sector y para el análisis de su marco regulador.¹

- Fuentes bibliográficas:
 - o Textos legales: normativa laboral sobre el sector a nivel de Navarra.
 - o Información sobre Convenios Colectivos que afectan al sector.
 - o Estudios, investigaciones y artículos de diferentes asociaciones, fundaciones y organismos relacionados con el sector.

¹ Todas las fuentes utilizadas para la investigación se encuentran recogidas en el apartado de Referencias Bibliográficas dentro de este mismo documento.

- Estadísticas oficiales:
 - o Estadísticas económicas (Contabilidad de Navarra, Indicador de Actividad del Sector Servicios, Encuesta Anual de Servicios, Encuesta de Presupuestos Familiares...).
 - o Estadísticas de deporte federado, Estadística de liquidación de los presupuestos de las entidades locales y Catálogo de instalaciones deportivas (Tracasa).
 - o Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).
 - o Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
 - o Estadísticas del Ministerio de Trabajo, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Servicio Navarro de Empleo.
 - o Directorio Central de Empresas (DIRCE).
 - o Seguridad Social.
 - o Encuesta de Población Activa (EPA).
 - o Estadísticas del Ministerio de Cultura.

Sin embargo, la gran cantidad de fuentes consultadas, no ha podido resolver algunas dificultades previas: por un lado, la disparidad de datos que ofrecen las diferentes estadísticas y, por otro, la inexistencia de algunos datos específicos para Navarra. A pesar de estas dificultades, se ha conseguido aprovechar la información recogida para contextualizar y centrar el objeto de estudio.

Fase 2. Metodología cuantitativa: Encuesta auto-administrada a personas trabajadoras del sector

Como metodología central para alcanzar los objetivos marcados, se ha realizado una **encuesta auto-administrada a trabajadores/as del sector**. Su finalidad ha sido obtener información de primera mano sobre las características del empleo, las condiciones de trabajo en el sector y las necesidades de formación más relevantes.

Los ítems incluidos en el cuestionario se han establecido teniendo en cuenta en todo momento los objetivos del estudio, y han sido estructurados en torno a cinco grandes bloques:

- 1. Perfil personal: sexo, edad y nivel de estudios
- 2. Situación laboral: tipo de actividad, categoría profesional, promoción, antigüedad, afiliación a la Seguridad Social, tipo de contrato, polivalencia...
- 3. Condiciones de trabajo: organización del horario, tipo de jornada, horas de trabajo establecidas, horas extras, días de descanso, remuneración...
- 4. Formación: identificación demandas de formación más prioritarias...
- 5. Otras cuestiones de interés: Igualdad de Oportunidades y Conciliación, sindicación, valoraciones y propuestas de actuación para el sector.

El cuestionario ha incluido tanto preguntas abiertas (sin opciones de respuesta) como cerradas (con una sola opción de respuesta o con respuesta múltiple). En el apartado final de Anexos se recoge íntegramente el cuestionario utilizado.

En cuanto al desarrollo del **trabajo de campo**, los cuestionarios han sido distribuidos entre una muestra aleatoria del universo aproximado de trabajadores y trabajadoras del sector de Gestión Deportiva en Navarra; alrededor de 2.903 personas según los datos recogidos de la Tesorería General de la Seguridad Social (datos a 31 de Diciembre de 2014). Para la realización del trabajo de campo se ha contado con la colaboración de una empresa especializada en metodología cuantitativa la cual contactó telefónicamente con cada empresa con la finalidad de presentar el estudio, sus objetivos y financiación. A continuación el equipo técnico se desplazó a los centros de trabajo para distribuir los cuestionarios. Para ello se facilitó una base de datos con la dirección y teléfono de las empresas de Navarra pertenecientes a este sector a partir de la información recogida de diferentes bases de empresas de nuestra Comunidad. Una vez distribuidos los cuestionarios, se dejó un plazo aproximado de entre 1 y 2 semanas para su cumplimentación y posterior recogida. Finalmente se consiguieron recopilar un total de **400 cuestionarios** que con un universo de 2.903 personas (total trabajadores cnae 93.1) al que se le supone un nivel de confianza de 95,5%, (2 sigma) para la hipótesis ($p=q=50$) el error muestral resultante es de $\pm 4,69\%$.

Tras la finalización del trabajo de campo se ha procedido a la fase de **explotación de la base de datos, codificación de variables y análisis de la información**. Todo el proceso de tratamiento informático de los datos ha sido realizado a través del programa estadístico **SPSS**. Una vez tratada y analizada la información de la

encuesta, el equipo técnico encargado del proyecto ha procedido a la redacción del informe final con las primeras conclusiones obtenidas para el Diagnóstico.

Fase 3. Dinámicas grupales

Para la consecución del objetivo establecido en el CONTRASTE de la información obtenida en el Diagnóstico del sector, se ha recurrido a la metodología cualitativa llevándose a cabo **dinámicas grupales para el contraste con informantes clave del sector**. Así se han configurado **dos grupos**: uno de **trabajadoras y trabajadores** pertenecientes a distintos perfiles profesionales dentro del sector (coordinadores/as, monitores/as, socorristas, control de accesos, mantenimiento y limpieza) donde ha habido representación tanto de personas asalariadas como de autónomos/as; y otro de **expertos/as** compuesto por personas responsables del ámbito empresarial, asociativo, formativo y sindical en el sector de la Gestión Deportiva en la Comunidad.

Un elemento fundamental que se ha tenido en cuenta en la selección de las personas que debían participar en los grupos ha sido que todas ellas tuvieran en común disponer de la información y el conocimiento suficiente para definir *situaciones sociales* o realidades relativas al sector y para aportar propuestas de actuación sobre la actividad de Gestión Deportiva.

En este sentido, la **finalidad** de la aplicación de la metodología cualitativa es doble:

- por una parte, profundizar en la situación del sector respecto a cada uno de estos ámbitos en base a las diferentes perspectivas y puntos de vista que pueden aportar las personas participantes a los grupos según su conocimiento del sector desde el ámbito profesional que les concierne. De este modo se han podido identificar algunas de las dificultades o problemas que afectan al sector así como las rémoras que le impiden posicionarse como un sector con valor un añadido.
- Y por otra, plantear soluciones a los problemas o dificultades que se puedan existir en el sector y que previamente se han detectado. Es decir, recabar propuestas de mejora que incidan en los aspectos anteriormente delimitados. Así en cada uno de los temas que se abordan a lo largo del desarrollo del grupo se deja un espacio para proponer medidas específicas en cada materia. Pero también se ofrece la posibilidad de hacer propuestas generales donde se introducen otros ámbitos de actuación no previstos en el guión y que surgen de forma espontánea.

Para ello se ha elaborado un **guión estructurado** con cuestiones generales sobre distintos ámbitos como empleo, condiciones laborales, tejido asociativo,

ocupaciones, cualificaciones y perfiles profesionales, formación y marco regulador. El contenido del guión se ha estructurado en base al doble objetivo fijado en esta *actuación*.

La realización de los grupos tuvo lugar el 14 de mayo y han tenido la siguiente composición:

- Grupo de "expertos/as" del sector: compuesto por asociaciones, empresarios/as o gestores/as y representación sindical. Participaron 7 personas.
 - o Representante de GESPORT
 - o Representante de URDI
 - o Representante de SEDENA
 - o Representante de la Agrupación Deportiva San Juan
 - o Representante de ANAITASUNA
 - o Representante del ámbito Sindical

- Grupo de trabajadores/as: tanto asalariados/as como autónomos/as. Para este segundo grupo se buscó representación de los diversos perfiles y puestos más usuales en el sector, participando así:
 - o Una coordinadora de actividades de una gran empresa.
 - o Una persona de control de accesos y administración.
 - o Un encargado de mantenimiento.
 - o Un socorrista, miembro del Comité de su empresa.
 - o Una monitora de actividades.
 - o Un segundo monitor de actividades, con la peculiaridad de estar iniciando adicionalmente una actividad de gimnasio privado.

Entendemos que, con esta composición de los grupos, solamente quedaba por representar la figura de personas de la Administración pública, ya fuese de algún Ayuntamiento que disponga de centro de actividades deportivas y/o algún representante de la Administración Autonómica.

Como **notas de interés**, previas a la exposición de resultados, debemos mencionar los siguientes aspectos:

- La reunión de trabajadores/as fue focalizada expresamente hacia los aspectos centrales de empleo y formación, por entender que eran los aspectos sobre los que estos perfiles podían aportar más. La parte más institucional ó

estructural del sector quedaba perfectamente cubierta en el grupo de expertos/as.

- La reunión de expertos/as tocó temas más diversos; desde la situación estructural del sector, asociacionismo, ocupaciones, cualificaciones y perfiles profesionales, oferta formativa y marco regulador del sector, siguiendo una estructura definida previamente. A modo introductorio -y exclusivamente en este grupo de trabajo- se ofrecieron algunos datos resumen de cada uno de los temas tratados para focalizar el debate.
- Finalmente, también señalar que los resultados de ambos grupos han sido plenamente coincidentes en los temas comunes tratados (empleo y formación), aunque, -obviamente- los/as trabajadores/as han tratado con más énfasis los aspectos salariales y de condiciones laborales.

DIAGNÓSTICO SOBRE EL SECTOR DE
GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA

1. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA A TRAVÉS DE FUENTES SECUNDARIAS.

1.1. ENMARCANDO EL SECTOR

Dentro de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) el sector que nos ocupa es el **931: "Actividades deportivas"** encuadrado bajo el epígrafe 93 de "*Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento*" y bajo la división R correspondiente a las "*Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento*".

No obstante, pese a que el objeto de estudio es el sector de *Actividades deportivas* (CNAE 931), en algunas ocasiones será necesario considerar el CNAE 93 completo - que además se compone del sector de *Actividades recreativas y de entretenimiento* (CNAE 932)- debido a la falta de información desagregada a tres y cuatro dígitos. Las actividades que incorpora el CNAE 93 son las siguientes:

SECCIÓN R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO
DIVISIÓN 93: Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
GRUPO 931. Actividades deportivas
9311: Gestión de instalaciones deportivas
9312: Actividades de los clubes deportivos
9313: Actividades de los gimnasios.
9319: Otras actividades deportivas
GRUPO 932. Actividades recreativas y de entretenimiento
9321: Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9329: Otras actividades recreativas y de entretenimiento.

Centrando el objeto de análisis, y tal y como recoge la Clasificación de Actividades Económicas, la descripción de las actividades que comprende cada uno de los epígrafes correspondientes al CNAE 931 son las siguientes:

931 → ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Este grupo comprende la explotación de instalaciones deportivas; las actividades de equipos o clubes deportivos participantes fundamentalmente en eventos deportivos en vivo ante una audiencia de pago; las actividades de deportistas independientes dedicados/as a la participación en eventos deportivos o carreras en vivo; las actividades de los/as propietarios/as de automóviles, perros, caballos, etc. participantes en carreras y dedicados/as fundamentalmente a promover la competición de estos en carreras u otros acontecimientos deportivos con espectadores/as; las actividades de entrenadores/as deportivos que prestan servicios especializados de apoyo a participantes en eventos y competiciones deportivas; la explotación de estadios; y otras actividades de organización, promoción y gestión de eventos deportivos n.c.o.p.

93.11 → Gestión de instalaciones deportivas

Esta clase comprende:

- la explotación de instalaciones para eventos deportivos a cubierto o al aire libre (en lugares abiertos, en recintos o lugares cubiertos, con asientos para espectadores/as o sin ellos): estadios de fútbol, jockey, críquet o rugby; pistas para carreras de automóviles, perros o caballos; piscinas y centros de natación, estadios de atletismo; etc.

- la organización y explotación de acontecimientos deportivos al aire libre o en recintos cubiertos, con la participación de profesionales o aficionados/as, por parte de organizaciones con instalaciones propias.

Además, esta clase comprende la gestión y la dotación de personal para el funcionamiento de tales instalaciones.

93.12 → Actividades de los clubes deportivos

Esta clase comprende: las actividades de clubes deportivos profesionales, semiprofesionales o de aficionados/as que ofrecen a sus miembros la oportunidad de participar en actividades deportivas.

Además comprende la explotación de clubes deportivos (de fútbol, de bolos, de natación, de golf, de atletismo, de tiro, etc.).

93.13 → Actividades de los gimnasios

Esta clase comprende las actividades de clubes e instalaciones de fitness y culturismo.

93.19 → Otras actividades deportivas

Esta clase comprende las actividades de productores/as o promotores/as de eventos deportivos, con o sin instalaciones; las actividades por cuenta propia realizadas por deportistas y atletas, jueces y árbitros, etc.; las actividades de ligas deportivas y órganos de regulación del deporte; las actividades relacionadas con la promoción de espectáculos deportivos; las actividades de las cuerdas de caballos y galgos y de las escuderías participantes en carreras; la explotación de cotos de pesca y de caza deportivas; las actividades de apoyo a la caza y la pesca deportivas o recreativas.

Fuente: Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-09, INE.

1.2. RELEVANCIA Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR EN NAVARRA

Peso del sector en el conjunto de la Economía de Navarra

Conocer el peso que tiene el sector de Gestión Deportiva sobre la economía navarra a través de las principales magnitudes presenta algunas limitaciones. La utilización de las **Cuentas Económicas Anuales de Navarra (CENAV)**, por una parte, no permite conocer el valor añadido generado para cada uno de los productos característicos del sector que nos ocupa, ni la evolución desagregada de cada uno de ellos y, por otra, se añaden las *actividades artísticas* a la *actividad deportiva* (CNAE 931).

Para salvar estos condicionantes que dificultan su medición, hemos extraído su peso sobre el total del VAB a través de la tabla Input-Output (TIO) de 2008² donde se desglosan a un nivel menor las actividades económicas. Así, en el sector que nos ocupa, no se incluyen las actividades *artísticas* aunque sí se añaden las *recreativas y de entretenimiento*. No obstante, estas últimas tienen un valor bastante inferior y no sobredimensionan en exceso el resultado final.

En términos absolutos, en 2013 las *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* contabilizan en la Comunidad Foral un VAB a precios básicos de 92.333 en miles de euros. De modo que estas actividades representan el 0,56% del VAB total de Navarra y el 0,51% del PIB a precios de mercado.

Tabla 1. Distribución sectorial del VAB a precios básicos y PIB a precios de mercado (en miles de euros). Navarra. 2013.

	2013
VAB pb Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	179.910
VAB pb Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento⁽¹⁾	92.333
VAB ramas de los servicios	9.748.393
Servicios de mercado	7.461.037
Servicios no de mercado	2.287.356
VALOR AÑADIDO BRUTO a precios básicos	16.586.786
PRODUCTO INTERIOR BRUTO a precios de mercado	18.075.557

Fuente: Cuentas Anuales. CENAV 2008. Serie 2005-2013. Base 2008. IEN.

(1) Valor obtenido a partir de la Tabla Input-Output (2008).

² Para ello calculamos el porcentaje que las *actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* representan en las tablas input-output para el año base (2008) y aplicamos este porcentaje a la CENAV año 2013 suponiendo que se mantiene constante la estructura del año base.

Tabla 2. Peso de las Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento sobre el VAB a precios básicos y sobre el PIB a precios de mercado. Navarra 2013.

	2013
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	92.333.000
Peso s/ actividades de servicios	0,95%
Peso s/ actividades de servicios de mercado	1,23%
Peso s/ total VAB pb	0,56%
Peso s/ total PIB pm	0,51%

Fuente: Cuentas Anuales de Navarra. CENAV 2008. Serie 2005-2013. Base 2008. IEN.

Puesto que las Cuentas Anuales desagregan el sector según *servicios de mercado* y *no mercado*³, conviene precisar que los valores aquí recogidos corresponden a actividades *de mercado*.

La evolución de las *actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* entre los años 2008 y 2013 muestra un importante incremento de los valores registrados por las principales magnitudes, lo que indica que **el sector ha experimentado una notable dinámica de crecimiento** y, por consiguiente, un peso creciente en la economía navarra. Destaca el aumento del VAB en un 7,8% y de la producción a precios básicos en un 5,8%.

Tabla 3. Evolución de las principales magnitudes de las Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento ⁽¹⁾ (en miles de euros). Años 2008-2013. Navarra.

	2008	2013	Variac. % (2008-13)
Producción a Precios básicos	128.779	136.249	5,80
VAB pb	85.641	92.333	7,81
Puestos de trabajo	2.664	2.680	0,60
Asalariados	2.512	2.497	-0,60
Remuneración de asalariados	85.514	86.017	0,59
Excedente Bruto de Explotación	-705	-828	17,45

Fuente: Tablas Input-Output y Cuentas Anuales. CENAV 2008. Serie 2005-2013. Base 2008. IEN

(1) Valores obtenidos a partir de la Tabla Input-Output. Solo se incluyen las actividades o servicios de mercado.

Teniendo en cuenta que en 2013 el **Producto Interior Bruto** se cifra en 18.075 millones de euros en Navarra y en 1.049.181 millones de euros en España, las *actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* representan un peso del 0,51% sobre el PIB navarro y del 0,76% sobre el PIB nacional.

³ Salvando numerosas matizaciones, se considera de mercado aquella actividad o servicio que se vende o cede en el mercado a un precio económicamente significativo, considerando como significativo cuando los precios cubran al menos el 50 por 100 de los costes. Así, los servicios de *no mercado* son aquellos que o bien se producen o prestan para un uso final propio o, lo más claro de ver, aquellos que suministran las Administraciones Públicas e Instituciones Sin Fines de Lucro al Servicio de los Hogares (ISFLSH) de forma gratuita o a un precio que no es económicamente significativo.

Tabla 4. Producto Interior Bruto a precios de mercado de Navarra y España. 2013.

PIB a precios corrientes			
	Valor	Act. deportivas, recreativas y de entretenimiento CNAE93⁽¹⁾	Peso s/ total PIB
Navarra ⁽¹⁾	18.075.557	92.333	0,51%
España ⁽²⁾	1.022.988.000	8.086.850	0,76%

Fuente: Cuentas Anuales. CENAV 2008. Serie 2005-2013. Base 2008. IEN.

Contabilidad Nacional de España 2009. INE.

Unidad en miles de euros.

(1) Valores obtenidos a partir de la Tabla Input-Output. Solo se incluyen las actividades o servicios de mercado.

Para el conjunto del Estado, la **Encuesta Anual de Servicios** del año 2012 proporciona datos según sector de actividad, de modo que a través de la misma podemos conocer los valores de una serie de variables como el volumen de negocio, el personal ocupado o las compras e inversiones en bienes, servicios y activos materiales.

A nivel de Navarra no es posible llegar a ese nivel de desagregación puesto que los datos pueden no ser significativos. Sin embargo, considerando que la Comunidad Foral puede presentar la misma estructura y peso que España, se recoge a continuación el peso que cada una de las variables de esta rama de actividad tendría sobre el total para aproximarnos a la dimensión del sector en la Comunidad Foral.

Tabla 5. Principales magnitudes por clase de variable y subsectores de actividad. Navarra y España. 2012.

	CNAE 931 y 932 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	Total Actividades Servicios	Peso s/total
Número de empresas	27.402	1.290.272	2,1
Número de locales	31.556	1.393.216	2,3
Volumen de negocio	8.378.946	419.201.878	2,0
Valor de la producción	8.050.301	331.741.529	2,4
Valor añadido a precios de mercado	4.703.494	184.968.087	2,5
Valor añadido al coste de los factores	5.395.603	189.004.709	2,9
Gastos de personal	3.856.073	117.522.115	3,3
Compras y gastos en bienes y servicios	4149287	244.574.821	1,7
Compras de bienes y servicios para la reventa	795.678	97.722.436	0,8
Inversión en activos materiales	519.878	2.898.494	1,8
Personal ocupado (media anual)	148.253	5.337.939	2,8
Personal remunerado (media anual)	124.630	4.182.209	3,0

Fuente: Encuesta anual de servicios, INE. 2012.

Unidad: en miles de euros.

Así, se observa que en 2012 el 2,1% de la facturación del *sector servicios* correspondió a las *actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento*. Tanto el número de empresas como de locales representan el 2,3% y el 2% respectivamente. En cuanto al personal ocupado, el 2,8% de las personas ocupadas en los *servicios* se concentraron en esta actividad así como el 3% del personal remunerado. Las compras y gastos en bienes y servicios suponen el 1,7% del total realizado en el conjunto de actividades de *servicios*. Y por último, las inversiones en activos materiales representan el 1,8% del total.

En términos económicos, una de las problemáticas existentes en este ámbito es la relevancia de la economía sumergida en el *sector deportivo*⁴. Así, la economía sumergida suponía en España en el año 2011 y en el conjunto de las actividades económicas, el 17% del PIB⁵ mientras que este porcentaje alcanzaba el 50%⁶ en el año 2012 en el *sector deportivo*.

En otro orden de cosas, si hablamos de la actividad económica deportiva no podemos dejar a un lado el gasto que tanto particulares como administración pública efectúan en servicios relacionados con la actividad deportiva, en equipamiento o en otros "productos" que tienen que ver con la práctica del deporte. Así en relación al **gasto de los hogares vinculado al deporte**, según el análisis de la **Encuesta de Presupuestos Familiares** correspondiente al periodo 2012, el volumen de gasto en bienes y servicios asociados a la actividad física y deportiva en Navarra asciende a 106 millones de euros. Si desagregamos según grupos de gasto, se observa que la mayor partida se concentra en los *servicios recreativos y deportivos* que con un gasto de 85 millones de euros suponen el 80,2% del total, mientras que los *equipos relacionados con los deportes y el ocio* registran un gasto de 21 millones de euros y suponen el 19,8%.

⁴ Presentación del Colegio de Licenciados/as en Educación Física en el Parlamento de Navarra el 11 de diciembre de 2013: *Situación de los profesionales del deporte en España*, Consejo COLEF.

⁵ Según el estudio *Cuadernos de Información Económica* publicado en 2011 por la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS). Las cifras de la economía sumergida pueden ser variables en función del estudio que tomemos como referencia. Así en el estudio "La economía sumergida en España" de FUNCAS (2011) que la sitúa en el 21% para ese mismo año.

⁶ Según un estudio dirigido por Antonio Campos Izquierdo en 2012.

Tabla 6. Gasto en bienes y servicios vinculados al deporte según grupos de gasto. Navarra. 2012.

	Total gasto		Gasto medio por hogar	Gasto medio por persona
	En millones de euros	Porcentaje	En euros	En euros
Servicios recreativos y deportivos	85	80,2	342	134,6
Equipos relacionados con los deportes y el ocio	21	19,8	84,3	33,2
Total	106	100	426,3	167,8

Fuente. INE. Explotación Encuesta de Presupuestos Familiares. Base 2006.

Si nos atenemos al **gasto medio por hogar**, Navarra computa un total cercano a los 430 euros, lo que la sitúa como la Comunidad Autónoma que destina una mayor cantidad de gasto medio por hogar al deporte con casi cien euros más de media que la Comunidad que le sigue, País Vasco. Por su parte, el **gasto medio por persona** se sitúa en 167,8 euros en Navarra, constituyéndose también en el más elevado de todas las Comunidades tal y como ponen de manifiesto los datos extraídos del *Anuario de Estadísticas deportivas 2014*⁷.

Los bienes y servicios vinculados al deporte que se incluyen en este gasto son los grandes equipos relacionados con los deportes y el ocio que se realiza al aire libre (caravanas, canoas, etc.) y en lugares cubiertos (artículos de gimnasio, mesas de ping-pong, etc.); mantenimiento y reparación de esos grandes equipos; equipo para deporte, camping y entretenimiento al aire libre y sus reparaciones; y servicios recreativos y deportivos (gastos en estadios deportivos, piscinas, gimnasios, canchas de tenis, etc.).

Si ponemos el foco de atención en el **gasto público realizado por la administración local** se observa que en el año 2012 los ayuntamientos navarros liquidaron 35,1 millones de euros en deporte. En este gasto se incluyen por una parte los gastos corrientes realizados en distintos capítulos como gastos de personal (sueldos y salarios, cuotas, prestaciones y gastos sociales con cargo a la persona empleadora); gastos en bienes corrientes y servicios (compras, adquisición de pequeños aparatos, reparación maquinaria, etc.); gastos financieros (cargas financieras por intereses de todo tipo de deudas, deudas y fianzas recibidas); y transferencias corrientes (créditos destinados a otros sectores para financiar operaciones corrientes sin contrapartida de los y las beneficiarias). Por otra parte, también se incluyen los gastos de capital como inversiones reales (dotaciones

⁷ http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/anuario-deporte/Anuario_de_Estadisticas_Deportivas_2014.pdf

necesarias para realizar inversiones duraderas destinadas a nuevas infraestructuras, reparaciones, etc.); transferencias de capital (pagos sin contraprestación directa destinados a financiar inversiones, activos y pasivos financieros); y activos y pasivos financieros (créditos destinados a la adquisición de activos financieros y amortización de deudas).

Tabla 7. Gasto liquidado en deporte por la Administración Local según tipo de entidad. Navarra. 2012.

	Gasto público (en miles de euros)
Entidades locales	35.032
Ayuntamientos	35.134

Fuente. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Estadística de Liquidación de los Presupuestos de las Entidades Locales.

Peso del sector en el conjunto del empleo de Navarra y algunas características del mismo

Para ver el peso que tienen las actividades incluidas en el sector de gestión deportiva sobre el conjunto del empleo en Navarra, la fuente más fiable, puesto que es una fuente de registro que recoge específicamente la ocupación por CNAE, es la afiliación a la Seguridad Social.

Según la **Tesorería General de la Seguridad Social** a 31 de Diciembre de 2014 se encuentran afiliadas en Navarra en el CNAE 93, 3.360 personas, de las que 301 son Autónomos/as y el resto pertenecen al Régimen General. Este volumen de trabajadores y trabajadoras supone un 1,35% de la ocupación total en Navarra que en la misma fecha se contabiliza en 249.211 personas. Entre la población autónoma, el empleo en el sector significa el 6,5% de la ocupación, mientras que entre los trabajadores/as del Régimen General el porcentaje con respecto al total de afiliación se reduce al 1,6%.

Tabla 8. Número de trabajadores/as según Régimen y sexo. Ocupación CNAE 93-Navarra

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Autónomos/as	200	101	301
Régimen General	1.456	1.594	3.059
Total	1.656	1.695	3.360

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 Diciembre 2014.

En términos de **volumen de empleo**, nos encontramos ante un sector equilibrado en cuanto al género de sus trabajadores y trabajadoras, repartiéndose al 50-50, mientras que entre la población total trabajadora la balanza se inclina hacia la población masculina que supone el 66% de los/as autónomos/as y el 53% del Régimen General.

Desagregando en mayor medida y centrándonos exclusivamente en las actividades de carácter deportivo que contempla el CNAE 93 (las incluidas en el CNAE 93.1), el número de trabajadores y trabajadoras se reduce a 2.903, lo que en realidad supone el 86% de la ocupación del CNAE completo.

Tabla 9. Número de Trabajadores/as según Actividad. Gestión Deportiva. Navarra

	Régimen General	Autónomos/as	TOTAL
9311 Gestión instalaciones deportivas	1.219	51	1.270
9312 Actividades clubes deportivos	567	26	593
9313 Actividades gimnasios	218	37	255
9319 Otras actividades deportivas	719	66	785
Total	2.723	180	2.903

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 Diciembre 2014

Por su parte, a través de las **bases de contratación de Servicio Navarro de Empleo**, durante el año 2014 y el primer trimestre de 2015, se registraron casi 3.000 contratos (concretamente 2.770) realizados dentro del CNAE 93 de *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* a 1.445 personas que desempeñan ocupaciones vinculadas con el sector. Con una media de 1,92 contratos por persona, el sector presenta una menor rotación laboral que el conjunto de la contratación en Navarra que registra una media de 3,64 contratos por persona. Este significativo volumen de contratación nos muestra además algunas características del empleo que se desarrolla dentro de la Gestión Deportiva en Navarra.

En cuanto al sexo, cabe resaltar que la contratación está muy equilibrada entre los géneros ya que el 50,04% de los contratos han sido firmados por hombres y el 49,96% por mujeres.

Sin duda, las personas contratadas en el sector tienen un perfil marcadamente joven. En relación con la contratación total realizada en el mismo periodo en Navarra, los contratos ejecutados dentro de las actividades de Gestión Deportiva se concentran en mayor medida entre los y las trabajadoras menores de 30 años.

Tabla 10. Contratación Gestión Deportiva según Edad.

	GESTIÓN DEPORTIVA		CONTRATACIÓN TOTAL
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
16 - 19	107	3,86	2,01
20 - 24	708	25,56	13,73
25 - 29	565	20,40	17,18
30 - 34	327	11,81	15,89
35 - 39	352	12,71	15,21
40 - 44	251	9,06	12,95
45 - 49	219	7,91	10,19
50 - 54	139	5,02	7,70
55 - 59	78	2,82	3,80
60 - 64	23	0,83	1,24
> 64	1	0,04	0,10
Total	2.770	100	100

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

De la misma manera, a través del análisis de la contratación, es posible observar una mayor concentración de contratos en el sector en niveles formativos básicos y en Formación Profesional, mientras que con respecto a la contratación total la presencia de titulaciones universitarias se reduce.

Tabla 11. Contratación Gestión Deportiva según Nivel de Estudios.

	GESTIÓN DEPORTIVA		CONTRATACIÓN TOTAL
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
Sin Estudios	135	5,56	8,09
Estudios Primarios o Equivalente	17	0,70	4,58
Certificado De Escolaridad o Equivalente	72	2,96	8,09
F.P.1 o Equivalente	303	12,47	9,69
Graduado Escolar o Equivalente	959	39,48	27,98
F.P.2 o Equivalente	172	7,08	6,53
E.S.O. o Equivalente	485	19,97	17,90
Titulo Universitario De Grado Medio	100	4,12	10,19
Titulo Universitario De Grado Superior	186	7,66	6,96
Total	2.429	100	100

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

Asimismo, se reduce la contratación a trabajadores y trabajadoras con nacionalidad comunitaria y extracomunitaria en comparación con los niveles de contratación totales. De hecho el 95,74% de los contratos en este sector se realizan a personas con nacionalidad española, frente al 88,36% en el caso de la contratación total.

Tabla 12. Contratación Gestión Deportiva según Nacionalidad

	GESTIÓN DEPORTIVA		CONTRATACIÓN TOTAL
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
Español	2.652	95,74	88,36
Comunitario	41	1,48	4,35
Extracomunitario	77	2,78	7,28
Total	2.770	100	100

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

También es posible constatar una muy relevante concentración de la contratación en la zona de Pamplona, de manera que los contratos realizados en esta área suponen el 73,54% de la contratación registrada en el sector, mientras que en el total de la contratación supondrían el 58,36%.

Tabla 13. Contratación Gestión Deportiva según Zonificación.

	GESTIÓN DEPORTIVA		CONTRATACIÓN TOTAL
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
Noreste	203	7,33	5,76
Pirineo	38	1,37	1,89
Pamplona	2.037	73,54	58,36
Tierra Estella	71	2,56	7,54
Navarra Media Oriental	98	3,54	4,17
Ribera Alta	106	3,83	10,84
Tudela	217	7,83	11,45
Total	2.770	100	100

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

Señalar además dos aspectos de relevancia en este análisis como son la mayor presencia de contratación indefinida en el sector que en el ámbito general, aunque todavía se sitúa en el 8,27% de los contratos realizados. Y especialmente el muy relevante peso de la contratación a tiempo parcial que dentro de las actividades de gestión deportiva supone el 71,95% de la contratación, mientras que en términos totales este porcentaje no alcanza el 30% de la contratación (27,72%).

Tabla 14. Contratación Gestión Deportiva según tipo de Contrato y tipo de Jornada

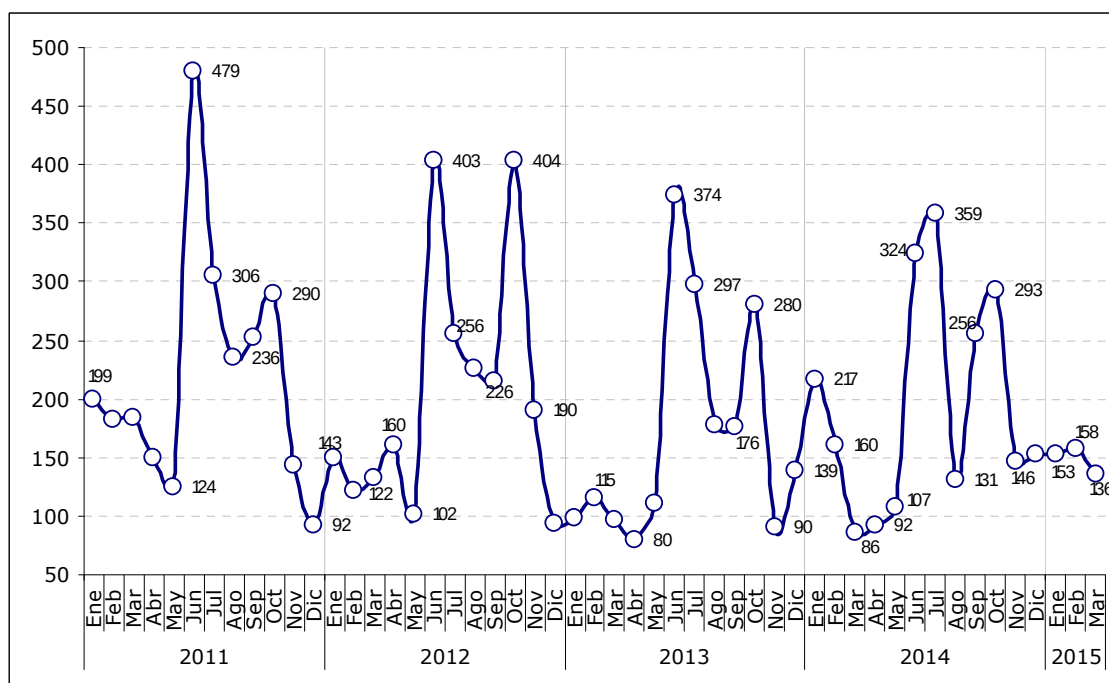
TIPO DE CONTRATO			
	GESTIÓN DEPORTIVA		CONTRATACIÓN TOTAL
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
Indefinido	229	8,27	5,45
Temporal	2.541	91,73	94,55
Total	2.770	100	100

TIPO DE JORNADA			
	GESTIÓN DEPORTIVA		CONTRATACIÓN TOTAL
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
Completa	718	25,92	72,00
Tiempo parcial	1.993	71,95	27,72
Fijos Discontinuos	59	2,13	0,28
Total	2.770	100	100

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

Y, por último, el análisis longitudinal de la contratación nos permite ver que la **estacionalidad en el empleo** es notablemente elevada.

Gráfico 1. Evolución mensual de la contratación en Gestión Deportiva.



Fuente: Bases de Contratación SNE 2011- primer trimestre 2015

Los datos de **contratación mensual** muestran porcentajes muy altos en el periodo que va de junio a octubre, coincidiendo con el periodo de apertura de piscinas de verano y el inicio de las actividades anuales. Los picos más altos se registran en junio, julio y octubre. De 2011 a 2014 se aprecia un patrón común a todos los años

estudiados que podría responder al incremento de usuarios/as de instalaciones deportivas y de actividades de gimnasios en determinados periodos, normalmente con picos de contratación que se producen de forma trimestral.

La rotación laboral en este periodo (2011-2014) ha fluctuado de unos años a otros, alternando subidas y bajadas, registrando la media más elevada de contratos por persona en el último año estudiado. Así en 2014 se firmaron 2.323 contratos lo que supone 315 contratos menos en relación a los contratos registrados en 2011; es decir, la contratación experimenta un descenso del 12%. Asimismo, y en consecuencia, se contabilizan 264 personas menos contratadas en este periodo, un 16,57% menos; sin embargo, se incrementa el número de contratos por persona. En 2011 la media de contratos por persona se situaba en 1,66 mientras que en 2014 era de 1,75. Esto implica un aumento de la rotación laboral en el sector a pesar del incremento experimentado en la contratación indefinida.

Tabla 15. Evolución anual de la contratación y de las personas contratadas en Gestión Deportiva.

	Contratos	Personas contratadas	Media de contratos por persona
2011	2.638	1.593	1,66
2012	2.453	1.428	1,72
2013	2.034	1.259	1,62
2014	2.323	1.329	1,75

Fuente: Bases de Contratación SNE.

Respecto a la evolución de la modalidad de contratación registrada en estos años, los datos revelan que en 2014 la tasa de temporalidad es de casi el 92% mientras que el peso de la contratación indefinida se sitúa en el 8%, la más alta desde 2011. Entre 2011 y 2014 se reduce la contratación temporal en 2,29 puntos porcentuales aunque los datos reflejan que este descenso no ha sido lineal observándose el mayor repunte en 2013, año que registra el índice más elevado de contratación temporal.

Tabla 16. Evolución anual de la tipología de la contratación en Gestión deportiva.

	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Total
2011	5,72	94,28	100
2012	6,60	93,40	100
2013	5,11	94,89	100
2014	8,01	91,99	100

Fuente: Bases de Contratación SNE.

Con la información presentada hasta el momento, es posible generar una fotografía sobre el volumen de empleo del sector en Navarra, así como descifrar las principales características de la ocupación en dichas actividades. Sin embargo, a través de las **bases de demandantes de empleo de Servicio Navarro de Empleo** es viable conocer la otra cara del sector, la de los y las trabajadoras que que en un periodo determinado (marzo de 2015) se encuentran demandando un empleo en las actividades enmarcadas en el CNAE 93 de *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* y en las ocupaciones específicas de las mismas. Así, en este periodo, el volumen de personas que demandan un empleo en la actividad de Gestión Deportiva es de 171 personas frente a las 48.827 del total de Navarra, lo que supone el 3,5% del total de personas demandantes registradas en Navarra.

Las **características principales de las personas demandantes de empleo en esta actividad** son:

- Mujeres: el 76,02% de la demanda de empleo en el sector procede de población femenina, mientras que ésta supone el 53,53% de los/as demandantes de empleo totales en Navarra.
- Jóvenes: entre los 25 y los 29 años se encuentra el 14,04% de la demanda de empleo del sector, mientras que entre la población total este grupo de edad significa el 9,32%.
- Desempleadas de muy larga duración: el 14,62% de los y las demandantes de empleo se encuentra en esta situación desde hace más de 4 años. Este porcentaje en el cómputo total no alcanza el 10% (9,48%).
- Nivel medio de formación: el 60,82% de las personas registradas como paradas posee un nivel educativo medio⁸, lo que supone un porcentaje inferior al registrado en el conjunto de actividades (68,14%).
- Escasa presencia de extranjeros/as en el registro de personas paradas: las personas de nacionalidad comunitaria y extracomunitaria en el sector no alcanzan el 6% (5,85%) frente al 17,73% del total de personas paradas registradas en el conjunto de actividades de Navarra.

⁸ La categoría *Educación nivel medio* incluye los niveles formativos de primera etapa de educación secundaria con y sin título de graduado escolar o equivalente y de bachillerato.

Tabla 17. Perfil mayoritario de las personas demandantes de empleo (paro registrado).

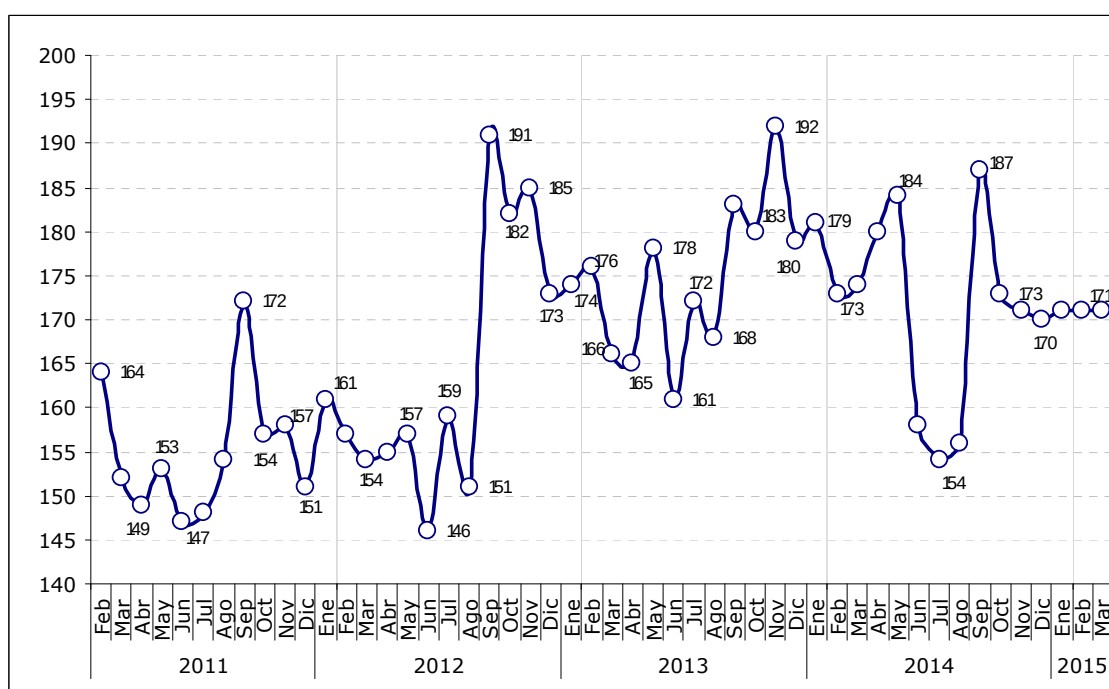
	Gestión deportiva	Total Navarra
SEXO		
Hombre	23,98	46,47
Mujer	76,02	53,53
EDAD		
Menores de 25 años	14,62	9,67
De 25 a 29 años	14,04	9,32
De 30 a 34 años	7,04	11,16
De 35 a 39 años	12,28	13,40
De 40 a 44 años	12,87	13,14
Mayores de 45 años	39,18	43,32
NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO		
Educación nivel medio	60,82	68,14
Formación profesional	26,9	14,07
Educación superior	7,02	6,40
NACIONALIDAD		
Español	94,15	82,27
Extranjero (Comunitario y extracomunitario)	5,85	17,73
ZONIFICACIÓN		
Pamplona	70,18	56,79
Tudela	15,2	16,93
Ribera Alta	4,68	8,91
Noroeste	4,68	6,48
Tierra Estella	2,34	5,41
Navarra Media Oriental	2,34	4,04
Pirineo	0,58	1,43
OCUPACIÓN		
Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	32,16	7,05
Ocupaciones elementales	27,49	40,45
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	20,47	17,57
Técnicos/as; profesionales de apoyo	16,96	
TIEMPO EN EL DESEMPLEO		
<=6 meses	43,27	46,03
>6 <=12 meses	15,79	15,45
>1 <=2 años	14,04	15,29
>2 <=3años	9,94	8,49
>3 <=4años	2,34	5,26
>4 años	14,62	9,48

Fuente: Bases de Demandantes de Empleo SNE. Marzo 2015

El **análisis mensual del paro registrado** en el sector muestra que en 2014 los meses con mayor volumen de personas en paro corresponden a septiembre y mayo con 187 y 184 parados/as registrados/as respectivamente. De los datos se extraen

dos momentos contrapuestos donde las cifras de paro son más significativas: destaca el mes de septiembre como el periodo en el que en todos los años (salvo en 2013 que es noviembre el mes con cifras más elevadas), se contabiliza el mayor número de personas paradas registradas en el sector. En el otro extremo destaca el mes de junio que registra el menor número de personas paradas desde 2011. En el primer caso coincide con el final de la temporada de verano (apertura de piscinas de verano) y con el mes en el que más contrataciones se registran, mientras que en el segundo coincide con el inicio de la misma.

Gráfico 2. Evolución mensual del paro registrado en Gestión Deportiva.



Fuente: Bases de Demandantes de Empleo SNE. 2011- 2015.

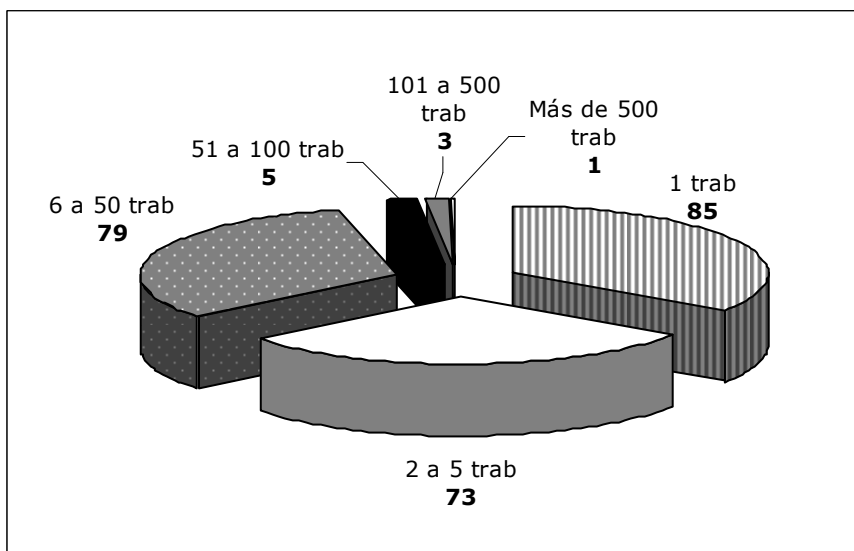
1.3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y TEJIDO ASOCIATIVO

Estructura empresarial

El sector contemplado en el conjunto del CNAE 93 está compuesto por 246 **empresas afiliadas a la Seguridad Social**, lo que supone el 0,9% de las 28.008 empresas inscritas en este registro en Navarra a finales de 2014.

En cuanto al tamaño de las mismas, tal y como reproduce el siguiente gráfico, el grosor de las empresas del sector cuenta con un solo trabajador/a. El 64% de las entidades cuenta con menos de 6 trabajadores/as, lo que nos mostraría unas actividades altamente atomizadas. De hecho, solo 4 empresas podrían considerarse de gran tamaño; una de ellas cuenta incluso con más de 500 trabajadores/as. La disparidad entre éstas, sus casuísticas, problemáticas, demandas..., diferirán sustancialmente con las que corresponden a las pequeñas empresas protagonistas de este sector.

Gráfico 3. Número de empresas según tamaño. CNAE 93. Navarra.



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 Diciembre 2014

Concretamente el número de empresas objeto de diagnóstico (CNAE 931) es de 181, que representan el 74% del CNAE 93. El 35% de estas empresas pertenecen al grupo "*gestión de instalaciones deportivas*" y el 33% a "*actividades de clubes deportivos*", siendo éstas las actividades prioritarias del sector de gestión deportiva.

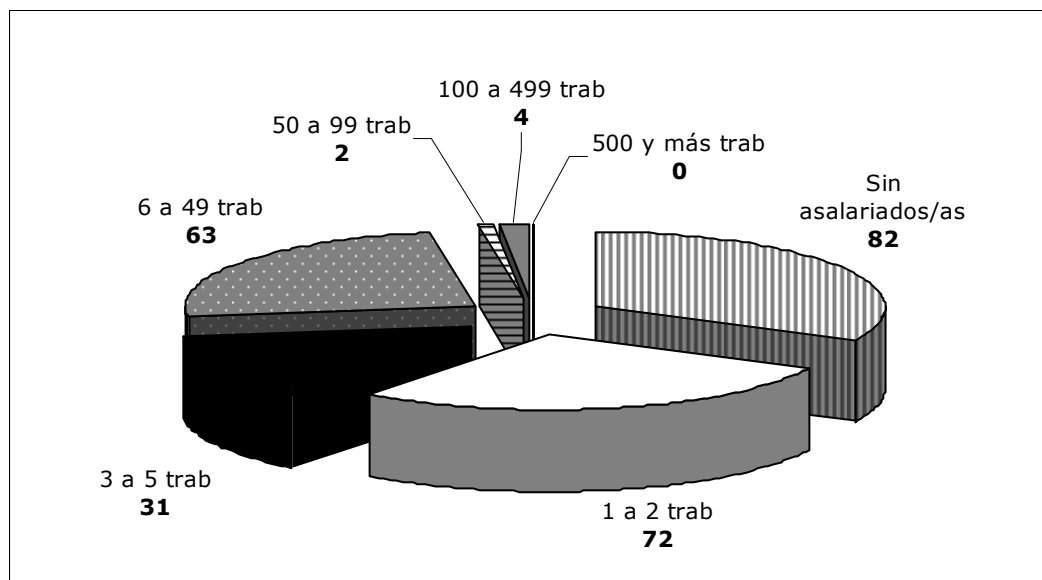
Tabla 18. Número de Empresas según Actividad. Gestión Deportiva. Navarra

	TOTAL
9311 Gestión instalaciones deportivas	63
9312 Actividades clubes deportivos	60
9313 Actividades gimnasios	32
9319 Otras actividades deportivas	26
Total	181

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 Diciembre 2014

Por otra parte, según el **DIRCE (Directorio Central de Empresas)** las 254 empresas incluidas en Navarra en el CNAE 93.1 se distribuyen por tamaño de la siguiente manera:

Gráfico 4. Distribución del número de empresas según tamaño. Gestión Deportiva. Navarra.



Fuente: DIRCE-INE. 1 Enero 2014

Sea cual sea la fuente observada (Seguridad Social o DIRCE), el sector de gestión deportiva en Navarra se muestra altamente atomizado. Casi el 73% de las empresas, o no tiene asalariados/as, o tiene menos de 6 trabajadores/as. Predomina por tanto la pequeña y mediana empresa con un 98,42% de centros que tienen menos de 100 personas empleadas.

A continuación se recogen las empresas del sector de Gestión deportiva con mayor número de personas afiliadas a la Seguridad Social según la *Zonificación Navarra 2000*.

Tabla 19. Empresas más representativas del sector de Gestión deportiva en Navarra según zonificación. Ubicación y actividad.

	Nombre de la Empresa	Localidad	Actividad	Nº trab
NOROESTE	Señorío de Zuasti Golf Club, S.A.	Zuasti de Iza Ultzama	Actividades de clubes deportivos	34
	Club de Golf Ulzama	Valle de Ulzama	Actividades de clubes deportivos	31
	Atabo altasu, S.L.	Alsasua	Gestión de instalaciones deportivas	21
	Lekumberriko Garapen elkarte, S.L.	Lekumberri	Gestión de instalaciones deportivas	15
	Giltxaurdi, S.L.U.	Elizondo	Gestión de instalaciones deportivas	14
	Askalats Arbizu, S.L.	Arbizu	Actividades gimnasios	13
	María Zabaleta Zabaleta	Leitza	Otras actividades deportivas	10
PIRINEO	Abarca Sport, S.L.	Valle de Egüés	Actividades gimnasios	50
	Kapondoa S. L.	Aoiz	Gestión de instalaciones deportivas	13
	Servicios de Actividades Físicas Urdieribar, S.L.	Zubiri	Actividades gimnasios	10
PAMPLONA	Sedena S.L.	Pamplona	Otras actividades deportivas	523
	Gesport Gestión Deportiva, S.L.	Mutilva	Gestión de instalaciones deportivas	288
	Instalaciones deportivas Masquatro, S.L.	Pamplona	Gestión de instalaciones deportivas	191
	Servicios de Actividades Físicas Urdi, S.L.	Ansoáin	Gestión de instalaciones deportivas	138
	Club atlético Osasuna	Pamplona	Actividades de clubes deportivos	91
	Club de Tenis de Pamplona	Pamplona	Actividades de clubes deportivos	85
	Berrikilan, S.L.	Berriozar	Otras actividades deportivas	50
	Aqua sport Navarra, S.L.	Pamplona/Iruña	Actividades gimnasios	32
	Gure urtats adur, S.L.	Villava	Otras actividades deportivas	29
	Club deportivo Preventia	Pamplona	Actividades de clubes deportivos	28
	Federación Navarra de Natación	Pamplona/Iruña	Actividades gimnasios	20
	Ronda norte 19, S.L.	Burlada/Burlata	Actividades gimnasios	11
TIERRA ESTELLA	Serdepor, S.L.	Estella	Gestión de instalaciones deportivas	55
	Los Arcos Motorsport, S.L.	Los Arcos	Otras actividades deportivas	15
ZONA MEDIA	Patronato Municipal de Deportes de Tafalla	Tafalla	Otras actividades deportivas	12
RIBERA ALTA	Omikron Sport, S.L.	Andosilla	Gestión de instalaciones deportivas	4
	Club atlético Lerínés	Lerín	Gestión de instalaciones deportivas	1
	Alonso Burgui Carlos y Parco Arrondo Álvaro, S. C.	Villafranca	Otras actividades deportivas	2
TUDELA	U.T.E. Ocio sport-giroa Tudela	Tudela	Gestión de instalaciones deportivas	31
	Sociedad Recreativa Arenas	Tudela	Gestión de instalaciones deportivas	26
	Club Deportivo Tudelano	Tudela	Actividades de clubes deportivos	20
	Mancomunidad deportiva Navarra sur	Ablitas	Actividades de clubes deportivos	20
	Club ribera Navarra fútbol sala	Tudela	Actividades de clubes deportivos	14
	Samlay Sportgym S.L.	Tudela	Actividades gimnasios	13

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Marzo de 2015.

Según datos de la Seguridad Social referidos a la afiliación del mes de marzo de 2015, las empresas del sector de Gestión deportiva más importantes por volumen de trabajadores/as se encuentran en la **zona de Pamplona**. Destacan cuatro grandes empresas entre las que se encuentra Sedena S.L. que con más de 500 trabajadores y trabajadoras concentra la mayor plantilla dentro del tejido empresarial del sector. Sin embargo, conviene precisar que esta empresa se registra con el epígrafe de *otras actividades deportivas* (CNAE 93.19) lo que significa que además de centrarse en el ámbito deportivo esta empresa ejerce su actividad en el campo cultural, asistencial y de ocio, concentrando un mayor peso en las actividades de gestión cultural (Civivox, Civican, Ludotecas, centros de información juvenil, organización de eventos, etc.).

A esta le siguen otras grandes empresas como son Gesport Gestión Deportiva, S.L., Instalaciones deportivas Mas Cuatro, S.L. y Servicios y Actividades Físicas Urdi, S.L. cuyo ámbito de actuación es exclusivamente la *gestión de instalaciones deportivas* (CNAE 93.11) superando los/as 100 trabajadores/as. De mayor a menor volumen de trabajadores/as, sobresale en primer lugar Gesport Gestión Deportiva S.L. con 288 personas empleadas seguida de las empresas Instalaciones deportivas Masquatro S.L. y Servicios y Actividades Físicas Urdi S.L. que dan empleo a 191 y 138 personas respectivamente. Es necesario matizar que Masquatro es una agrupación de tres empresas formada por Hydra Navarra S.L, Sedena S.L. y Serdepor S.L. que gestionan en torno a 50 instalaciones deportivas de la Comunidad Foral. Cuantitativamente todas ellas suponen un gran volumen de trabajadores/as, sin embargo conviene recordar que constituyen una excepción dentro de la estructura empresarial del sector en su conjunto⁹ dado que sólo un 1,63% de las empresas del sector objeto de estudio tiene una afiliación superior a 100 trabajadores/as.

Asimismo, hay que hacer mención a la existencia de otras empresas con una dimensión considerable que en la zona de Pamplona desarrollan su actividad dentro del epígrafe de *actividades de clubes deportivos* (CNAE 93.12) como son el Club Atlético Osasuna y el Club de Tenis de Pamplona. En cuanto a las empresas de *actividades de gimnasios* (CNAE 93.13) destacan Aqua Sport Navarra, S.L. y la Federación Navarra de Natación.

⁹ Datos de afiliación a la Seguridad Social de empresas según número de trabajadores/as en el CNAE 93 *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento*. Fecha 31 de diciembre de 2014.

Siguiendo la Zonificación Navarra 2000 se observa que en la **zona Noroeste** hay varias empresas significativas como son Señorío de Zuasti Golf Club, S.A. y el Club de Golf Ulzama, ambas correspondientes a las *actividades de clubes deportivos* y que dan empleo a más de 30 trabajadores y trabajadoras cada una de ellas. En el ámbito de la *gestión de instalaciones deportivas* se sitúa Atabo Altasu, S.L. con un volumen destacado de trabajadores/as.

En la **zona del Pirineo** la empresa más importante es Abarca Sport, S.L. cuyo campo de actuación se desarrolla en el marco de las *actividades de gimnasios*. A esta le sigue la empresa de gestión deportiva Kapondoa S.L. que se encarga de la *gestión de instalaciones deportivas*.

En la **zona de Tierra Estella** sobresalen dos empresas, Serdepor, S.L. y Los Arcos Motorsport, S.L., que reparten su actividad entre la *gestión de instalaciones* y *otras actividades deportivas*.

La **zona Media** cuenta con el Patronato Municipal de Deportes de Tafalla como empresa principal dedicada a *otras actividades deportivas*.

En la **zona de la Ribera Alta** las empresas del sector que existen no contabilizan un importante volumen de afiliación. No obstante, cabe resaltar la empresa Omikron Sport, S.L. cuya actividad se inscribe en la *gestión de instalaciones deportivas*.

Por último, en la **zona de Tudela** se encuentran dos empresas centradas también en la gestión de instalaciones deportivas que son la UTE Ocio Sport-Giroa Tudela y la Sociedad Recreativa Arenas con plantillas en torno a los 30 trabajadores/as. Esta última tiene una antigüedad que data del año 1951 y se encarga de la dinamización del sector deportivo en Tudela.

Tejido asociativo

Parte de este entramado empresarial se encuentra organizado a través de tres principales asociaciones del sector: AGEDENA, AEDONA y ANEFIDE.

AGEDENA, *Asociación de Empresas de Gestión Deportiva Navarra*, agrupa desde 2001 a las empresas y entidades dedicadas a la gestión de servicios y equipamientos deportivos de entidades públicas o privadas. Sus Asociadas son:

- SOYSANA S. L.
- SEDENA SL
- Gesport SL Gestión Deportiva
- URDI S. L.
- Instalaciones Deportivas Masquatro S. L.
- Kines Servicios y Gestión Deportiva S. L.
- Hydra Gestión Deportiva

Por su parte **AEDONA**, *Asociación de Entidades Deportivas y de Ocio de Navarra*, está compuesta por los siguientes miembros:

- AD San Juan
- CD Larraina
- CD Amaya
- Club Natación Pamplona
- Club Tenis Pamplona
- Institución Oberena
- SCDR Anaitasuna
- SDC Echavacoiz
- UDC Rochapea
- UDC Txantrea KKE¹⁰

¹⁰ Información extraída de sus correspondientes páginas Web.
<http://www.agedena.es/>
<http://www.aedona.es/>
<http://www.anefide.es/>

Y **ANEFIDE**, asociación integrada por personas que desarrollan su actividad empresarial dentro del sector de servicios físicos y deportivos en la Comunidad Foral de Navarra, desde el año 1998, agrupa a los siguientes centros:

- Gimnasio Abejeras
- Adaka
- Gimnasio Bonafau I y II
- Academia de Baile y Centro de Pilates, Eva Espuelas
- Hera
- Hydra
- Lebal, Escuela de Baile y Danza
- Surya

Ámbito de desarrollo de la actividad empresarial

INSTALACIONES DEPORTIVAS

En cuanto a las infraestructuras deportivas, el **Censo de Instalaciones Deportivas de Navarra** registra un total de 1.480 instalaciones con 3.748 espacios deportivos distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 20. Espacios Deportivos en Navarra

	Espacios deportivos
Áreas de actividad aérea	4
Áreas de actividad terrestre	30
Campos de fútbol	191
Campos de golf	18
Campos de tiro	10
Carriles de bicicleta	5
Circuitos de Karting	4
Circuitos de Motocross	2
Circuitos de velocidad	3
Frontones	656
Juegos tradicionales y populares	6
Otras áreas acuáticas	18
Otros campos	54
Otros espacios convencionales	18
Otros espacios singulares	28
Pabellones con frontón y frontones en recinto cerrado	97

Piscinas	584
Pistas de atletismo	45
Pistas de esquí	5
Pistas de hípica	32
Pistas de padel	108
Pistas de patinaje	35
Pistas de petanca	11
Pistas de squash	59
Pistas de tenis	142
Pistas polideportivas	831
Puertos y dársenas deportivas	9
Rocódromos	50
Salas	692
Velódromos	1
Total	3.748

Fuente. Catálogo de Instalaciones deportivas. <http://deportes.tracasa.es/sumario.aspx>
Consulta realizada el 1 de marzo de 2015.

Este volumen de instalaciones deportivas configura una amplia y variada oferta de servicios deportivos repartida por el territorio foral en la que predominan las pistas polideportivas seguidas de salas, frontones y piscinas principalmente.

En este ámbito, Navarra cuenta con un ***Plan de Inversiones en Instalaciones Deportivas***¹¹ que *"persigue dotar a la Comunidad Foral de Navarra de una red de instalaciones que, por zonas, atienda las necesidades de todos los ciudadanos, estableciendo un mínimo de distancia y tiempo a una instalación deportiva"*. Así mismo se pretende como objetivo general *"incrementar las infraestructuras deportivas destinadas a la tecnificación deportiva"*. Este Plan ha sido aprobado por Orden Foral y publicado en el Boletín Oficial de Navarra.

Además, existe el ***Manual Básico de Instalaciones Deportivas de la Comunidad Foral de Navarra***¹² orientado a guiar las actuaciones de sectores dedicados a la construcción de infraestructuras deportivas. En él se recogen los criterios técnicos, las condiciones generales y las dimensiones que se deben tener en cuenta en cada una de las instalaciones.

¹¹ Aprobado por la Orden Foral 211/2010 y publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 3 de septiembre (corrección de errores en el BON nº 3, de 27 de octubre de 2010).

¹² http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D479574B-C413-4050-AE66-1489823DD1DF/123727/Manualdeinstalaciones_opt1.pdf

FEDERACIONES DEPORTIVAS

En el año 2013, según las **estadísticas de deporte federado** publicadas por el Consejo Superior de Deportes (CSD), el número de **licencias federadas** en Navarra asciende a 73.270, de las cuales 55.027 pertenecen a hombres y 18.243 a mujeres, lo que indica que sólo una de cada cuatro corresponde a mujeres (24,9%). Este volumen viene a constatar un elevado grado de licencias federativas ya que en términos de población residente, el 11,4% de la población navarra está federada.

Por federaciones deportivas, la mayor parte de las licencias pertenecen a federaciones de fútbol (16.913) seguidas de las de montaña y escalada (8.512), baloncesto (6.104) y judo (4.074). Por sexos, el deporte con más mujeres federadas es el baloncesto (3.233), seguido de la montaña y la escalada (2.481) y del balonmano (1.384). En el caso de los hombres, los deportes preferidos son el fútbol (15.760), la montaña y la escalada (6.031) y la caza (3.853). Sin embargo, los que superan el 97% de hombres son la aeronáutica, el ajedrez, la caza y el ciclismo. Por Comunidades Autónomas, Navarra es la quinta comunidad a la cola en cuanto a licencias federadas pese al elevado porcentaje de población federada.

La variación interanual revela que en 2012 hay 910 licencias federadas más que en el periodo anterior, lo que indica un incremento del 1,3%.

Tabla 21. Licencias federadas por sexo en Navarra según federación. 2013

	Hombres	Mujeres	Total Navarra
Actividades subacuáticas	151	105	256
Aeronáutica	128	3	131
Ajedrez	543	14	557
Atletismo	832	838	1.670
Automovilismo	386	58	444
Badminton	243	114	357
Baile deportivo	1	2	3
Baloncesto	2.871	3.233	6.104
Balonmano	1.743	1.384	3.127
Béisbol y sófbol	411	19	430
Billar	2	0	2
Boxeo	12	2	14
Caza	3.853	27	3.880
Ciclismo	2.259	69	2.328
Deporte discapacidad física	2	1	3
Deporte discapacidad intelectual	33	16	49
Deporte para ciegos	14	20	34

Deporte parálisis y lesión cerebral	47	26	73
Deportes de hielo	44	66	110
Deportes de invierno	161	73	234
Esgrima	82	53	135
Espeleología	1	0	1
Fútbol	15.760	1.153	16.913
Fútbol americano	0	0	0
Galgos	19	4	23
Gimnasia	55	1.228	1.283
Golf	2.404	1.155	3.559
Halterofilia	90	10	100
Hípica	626	920	1.546
Judo	3.303	771	4.074
Karate	1.259	342	1.601
Luchas olímpicas	184	21	205
Montaña y escalada	6.031	2.481	8.512
Motociclismo	280	14	294
Natación	1.106	966	2.072
Orientación	53	26	79
Padel	1.727	1.020	2.747
Patinaje	379	546	925
Pelota	2.785	179	2.964
Pesca y casting	486	27	513
Piragüismo	34	9	43
Remo	120	85	205
Rugby	302	19	321
Salvamento y socorrismo	118	78	196
Squash	113	9	122
Surf	2	0	2
Taekwondo	926	396	1.322
Tenis	564	167	731
Tenis de mesa	44	0	44
Tiro a vuelo	14	3	17
Tiro con arco	315	63	378
Tiro olímpico	1.293	70	1.363
Triatlón	692	259	951
Vela	105	27	132
Voleibol	19	72	91
Total	55.027	18.243	73.270

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes.
Estadística de Deporte Federado.

Respecto a la práctica de deporte por parte de la población, cabe añadir otro dato de interés recogido en las estadísticas. Según la **Encuesta de hábitos deportivos** (INE) realizada en 2010, el **porcentaje de personas que practican deporte** en Navarra en este periodo es del 45,8%, casi seis puntos por encima de la media nacional (40%) siendo el 56% varones y el 35,4% mujeres. Entre las personas que practican deporte al menos una vez por semana, el porcentaje se sitúa en el

42,9%: desagregado por sexo este porcentaje es del 53,7% en los hombres y del 32% en las mujeres.

CLUBS DEPORTIVOS

Navarra contabiliza un total de 1.133 clubs deportivos federados en 2013. Entre estos destacan en cuantía los clubs de fútbol que alcanzan los 328 seguidos a mucha distancia de los de caza y ciclismo que están por debajo de los cien. Asimismo destacan varias disciplinas deportivas que tienen un solo club: es el caso del billar, el boxeo, deportes de hielo, la espeleología, etc.

Respecto al periodo anterior existen 28 clubes deportivos más, lo que supone un incremento interanual del 2,5%.

Tabla 22. Clubs deportivos federados en Navarra según Federación. 2013

	Nº de clubes
Actividades subacuáticas	10
Aeronáutica	11
Ajedrez	21
Atletismo	11
Automovilismo	6
Bádminton	3
Baloncesto	61
Balonmano	28
Béisbol y sófbol	6
Billar	1
Boxeo	1
Caza	94
Ciclismo	94
Deporte discapacidad intelectual	2
Deporte parálisis y lesión cerebral	2
Deportes de hielo	1
Deportes de invierno	11
Esgrima	3
Espeleología	1
Fútbol	328
Galgos	1
Gimnasia	10
Golf	6
Halterofilia	3
Hípica	12
Judo	42
Karate	23
Luchas olímpicas	3
Montaña y escalada	75
Motociclismo	48

Natación	27
Orientación	2
Pádel	3
Patínaje	23
Pelota	61
Pesca y casting	7
Piragüismo	2
Remo	2
Rugby	4
Taekwondo	24
Tenis	15
Tenis de mesa	3
Tiro con arco	10
Tiro olímpico	9
Triatlón	19
Vela	1
Voleibol	3
Total	1.133

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Deporte Federado.

1.4. EVOLUCIÓN DEL SECTOR

Los últimos años han sido convulsos en términos de empleo, pero sin embargo los envites de la crisis no se han reflejado de la misma manera en unos sectores de actividad que en otros.

Concretamente, el sector de la Gestión Deportiva en Navarra muestra unos índices de evolución que contradicen la destrucción de empleo global vivida en nuestra Comunidad. Así, podríamos decir que se mantiene como un nicho de empleo, por lo que la relevancia del estudio queda más que justificada.

En cifras generales el número total de **trabajadores/as del sector (Régimen de Autónomos y General) afiliados/as a la Seguridad Social** ha aumentado un 2,8% en los últimos 6 años, pasando de 3.269 a 3.360 personas afiliadas al CNAE 93 en Navarra.

Tabla 23. Evolución número trabajadores/as Régimen General y Autónomos. CNAE 93. Navarra

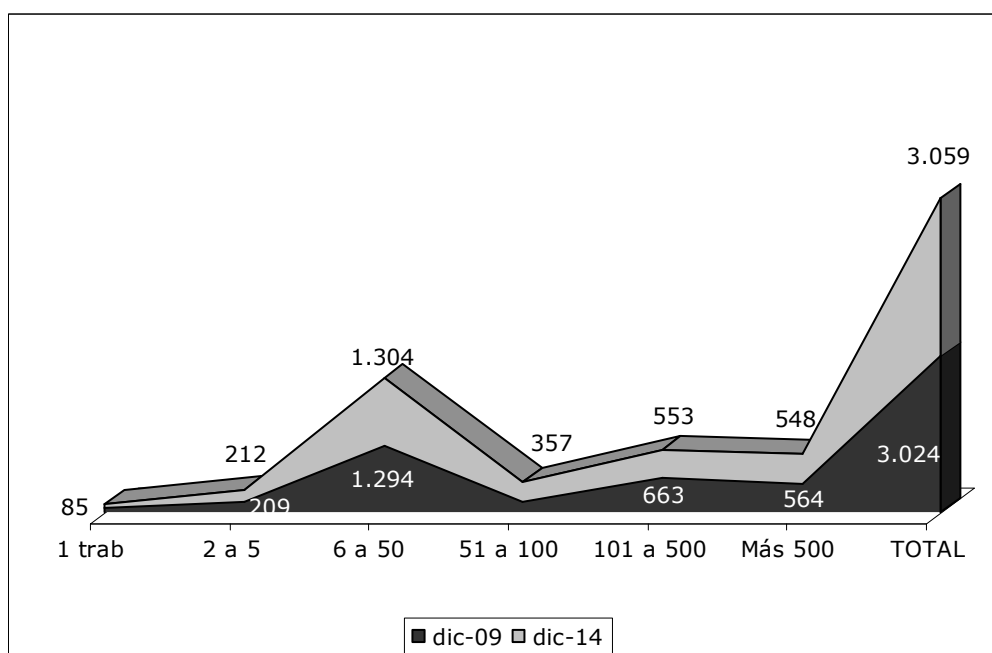
	2014			2009		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Autónomos/as	200	101	301	164	8	245
Régimen General	1.456	1.594	3.059	1.407	1.617	3.024
Total	1.656	1.695	3.360	1.571	1.625	3.269

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 Diciembre 2014. 31 Diciembre 2009.

El incremento de trabajadores y trabajadoras se concentra entre los y las afiliadas al Régimen de Autónomos/as cuya evolución positiva supone un aumento del 23% a finales de 2014, con respecto a 2009. El empleo en el Régimen General ha aumentado en menor medida, un 3% en relación con finales de 2009.

En cuanto al sexo de los y las trabajadoras, es el colectivo de mujeres el que vive un menor aumento que sólo supone un 1,6%, mientras que el empleo masculino aumenta un 5,4%.

**Gráfico 5. Número de trabajadores/as distribuido según tamaño de empresa.
CNAE 93. Navarra.**



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 diciembre 2014 y 2009.

En relación con las actividades específicas que competen al presente diagnóstico¹³ la evolución del número de trabajadores y trabajadoras ha sido incluso más positiva. Los últimos 6 años han supuesto un aumento del 6% en la ocupación.

**Tabla 24. Evolución número trabajadores/as Régimen General y Autónomos.
Gestión Deportiva. Navarra**

	2014			2009		
	Régimen General	Autónomos/as	TOTAL	Régimen General	Autónomos/as	TOTAL
9311 Gestión instalaciones deportivas	1.219	51	1.270	1.233	38	1.271
9312 Actividades clubes deportivos	567	26	593	458	23	481
9313 Actividades gimnasios	218	37	255	213	35	248
9319 Otras actividades deportivas	719	66	785	704	34	738
Total	2.723	180	2.903	2.608	130	2.739

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 diciembre 2014. 31 Diciembre 2009

Una vez más, el aumento de ocupación es porcentualmente mayor entre los y las trabajadoras autónomas, que se incrementan un 38% mientras que el aumento en el Régimen General se reduce al 4%.

¹³ Actividades que quedan recogidas en el apartado 2.1. *Enmarcando el sector* del presente diagnóstico.

En este sentido, los datos de **afiliación de empresas (TGSS)** muestran cómo el tejido productivo del sector ha experimentado un incremento notable de empresas entre los años 2009 y 2014, superando el 20% en el conjunto del sector, que no parece haber tenido reflejo en la afiliación de trabajadores y trabajadoras en el régimen general pero sí en el empleo autónomo. La distribución de empresas por subsectores muestra un crecimiento del 61,5% tejido empresarial del 61,5% en la actividad de *Gestión de instalaciones deportivas* mientras que en *Actividades de gimnasios* se produce el cese de la actividad en el 11,1% de las empresas afiliadas.

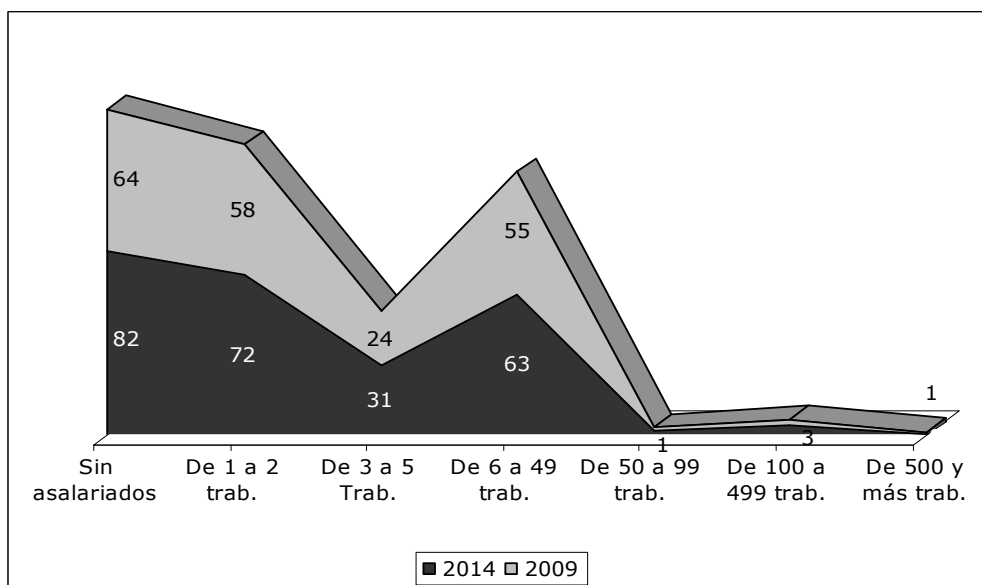
Tabla 25. Evolución de las empresas afiliadas al sector de Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento en Navarra. 2014.

CNAE-09	2009	2014	Variación(%) 2009/2014
9311- Gestión de instalaciones deportivas	39	63	61,5
9312- Actividades de los clubes deportivos	51	60	17,6
9313- Actividades de los gimnasios	36	32	-11,1
9319- Otras actividades deportivas	24	26	8,3
Total Sector Gestión Deportiva	150	181	20,6

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 31 diciembre 2009 y 2014.

Del mismo modo, **el Directorio Central de Empresas (DIRCE)** registra un aumento de empresas cuya actividad principal se dirige a la Gestión Deportiva (CNAE 93.1.) en los últimos cinco años, pasando de 206 empresas a 254. Este aumento se concentra en las empresas sin asalariados/as y en las de menor tamaño, intensificando la atomización propia del sector.

Gráfico 6. Número de empresas según tamaño de empresa. Gestión Deportiva. Navarra.



Fuente: DIRCE-INE. 1 Enero 2014. 1 Enero 2009

1.5. OCUPACIONES, CUALIFICACIONES Y PERFILES PROFESIONALES

Cualificaciones Profesionales

El carácter emergente de este sector ha provocado que en los últimos años se desarrollen numerosas **Cualificaciones Profesionales** relacionadas con el sector, especialmente en el marco de la Familia Profesional de Actividades Físicas y Deportivas.

En concreto se han desarrollado las siguientes Cualificaciones Profesionales:

Tabla 26. Cualificaciones Profesionales relacionadas con el sector.

FAMILIA PROFESIONAL. ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	
CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO RELEVANTES
AFD500_1 Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	Auxiliar de control de instalaciones deportivas. Taquillero/a. Acompañante de usuarios/as en instalaciones deportivas.
AFD096_2 Socorrismo en instalaciones acuáticas	Socorrista en piscinas. Socorrista en parques acuáticos. Socorrista en piscinas naturales.
AFD159_2 Guía por itinerarios de baja y media montaña	Guía en actividades de senderismo, montañismo por baja y media montaña, travesía por baja y media montaña, rutas nevadas tipo nórdico con raquetas. Monitor/a en campamentos.
AFD160_2 Guía por itinerarios en bicicleta	Monitor/a en campamentos. Guía de itinerarios en bicicleta de montaña. Guía de itinerarios de cicloturismo. Encargado/a de prevención y seguridad en rutas y eventos en bicicleta.
AFD161_2 Guía en aguas bravas	Guía de aguas bravas. Guía de aguas tranquilas. Guía de rafting (balsa neumática). Guía de hidroturismo. Kayak de seguridad. Guarda ríos o socorrista en aguas bravas.
AFD338_2 Guía por barrancos secos o acuáticos	Monitor/a en campamentos. Guía en actividades de barrancos. Equipador/a de rutas de barrancos. Mantenedor/a de instalaciones de "rápel" y pasamanos de barrancos. Diseñador/a de itinerarios terrestres hasta media montaña
AFD339_2 Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural	Monitor/a en campamentos. Guía de itinerarios a caballo. Encargado/a de prevención y seguridad en rutas y eventos ecuestres. Diseñador/a de itinerarios ecuestres hasta media montaña.
AFD340_2 Socorrismo en espacios acuáticos naturales	Socorrista en playas marítimas. Socorrista en lagos y embalses. Socorrista de apoyo en Unidades de Intervención Acuática. Socorrista en actividades acuáticas en el entorno natural. Socorrista en actividades náutico-deportivas. Socorrista en playas fluviales.

AFD501_2 Balizamiento de pistas, señalización y socorrismo en espacios esquiables	Pister-socorrista. Socorrista en competiciones y otros eventos de Deportes de Invierno. Socorrista de apoyo en Unidades de Intervención en Montaña.
AFD502_2 Conducción subacuática e iniciación en buceo deportivo	Guía en operaciones de buceo deportivo con escafandra autónoma. Monitor/a de "bautismos" de buceo. Buceador/a de apoyo en cursos de formación de buceadores/as. Buceador/a de apoyo en competiciones deportivas subacuáticas. Buceador/a de apoyo.
AFD503_2 Guía de espeleología	Monitor/a de espeleología. Guía en actividades de espeleología.
AFD504_2 Iniciación deportiva en espeleología	Monitor/a de espeleología. Responsable del equipamiento de cavidades. Auxiliar de control de competiciones de espeleología.
AFD505_2 Iniciación deportiva en hípica y ecuestre	Monitor/a de iniciación hípica y ecuestre. Monitor/a ecuestre en campamentos. Auxiliar de control de competiciones hípcas y ecuestres.
AFD506_2 Iniciación deportiva en natación y sus especialidades	Monitor/a de iniciación de natación. Monitor/a de iniciación de saltos de natación. Monitor/a de iniciación de waterpolo. Monitor/a de iniciación de natación sincronizada. Auxiliar de control de competiciones de natación.
AFD507_2 Iniciación deportiva en vela con embarcaciones de aparejo libre y fijo	Monitor/a de iniciación en embarcaciones de vela con aparejo fijo. Monitor/a de iniciación en embarcaciones de vela con aparejo libre. Monitor/a de actividades recreativas a vela. Monitor/a de campamentos náuticos. Auxiliar de control de competiciones de vela.
AFD508_2 Iniciación y promoción deportiva en judo y defensa personal	Monitor/a de judo y defensa personal. Animador/a auxiliar de actividades de artes marciales. Auxiliar de control de competiciones de judo.
AFD538_2 Iniciación deport. en la modalidad de salvamento y socorrismo en instalaciones acuáticas	Monitor/a de iniciación deportiva en la modalidad de salvamento y socorrismo en instalaciones acuáticas. Auxiliar de control de competiciones de la modalidad deportiva de salvamento y socorrismo en instalaciones acuáticas.
AFD612_2 Iniciación deportiva en esgrima	Monitor/a de iniciación deportiva en esgrima. Auxiliar de control de competiciones de esgrima.
AFD613_2 Iniciación deportiva en golf	Monitor/a de iniciación deportiva en golf. Auxiliar de control de competiciones de golf.
AFD614_2 Iniciación deportiva en piragüismo	Monitor/a de iniciación deportiva en piragüismo. Auxiliar de control de competiciones de piragüismo. Piragüista de seguridad en actividades de iniciación deportiva en piragüismo.
AFD615_2 Iniciación deportiva en tenis	Monitor/a de iniciación deportiva en tenis. Auxiliar de control de competiciones de tenis.
AFD663_2 Iniciación deportiva en karate	Monitor/a de iniciación deportiva en karate y defensa personal. Auxiliar de control de competiciones de karate.
AFD664_2 Iniciación deportiva en rugby	Monitor/a de iniciación deportiva en rugby. Auxiliar de control de competiciones de rugby.
AFD665_2 Iniciación deportiva en taekwondo	Monitor/a de iniciación deportiva en taekwondo. Auxiliar de control de competiciones de taekwondo.
AFD097_3 Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente	Entrenador/a de acondicionamiento físico en las SEPs de gimnasios o polideportivos. Entrenador/a personal. Promotor/a de actividades de acondicionamiento físico. Animador/a de actividades de acondicionamiento físico. Coordinador/a de actividades de "fitness". Técnico/a de apoyo en la preparación física de deportistas. Instructor/a de las actividades anteriores para colectivos especiales.

AFD162_3 Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical	Coordinador/a de actividades de "fitness". Entrenador/a de acondicionamiento físico para grupos con soporte musical en gimnasios o polideportivos. Monitor/a de aeróbic. Monitor/a de "step". Monitor/a de "ciclo indoor". Monitor/a de cuantas actividades se deriven o sean similares a las anteriores. Animador/a de actividades de "fitness". Monitor/a de las actividades anteriores para colectivos especiales.
AFD341_3 Actividades de natación	Profesor/a de natación. Coordinador/a de actividades en instalaciones acuáticas de empresas turísticas o entidades públicas y privadas. Tutor/a deportivo en eventos y competiciones. Animador/a de jornadas de recreación acuática. Cronometradores/a, jueces y árbitros de competiciones no oficiales en natación. Promotor/a deportivo de natación y de competiciones de nivel elemental o social y de eventos deportivos de nivel básico.
AFD509_3 Animación físico-deportiva y recreativa	Animador/a físico-deportivo y recreativo. Coordinador/a de actividades de animación deportiva. Monitor/a de actividades físico-deportivas y recreativas en campamentos.
AFD510_3 Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad	Animador/a físico-deportivo y recreativo para personas con discapacidad intelectual. Animador/a físico-deportivo y recreativo para personas con discapacidad física. Animador/a físico-deportivo y recreativo para personas con discapacidad visual. Coordinador/a de actividades de animación físico-deportiva para personas con discapacidad. Monitor/a de deportes adaptados y específicos.
AFD511_3 Fitness acuático e hidrocinesia	Entrenador/a personal de grupos de hidrocinesia. Coordinador/a de actividades de hidrocinesia. Instructor/a de "fitness" acuático. Coordinador/a de actividades de "fitness" acuático.
AFD539_3 Coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos	Coordinador/a de equipos de rescate y socorrismo. Coordinador/a de unidades de intervención acuática. Coordinador/a de socorrismo en eventos y competiciones deportivas en el medio acuático.
AFD616_3 Instrucción en yoga	Instructor/a de yoga. Auxiliar de apoyo en equipos de mejora de la condición física. Auxiliar de apoyo en equipos de desarrollo personal.

Fuente: INCUAL. Instituto Nacional de Cualificaciones

Quedarían muchas otras cualificaciones sin desarrollar pero la información aquí recogida es una muestra clara de la gran variedad de actividades que se desarrollan en el sector. También se observa una particularidad importante en relación con sus ocupaciones como que es la elevada polivalencia existente.

Por su parte, el Ministerio de Empleo tiene desarrollados los siguientes **Certificados de Profesionalidad** en el ámbito de la actividad de Gestión Deportiva y en base a dichos Certificados se recogen los criterios formativos asignados a cada una de las cualificaciones que componen la Familia Profesional de Actividades Físicas y Deportivas.

Tabla 27. Certificados de Profesionalidad relacionados con el sector.

Familia Profesional: ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS (AFD)						
Área profesional: ACTIVIDADES FÍSICO DEPORTIVAS RECREATIVAS (AFDA)						
Código	Nivel	Denominación	Duración Total	Modulada	Certificado profesional	Horas del Certificado profesional
AFDA0109	2	Guía por itinerarios en bicicleta	340	SI	SI	420
AFDA0110	3	Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical	470	SI	SI	590
AFDA0611	2	Guía por itinerarios de baja y media montaña	490	SI	SI	610
AFDA0511	1	Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	180	SI	SI	260
AFDA0411	3	Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad	620	SI	SI	740
AFDA0111	3	Fitness acuático e hidrocinésia	630	SI	SI	750
AFDA0112	2	Guía por barrancos secos o acuáticos	500	SI	SI	660
AFDA0209	2	Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural	500	SI	SI	580
AFDA0210	3	Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente	470	SI	SI	590
AFDA0211	3	Animación físico-deportiva y recreativa	470	SI	SI	590
AFDA0212	2	Guía de espeleología	510	SI	SI	670
AFDA0310	3	Actividades de natación	590	SI	SI	750
AFDA0311	3	Instrucción en yoga	430	SI	SI	550
Área profesional: PREVENCIÓN Y RECUPERACIÓN						
Código	Nivel	Denominación	Duración Total	Modulada	Certificado profesional	Horas del Certificado profesional
AFDP0109	2	Socorrismo en instalaciones acuáticas	290	SI	SI	370
AFDP0209	2	Socorrismo en espacios acuáticos naturales	340	SI	SI	420
AFDP0111	2	Balizamiento de pistas, señalización y socorrismo en espacios esquiables	370	SI	SI	490
AFDP0211	3	Coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos	540	SI	SI	660

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. SEPE.

Perfiles Profesionales

Los perfiles profesionales del sector de Gestión Deportiva son muy heterogéneos en concordancia con la variedad de actividades que confluyen en el mismo y dan cabida a una formación diferenciada de sus profesionales como se recoge en el apartado anterior de cualificaciones y posteriormente en el apartado 2.6 de formación. Gráficamente, los perfiles profesionales del sector se podrían presentar tal y como se hace en el siguiente cuadro. Éste es un modelo muy explícito de las principales ocupaciones¹⁴ que se desarrollan en el ámbito de la gestión deportiva.

Tabla 28. Perfiles profesionales relacionados con el sector.

Dirección		Directores/as Gerentes, Directores/as Técnicos, Coordinadores/as			
Intervención	DEPORTE			SECTORES VINCULADOS	
	Deporte Profesional	Preparadores/as físicos profesionales	Entrenadores/as	Administración Pública	Técnicos/as de deportes
		Recuperadores/as físicos		Enseñanza	Profesores/as Educación Física Sistema Educativo
	Deporte Competitivo Asociativo	Preparadores/as físicos profesionales			Profesores/as enseñanzas no regladas
		Preparadores/as físicos			
	Ocio Activo / Turismo Activo	Guías profesionales medio natural	Guías		
	Ocio Activo Fitness & Salud	Entrenadores/as personales	Instructores/as		
	Deporte Sociosanitario	Educador/a físico	Monitores/as		
	Deporte Social	Educador/a deportivo			

Fuente: Consejo General COLEF y CAFD (Gambau, 2012)

¹⁴ Clasificación de las ocupaciones propias del deporte extraída de la presentación realizada en la jornada del futuro de la formación en actividad física y deporte. Ponencia de Vicente Miñana Signes, "Salidas profesionales en Actividad Física y deporte, Universidad Europea de Valencia, 2014.

Por otra parte, a partir de los análisis realizados previamente en otras investigaciones como la realizada por UGT (a través de INAFRE) en el marco del Observatorio Navarro de Empleo durante el año 2011, *"Tendencias de empleo en Navarra: Servicios de Ocio, Cultura y Deporte"*; y el informe elaborado por AIN para SNE en el mismo año *"Diagnóstico de Necesidades de Formación para el Sector de Actividades Físicas y Deportivas"*, es posible establecer los principales perfiles profesionales que se desarrollan en el sector, más allá de las actividades deportivas que como hemos visto están ampliamente (aunque no en su totalidad) recogidas a través de las Cualificaciones Profesionales.

De manera sintetizada, se muestra a continuación una relación de estos perfiles profesionales para cada una de las actividades enmarcadas en el CNAE 93.

Tabla 29. Perfiles profesionales CNAE 93.

CNAE	PERFILES PROFESIONALES
CNAE 9311 Gestor/a de instalaciones o actividades deportivas 9312 Actividades de los clubs deportivos 9313 Actividades de los gimnasios 9319 Otras actividades deportivas	Responsable de Instalación Técnico/a superior en gestión de instalaciones y clubs deportivos Dirección de Mantenimiento e Instalaciones Fisioterapeuta Entrenador/a deportivo Técnico/a monitor/a de actividades físicas y deportivas Técnico/a de Sala - Preparador/a físico Entrenador/a monitor/a de actividades acuáticas Técnico/a en actividades físico-deportivas para colectivos con necesidades especiales Monitor/a deportivo/a de actividades físico-deportivas en el medio natural Monitor/a de tiempo libre Masajista Portero/a – Recepcionista – Control de Accesos Socorrista

Fuente: Elaboración propia a partir de los estudios de Gabinete de Estudios UGT Navarra. OBNE (SNE) *"Tendencias de empleo en Navarra: Servicios de Ocio, Cultura y Deporte"*, INAFRE, 2011; y de AIN, *"Diagnóstico de Necesidades de Formación para el Sector de Actividades Físicas y Deportivas"*, SNE 2011.

Aunque en este caso también hay que tener en cuenta otros perfiles profesionales importantes en el sector, aunque no específicos del mismo, como por ejemplo:

- Dirección – Gerencia
- Oficial Administrativo

- Empleado/a de mantenimiento y servicios múltiples
- Empleado/a de limpieza
- Camarero/a

Ocupaciones contempladas en Convenio

El marco de los Convenios Colectivos es otro ámbito en el que se definen las principales ocupaciones profesionales de las distintas actividades. En este caso contamos con el ***Convenio Colectivo de Empresas y Entidades privadas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos propiedad de otras entidades de Navarra, 2015.***

Grupo 1. Director/a de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de la funciones realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.

Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, titulación de grado medio o demostrada experiencia.

Grupo 2. Coordinador/a deportivo, Fisioterapeuta, ATS-DUE, Responsables de Departamento.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Se incluye también la realización de tareas complejas pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica.

Formación: Formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Grado 3. Técnico/a deportivo (monitor/a) en todas sus especialidades.

Funciones que requieren un alto grado de autonomía en su diseño, programación, preparación y ejecución, y que pueden suponer la integración, coordinación y

supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores/as.

Formación: la formación básica requerida será la titulación específica a las tareas desempeñadas o la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II), pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Grado 4. Técnico/a de Sala, Masajista, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores/as o aquellas que sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Grado 5. Auxiliar Administrativo, Operario/a de Servicio Generales, Ayudante de monitor/a.

Tareas consistentes en la ejecución de tareas de contenido homogéneo que se realicen con autonomía, siguiendo instrucciones precisas.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado (FP I) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de seis meses dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Grado 6. Conserje, Portero/a, Camarero/a, Peón y Peón de Limpieza

Tareas que consisten en la ejecución de tareas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido que exigen conocimientos profesional de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podría suplirse con experiencia en el desempeño de las funciones.

Y tras esta definición de ocupaciones y categoría profesionales, el Convenio recoge un artículo muy relevante sobre la realidad profesional del sector, dedicado al establecimiento de **regulaciones en materia de polivalencia**, introduciendo límites a la movilidad funcional característica de este tipo de actividades.

Este artículo recoge los siguientes supuestos de polivalencia:

- a) Técnico/a de actividad deportiva (grupo 3) y Coordinador/a deportivo (grupo 2).
- b) Grupos 3 y 4.
- c) Técnico/a de actividad deportiva (grupo 3) y Operario/a de servicios generales (grupo 5).
- d) Socorrista (grupo 4) y Operario/a de Servicios generales (grupo 5).

A nivel estatal el **Convenio de Instalaciones Deportivas y Gimnasios** recoge una clasificación profesional muy similar:

- Grupo 1: Directores/as generales, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva.
- Grupo 2: Directores/as de departamento, Fisioterapeutas, DUE, Contable, Secretario/a de dirección, Jefe/a de mantenimiento, etc.
- Grupo 3: Coordinador/a de fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador/a recepción, monitor/a multidisciplinar, socorristas y/o monitores/as de sala.
- Grupo 4: Masajista, oficial de 2ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo de 2ª, recepcionistas, taquillero/a, socorrista, monitor/a indisciplinar, dependiente de tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado/a de limpiezas, auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero/a, esteticista.
- Grupo 5: Personal de limpieza, peón de mantenimiento, personal de vestuarios, mozo de cuadra, etc.

En este marco negociador se establecen también los grupos profesionales de actividades específicas como "*Marinas Deportivas y Golf*" y se incorpora un

apartado relativo a la regulación de la polivalencia de los y las trabajadoras del sector con el epígrafe "*Trabajos en distintos grupos profesionales*".

Por su parte, el **Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios**, también de ámbito estatal, contempla en su articulado la clasificación profesional distribuida en cuatro grupos profesionales. Cada uno de ellos agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo. La asignación a un grupo profesional se hace por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria determinando con ello las funciones asociadas a su grupo profesional. Algunas de las tareas o responsabilidades asignadas a los y las trabajadoras incluidas en cada grupo son las siguientes:

- Grupo 0. Personal directivo: tareas asimilables a la dirección técnico-artística del salón. Este grupo se encarga de organizar, dirigir y coordinar las actividades diversas propias del desenvolvimiento de la empresa.
- Grupo profesional I: este grupo realiza tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. Es el caso de tareas manuales, operaciones elementales, recepción, ordenación y distribución de productos y materiales, recados, encargos transporte manual, limpieza asociada a su puesto, higiene y desinfección de útiles, telefonista o recepcionista, etc.
- Grupo Profesional II: en este grupo se incluyen todas las actividades que son necesarias para colaborar en el desempeño de las actividades del grupo III además de otras funciones como recepción de clientes, realización de moldeados, tareas preventivas necesarias para evitar accidentes, etc.
- Grupo Profesional III: Se realizan trabajos para la ejecución de las especialidades de la empresa, que requieren previa formación de la persona trabajadora, del conocimiento de sus técnicas así como de los productos y aparatos necesarios para su realización. Tareas como asesor/a de imagen, venta de productos cosméticos, corte del cabello, etc.
- Grupo profesional IV: Funciones que suponen plena responsabilidad y tareas que requieren conocimientos técnicos de más alta complejidad. Por ejemplo diagnóstico de tratamientos estéticos, aplicaciones de técnicas hidrotermales en Institutos de Belleza, cabinas de estética, gimnasios y saunas; profesor/a de enseñanzas teórico-prácticas en gimnasios y saunas; etc.

Demanda de las principales ocupaciones del sector

Este sector se muestra claramente en proceso de profesionalización, con ocupaciones nuevas y/o en constante transformación, y sobre todo con demanda importante por parte del mercado de trabajo. De hecho, durante el último año (2014), y a pesar de la crisis, las siguientes ocupaciones se encuentran dentro de las 50 más ofertadas del sector:

Tabla 30. Ocupaciones más ofertadas relacionadas con el sector.

Nº ORDEN	OCUPACIONES MÁS OFERTADAS	PUESTOS OFERTADOS PREFERENTES	%	PUESTOS OFERTADOS ALTERNATIVOS
8	Bañistas-Socorristas	109	2,39%	1
11	Monitores/as de educación y tiempo libre	69	1,51%	6
40	Animadores/as socioculturales	21	0,46%	
43	Limpiadores/as-Mantenedores/as de piscinas	20	0,44%	8

Fuente: Servicio Navarro de Empleo. 2014

Y durante el mismo periodo algunas de las ocupaciones vinculadas con el sector se encuentran también entre las cien ocupaciones más contratadas:

Tabla 31. Ocupaciones más contratadas relacionadas con el sector.

OCUPACIÓN	TOTAL	%
Monitores/as de actividades recreativas y deportivas	2.403	0,89%
Animadores/as Comunitarios	967	0,34%
Bañistas-socorristas	796	0,30%
Instructores/as de actividades deportivas	731	0,27%
Fisioterapeutas	689	0,26%
Recepcionistas (excepto de hoteles)	583	0,22%

Fuente: Servicio Navarro de Empleo. 2014

Además, todas ellas han experimentado crecimientos interanuales en la contratación, muy especialmente las ocupaciones de *Monitores/as de actividades*

recreativas y de entretenimiento y la de *Instructores/as de actividades deportivas* con variaciones positivas superiores al diez por ciento.

Profundizando más en este aspecto, dentro de la contratación que se produce en las actividades enmarcadas en el CNAE 93, las ocupaciones más específicas y con mayor presencia serían la de *Bañistas-Socorristas* que supone el 24,26% de la contratación, y la de *Instructores/as de actividades deportivas* que significan el 24,08%.

Tabla 32. Contratación Gestión Deportiva según Ocupación.

	GESTIÓN DEPORTIVA	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas	16	0,58
Enfermeros no especializados	1	0,04
Enfermeros especializados, excepto matronos	2	0,07
Fisioterapeutas	2	0,07
Ayudantes fisioterapeutas	62	2,24
Supervisores de secretaría	23	0,83
Asistentes de dirección y administrativos	14	0,51
Entrenadores y árbitros de actividades deportivas	46	1,66
Instructores de actividades deportivas	667	24,08
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	57	2,06
Empleados de información al usuario	2	0,07
Recepcionistas, excepto de hoteles	92	3,32
Telefonistas	1	0,04
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	156	5,63
Cocineros asalariados	6	0,22
Técnicos de emergencias sanitarias	2	0,07
Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	21	0,76
Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	28	1,01
Conserjes de edificios	134	4,84
Bañistas-socorristas	672	24,26
Mantenedores de edificios	63	2,27
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	673	24,30
Otro personal de limpieza	30	1,08
Total	2.770	100

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

En este caso la contratación de monitores/as se reduce significativamente porque se ha dejado al margen a aquellos y aquellas profesionales que se dedican a actividades recreativas, contemplando exclusivamente a quienes dirigen su labor a las actividades deportivas.

De cualquier manera, la relevancia de éstos/as en el sector nos lleva a profundizar un poco más en su conocimiento a través del siguiente apartado.

Instructores/as o Monitores/as deportivos/as

Las y los instructores deportivos (o también denominados Monitores/as deportivos/as) constituyen una de las principales ocupaciones del sector por diversas razones:

- Volumen de contratación: como hemos podido constatar en el apartado anterior, es la ocupación que más contratos recibe dentro del sector.
- Es una de las ocupaciones más específicas del sector objeto de estudio.
- Sus características, que desarrollaremos a continuación, nos llevan a centrar el análisis en los y las trabajadoras que llevan a cabo estas funciones por el interés que suscita tanto en temas de condiciones laborales (estacionalidad, temporalidad, jornada parcial, subrogación, riesgos laborales...), como en temas formativos (necesidad formación continua, "actividades a demanda según moda", polivalencia, reciclaje...).

De ahí que en este diagnóstico se haya incluido un apartado específico (Apartado 3) para analizar sus características.

Esta ocupación, dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se detalla de la siguiente manera:

CNO 3723 Instructores/as de actividades deportivas:

- 37231013 Monitores/as de artes marciales, kárate y otros.
- 37231022 Monitores/as de aeróbic y similares.
- 37231059 Monitores/as de mantenimiento físico.
- 37231068 Monitores/as de yudo.
- 37231077 Monitores/as y/o animadores/as deportivos.
- 37231086 Preparadores/as físicos.

Según recoge el Servicio Público de Empleo Estatal¹⁵, las funciones que desempeñan estos profesionales son:

- Dirigir, guiar e instruir a grupos y personas en actividades recreativas de educación física y de aventura al aire libre.
- Planificar y realizar actividades recreativas y de educación física.
- Supervisar actividades recreativas, deportivas y de educación física para garantizar la seguridad y prestar primeros auxilios en caso preciso.
- Evaluar y supervisar las capacidades y la forma física de los y las clientes y recomendarles actividades.
- Demostrar y enseñar los movimientos corporales, conceptos y destrezas que se usan en los ejercicios de educación física y en las actividades recreativas.
- Instruir en el uso de los equipos.
- Explicar y velar por la aplicación de los procedimientos y normas de seguridad.

En cuanto a las **características del empleo en la ocupación de *Instructores/as de actividades deportivas***, durante el año 2014 y 2015 (I trimestre) se registraron 667 contratos¹⁶ en esta ocupación aunque se contrataron 454 personas, lo que da como resultado una media de 1,47 contratos por persona. De la totalidad de personas contratadas 326 personas firmaron un contrato mientras que 79 firmaron dos contratos a lo largo de este periodo, es decir, el 71% y el 17,40% respectivamente.

Una comparativa de estos datos con los del total del sector nos indica que en términos generales el perfil de la contratación en los instructores e instructoras es muy similar a la que se da en el conjunto del sector. Sin embargo, pese a que en apartados anteriores¹⁷ ya se han analizado las características de la contratación en el conjunto de las ocupaciones del sector, conviene concretar ciertos **rasgos propios en el caso de instructores/as o monitores/as de actividades deportivas** a tenor de los resultados obtenidos.

¹⁵ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Monitores_Instructores_actividades_deportivas.pdf

¹⁶ Datos obtenidos de las bases de contratación del Servicio Navarro de Empleo.

¹⁷ En el punto 2.2., apartado denominado *Peso del sector en el conjunto del empleo de Navarra y algunas características del mismo*, página 15, se analizan las características de los contratos realizados en el conjunto del sector de Gestión Deportiva según sus ocupaciones.

- *La contratación por sexo se inclina ligeramente a favor de las mujeres.* El reparto entre hombres y mujeres está equiparado, sin embargo entre la ocupación de instructores/as se produce una contratación ligeramente superior en el sexo femenino.
- *El grueso de las contrataciones lo componen personas de menos de 39 años (el 83%).* Los contratos realizados a mayores de 40 años es muy bajo y no supera el 17%.
- *Menor volumen de contrataciones en la zona de Pamplona.* La zona de Pamplona concentra la mayor parte de la actividad deportiva y por tanto de las contrataciones de instructores o monitores, pero este volumen de contrataciones está por debajo del que se produce en el conjunto del sector. A la zona de Pamplona le sigue la zona Noroeste en número de contrataciones, que ocupa el segundo lugar en detrimento de la zona de Tudela.
- *Menor índice de rotación laboral y en consecuencia la estabilidad laboral es más elevada.* La media de contratos por persona resulta inferior a la del sector en su totalidad, 1,47 frente a 1,92 en el sector. Si a esto le sumamos que la tasa de contratación temporal es prácticamente la misma o ligeramente inferior a la del sector, se puede afirmar que en esta ocupación existe mayor estabilidad laboral.
- *La tasa de jornada parcial es muy superior.* Las contrataciones a tiempo parcial superan el 90% frente al casi 72% del total de la actividad. Por el contrario, el porcentaje de quienes tienen jornada completa sólo llega al 5,55% frente al 25,92% en el conjunto de las ocupaciones del sector.
- *Más contrataciones de fijos discontinuos* debido a que el Convenio colectivo provincial del sector de Gestión Deportiva obliga a convertir el contrato en fijo discontinuo al “tercer llamamiento”.¹⁸
- *Más contrataciones de personas con estudios obligatorios y medios así como sin estudios.* Pese a que la mayor parte de las personas contratadas como monitores tienen un nivel educativo de graduado escolar o equivalente (31%), sin embargo se incrementa notablemente el porcentaje de quienes,

¹⁸ Así lo establece el “Convenio Colectivo de empresas y entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades, de Navarra” (2013-2015) en el Artículo 32 *Contratos fijos discontinuos.* <<(…) se establece que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que no se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la tercera temporada en que hayan prestado servicios de forma temporal.>>

por un lado, tienen estudios obligatorios y Formación Profesional y, por otro, se duplica el de quienes no tienen estudios.

Tabla 33. Perfil de la contratación en instructores/as de actividades deportivas y en Gestión deportiva.

	Contratación de Instructores/as de actividades deportivas	Contratación en el Sector de Gestión Deportiva	Contratación total Navarra
SEXO			
Hombre	49,78	50,04	48,09
Mujer	50,22	49,96	51,91
EDAD			
De 20 a 24 años	24,59	25,56	13,73
De 25 a 29 años	23,09	20,40	17,18
De 35 a 39 años	17,24	12,71	15,21
Más de 40 años	16,94	25,67	12,95
NIVEL EDUCATIVO			
Graduado escolar o equivalente	31,01	39,48	27,98
E.S.O. o Equivalente	29,02	19,97	17,90
F.P.1 o Equivalente	18,24	12,47	9,69
Sin estudios	11,77	5,56	8,09
Título universitario (grado medio y superior)	4,81	11,78	17,15
NACIONALIDAD			
Español	94,60	95,74	88,36
Extranjero	5,40	4,26	11,64
ZONIFICACIÓN			
Pamplona	68,07	73,54	58,36
Noroeste	10,49	7,33	5,76
Tudela	6,60	7,83	11,45
TIPO DE CONTRATACIÓN			
Indefinido	9,00	8,27	5,45
Temporal	91,00	91,73	94,55
TIPO DE JORNADA			
Completa	5,55	25,92	72,00
Tiempo parcial	90,70	71,95	27,72
Fijos Discontinuos	3,75	2,13	0,28

Fuente: Bases de Contratación SNE 2014- primer trimestre 2015

COLEGIO PROFESIONAL EN EDUCACIÓN FÍSICA DE NAVARRA Y EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE (COLEFNA Y CAFD).

Se trata de una corporación colegial de derecho público reconocido por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Tanto a nivel nacional como en la Comunidad Foral el principal objetivo de esta asociación profesional es la representación unitaria de la organización colegial ante la administración pública y la representación de los y las profesionales ante otras entidades internacionales, la protección de los intereses de los/as consumidores/as y de las personas usuarias de los servicios de sus colegiados/as y la defensa de sus intereses profesionales. Además, trata de proporcionar a las personas colegiadas información sobre el sector, actualización de la legislación, asesoría jurídica, laboral y fiscal, ofertas de empleo, etc.

De las actuaciones del Colegio profesional cabría destacar la de garantizar la buena práctica profesional y el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a recibir unos servicios de calidad, es decir, prevenir en todo caso la mala praxis y la intervención de personas sin cualificación.

Entre sus líneas de trabajo destacan las siguientes:

- El ordenamiento y control del ejercicio profesional. Se reclaman atribuciones profesionales propias para las tituladas y titulados universitarios en Ciencias del deporte.
- Las Relaciones Institucionales centradas en el Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios profesionales en la que el objetivo es preservar que ciertas actividades profesionales deportivas sean tituladas.
- Crear un sistema de desarrollo profesional continuo para garantizar la actualización de competencias de los y las profesionales (acreditación de personas en competencias profesionales).
- Necesidad de denunciar las prácticas fraudulentas de formaciones irregulares promovidas por agentes o entidades de diverso tipo que ofertan formaciones deportivas no regladas con un marchamo de "oficialidad" induciendo al engaño y a la estafa de los y las demandantes de formación reglada.

Sin embargo, desde la corporación colegial de Navarra se considera prioritario para mejorar la situación de las profesiones del deporte *regular las competencias de los profesionales involucrados en el campo de la actividad física y el deporte*. Con ello se pretende evitar que el ejercicio de las actividades profesionales sea asumido por personas sin una formación mínima necesaria o bien que tenga una sobrecualificación para las actividades que se desarrollan. Este hecho incide claramente en la calidad, salud y seguridad de los ciudadanos y ciudadanas. Por lo que se pretende regular algunas profesiones del deporte incorporando requisitos de acceso a las actividades profesionales en el marco de las reformas de las leyes del deporte autonómicas.¹⁹ De modo que, *en los distintos parlamentos autonómicos concurre un interés general para que las actividades profesionales de los colegiados no continúen siendo libres y sean reguladas y controladas*.²⁰

¹⁹ <http://issuu.com/neoescape/docs/spm94>

²⁰ <http://www.consejo-colef.es/noticias/consejo-general/783-necesidad-de-la-regulacion-profesional-profesional-en-el-ambito-de-la-acttividad-fisica-y-del-deporte.html>

1.6. FORMACIÓN

Oferta formativa relacionada

Gráficamente el Sistema de la Formación en el sector de *actividades deportivas* se configura de la siguiente forma²¹:



En la Comunidad Foral, tal y como se extrae del “*Informe sobre las Enseñanzas Deportivas*” realizado en el año 2010 por el Consejo Escolar de Navarra, dentro del sistema educativo navarro existen dos vías para la formación de técnicos/as deportivos: La **Formación Profesional** dentro de la Familia de “*Actividades Físicas y Deportivas*” y las Enseñanzas deportivas de régimen especial.

En el marco de la **oferta formativa oficial**, Navarra cuenta con 2 ciclos formativos de Grado Superior y Grado Medio de la Familia Profesional Actividades Físicas y Deportivas:

- Grado Superior de Animación de Actividades Físicas y Deportivas, impartido en Lumbier.

²¹ Consejo COLEF; “*Situación actual de las profesiones del deporte en España*”. Presentación del órgano colegial en el Parlamento de Navarra el 11 de diciembre de 2013.

- Grado Medio de Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural, impartido en Lumbier, Lekaroz (Euskera) y Tudela.

Tabla 34. Oferta formativa oficial.

CICLO SUPERIOR	REAL DECRETO	DECRETO FORAL	TÍTULO
Animación de actividades físicas y deportivas	RD 2048/1995	DF 273/2004	Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas
CICLO MEDIO	REAL DECRETO	DECRETO FORAL	TÍTULO
Conducción de actividades físico-deportivas en el medio natural	RD 2049/1995	DF 111/1998	Técnico en Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural

Fuente: "Informe sobre las enseñanzas deportivas" Consejo Escolar de Navarra 2010.

Por su parte, hasta el año 2013 no ha existido oferta en Navarra, ni centros autorizados para el desarrollo de **Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial**, por lo que para recibir formación de FP en otras especialidades físicas y deportivas era necesario acceder a la oferta formativa oficial de otras Comunidades Autónomas. De la misma forma que para acceder al nivel universitario se sigue haciendo necesario acudir a una universidad más allá de los límites forales, puesto que en Navarra no existe oferta específica de nivel superior, ni de INEF, ni de Profesor/a diplomado/a en Educación Física. Aunque sí se cuenta con la Diplomatura de Fisioterapeuta en la Universidad Pública de Navarra (Campus de Tudela). Sin embargo, a partir de 2014 se han puesto en marcha las primeras Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial en nuestra Comunidad:

Tabla 35. Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial.

LUGAR	ENSEÑANZAS DEPORTIVAS
CIP FP Sakana LH, de Altsasu-Alsasua	Grado Medio de Deportes de Montaña y Escalada, Primer Nivel Técnico Deportivo en Media Montaña, Segundo Nivel
IES Lumbier FP, de Lumbier	Técnico Deportivo en Esquí de Fondo, Primer Nivel Técnico Deportivo en Disciplinas Hípicas, Ciclo Inicial
CENETED (Pamplona y Tudela)	Técnico Deportivo en Fútbol, Primer Nivel

Fuente: Departamento de educación. Gobierno de Navarra.

En cuanto a la **Formación para el Empleo**, tanto aquella más específica y/o técnica, como la de carácter más transversal (idiomas, seguridad e higiene, prevención de riesgos...), el protagonismo lo tienen las **Federaciones Deportivas**. A través de ellas se desarrolla la mayor parte de la formación deportiva, en ocasiones haciendo uso del **Centro de Estudios, Investigación y Medicina del Deporte (CEIMD)**. En este ámbito se encontraría la formación de Entrenadores/as Deportivos que, a iniciativa de la Administración o de las propias Federaciones, ha preparado durante 2012 (último año del que se disponen datos) a un total de 27 entrenadores/as de los cuales 26 son hombres. Estas acciones, de nivel 1, se componen de una serie de contenidos de carácter teórico y un periodo de práctica pedagógica con una carga lectiva de 150 horas.

Tabla 36. Formaciones del periodo transitorio por nivel de la actividad formativa según Comunidad Autónoma.

Navarra (Año 2012)	Cursos				Entrenadores/as formados/as			
	TOTAL	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	TOTAL	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	1	1	0	0	27	27	0	0

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes.
Estadística de Deporte Federado.

Y no hay que olvidar la **formación impartida por las empresas del sector**, cuyo alcance buscamos conocer a través del presente diagnóstico, especialmente de la información extraída a través de la encuesta realizada. Aunque de antemano contamos ya con un breve anticipo obtenido de la investigación realizada por AIN sobre las necesidades formativas del sector. En este estudio se consideran las siguientes cifras:

- El 57% de las empresas encuestadas tenía un plan de formación.
- La mitad de las empresas definía la formación de forma *"proactiva: anticipada a los cambios y se realiza antes de los cambios previstos"*.
- El 42% tenía compromiso de destinar esfuerzos inversores en formación por norma o convenio.

Con respecto a este último aspecto, las empresas vinculadas al Convenio Colectivo Autonómico de Gestión Deportiva de Navarra, se comprometen a la elaboración de Planes de formación anuales.

Por último, no se debe dejar fuera la múltiple **oferta formativa privada** procedente de academias, centros deportivos, organizaciones sindicales, etc. En

este sentido, y a modo de ejemplo, cabe destacar la labor realizada por empresas como URDI S.L. encargada de la formación de monitores dentro del sector y así como la formación de sector realizada desde el ámbito sindical, concretamente desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., en diversas disciplinas.

Certificados de acreditación exigidos en el sector

A nivel formal existen en el sector una serie de normativas de obligado cumplimiento que exigen la preparación-formación de los y las trabajadoras para el uso de máquinas específicas, o el mantenimiento de determinadas instalaciones o incluso la atención a usuarios/as en situaciones de emergencia. En definitiva esta regulación exige la adquisición de determinados certificados para poder desarrollar la actividad en el sector.

Hasta el momento se identifican los siguientes certificados que afectan directamente al sector de Gestión Deportiva:

- Legionella: Mantenimiento de instalaciones de Aire Acondicionado y riesgo
- Socorrismo
- Desfibriladores
- Piscinas (en desarrollo)

Los certificados de acreditación o de capacitación que necesitan estos/as profesionales para el uso y/o manipulación de ciertos aparatos, utensilios de trabajo, etc. en el desarrollo de sus competencias son los que se exponen a continuación. Además se recoge la normativa en la cual se les exige la formación correspondiente.

FORMACIÓN DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE AIRE ACONDICIONADO Y DE RIESGO DE CONTAMINACIÓN O TRANSMISIÓN DE LEGIONELLA.

El Real Decreto 865/2003, de 4 de julio, establece los criterios higiénicos-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis en aquellas instalaciones potencialmente peligrosas. Sin embargo este Real Decreto no contempla los requisitos formativos del personal responsable de estas instalaciones.

En Navarra existe la Orden Foral 126/2009, de 5 de octubre, de la consejera de salud, por la que se regula el procedimiento de autorización de los cursos de formación y de los cursos de renovación de formación del personal que realiza las operaciones de mantenimiento higiénico-sanitario de las instalaciones de riesgo frente a la legionella. Por tanto, el personal encargado del control de la misma se encuentra en la obligación de disponer de un certificado que acredite una formación mínima impartida por una entidad autorizada a tal efecto. Así, en primer lugar, se debe realizar un curso de 25 horas con formación para la capacitación del personal técnico con el fin de que realice en condiciones de máxima seguridad sus funciones de mantenimiento y control de estos edificios. El curso de reciclaje de 10 horas se realizará a los cinco años de haber obtenido la formación básica anterior.

FORMACIÓN DEL PERSONAL DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO.

El personal que vaya a realizar funciones de salvamento y socorrismo en piscinas deberá acreditar:

- Tener la formación exigida en el Decreto Foral 123/2003, de 19 de mayo.
- Poseer la formación establecida en el Decreto Foral 176/2011, de 31 de agosto, para el uso de Desfibriladores Automáticos y Semiautomáticos Externos (DESA), si su formación se ha realizado después del 21 de noviembre de 2011.

El personal de salvamento y socorrismo está obligado a realizar formación para el uso de DESA. La normativa navarra que regula el uso de desfibriladores fuera del ámbito sanitario es el Real Decreto Foral 176/2011, de 31 de agosto.²² Este Real Decreto autoriza para el manejo de desfibriladores a las personas que acrediten, por una parte, haber realizado el curso de formación inicial impartido por centros autorizados por el Departamento de Salud; y, por otra, haber realizado otros cursos de formación reconocidos por las autoridades competentes del resto de Comunidades Autónomas o de otros Estados Miembros. Del mismo modo, las personas que hubieran realizado sus cursos de formación antes de la formación inicial establecida en este Decreto Foral deberán acreditar haber superado el curso de capacitación impartido por los centros autorizados en un plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del Real Decreto.

²² Real Decreto publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 187 el 21 de septiembre de 2011.

La validez de la acreditación requiere de la actualización cada dos años a través del curso de formación continuada. El Departamento de Salud es el organismo encargado de emitir los certificados de acreditación personal.

FORMACIÓN DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE PISCINAS.

El 11 de octubre de 2013 se publicó en el BOE el Real Decreto 742/2013, de 27 de septiembre, por el que se establecen los criterios técnicos-sanitarios de las piscinas. Este Real Decreto no dispone nada acerca de la figura del/de la socorrista ni tampoco sobre su seguridad puesto que se centra en fijar los criterios de calidad del agua y del aire de las piscinas. No obstante conviene hacer mención al mismo porque el artículo 8 hace referencia al personal que se encarga de la puesta a punto, mantenimiento y limpieza de equipos e instalaciones que debe aplicarlo y establece el requerimiento de un certificado que lo capacite para el desarrollo de estas funciones.

Los tipos de piscinas que se ven afectadas por esta normativa son las de uso público²³. Entre estas están las de tipo 1: piscinas donde la actividad relacionada con el agua es el objetivo principal (piscinas públicas, de ocio, parques acuáticos, spas); y las de tipo 2: piscinas que actúan como servicio suplementario al objetivo principal (hoteles, alojamientos turísticos, camping, terapéuticas en centros sanitarios).

Por tanto, socorristas o el personal que realice el mantenimiento de estas piscinas²⁴ deberá reunir dos requisitos básicos: contar con el certificado o título que le capacite para el desempeño de esta actividad y superar los contenidos formativos que establezca el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). Entre estos contenidos se encuentran conceptos generales y normativa; parámetros de calidad y su control; tratamiento del agua de los vasos físico y químico; operaciones de mantenimiento en piscinas; protocolo específico de piscinas; etc. No obstante, el proceso de implantación será variable en función de cada Comunidad Autónoma. Así en la Comunidad Foral de Navarra se encuentra en desarrollo el certificado de mantenimiento de piscinas que afectará a un volumen

²³ Piscinas de uso público, con independencia del pago de una entrada.

²⁴ El Real Decreto se refiere a personal que tenga que realizar el mantenimiento de las piscinas sin embargo aún no se ha concretado a qué profesionales se les va a exigir esta formación, si a socorristas o a personal de mantenimiento.

importante de trabajadores y trabajadoras del sector. En la disposición final tercera se explicita que "el MSSSI establecerá en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de este real decreto, los contenidos formativos para la obtención del certificado o título que capacite para la puesta a punto, el mantenimiento y la limpieza de los equipos e instalaciones de las piscinas previsto en el citado artículo 8".

Avance de las demandas formativas en el sector

Con el análisis obtenido a través de las investigaciones realizadas por UGT y AIN durante 2011, es posible anticipar numerosas demandas de formación del sector, así como problemáticas para desarrollar las acciones que sean necesarias.

En cuanto a la **Formación Específica**:

- Falta formación oficial. Se demandan estudios superiores – universitario y/o formación profesional – en Navarra. Nuevos títulos adaptados además a las cualificaciones profesionales. Formación a través de la cual se obtenga una certificación oficial.
- Existe una demanda importante en relación con las funciones de Dirección y gestión de instalaciones deportivas y coordinación de equipos. Desde formación técnica (financiación, gestión económica, gestión de plantillas, gestión calidad, salud laboral y medio ambiente, responsabilidad social de las empresas, formación...), hasta formación dirigida al desarrollo de habilidades para la dirección (comunicación, liderazgo, negociación, toma de decisiones, dinamización de equipos...)
- Se demanda también de manera importante formación orientada a la promoción y el diseño de programas/actividades deportivas
- Pero sobre todo existe una gran demanda de formación dirigida al Desarrollo de actividades deportivas específicas numerosas y fluctuantes según la influencia de la "moda en el deporte". En este sentido, se destaca la actual relevancia de la integración del deporte en el ámbito de la salud, para lo que es necesario tener conocimiento sobre ámbitos relacionados con el deporte y la salud.
- También es mayor la necesidad de conocimientos sobre actividades deportivas dirigidas a colectivos específicos: Infancia, Juventud, Tercera Edad, Personas con discapacidad, Enfermedades específicas...

Formación transversal:

- En este ámbito resultan básicos los conocimientos primeros auxilios
- Prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene, medio ambiente
- Idiomas. Euskera – Inglés
- Nuevas tecnologías, redes sociales...

Problemas para el desarrollo de la formación en el sector y su profesionalización:

- Uno de los principales problemas para acceder a la formación por parte de los y las trabajadoras del sector, es su escasa disponibilidad horario, debido a las características de sus jornadas (irregulares, con horarios asociales..).
- La rotación de los trabajadores/as, la inestabilidad de sus puestos, la alta estacionalidad de algunas actividades..., son características del sector que también limitan las posibilidades de procesos de formación acordes a las necesidades constantes que se dan en estas ocupaciones.
- La duración de los cursos, muy larga, especialmente en aquellos que permiten obtener una certificación.
- La falta de coordinación entre las empresas a la hora de diseñar planes de formación que podrían ser compartidos. Aspecto dificultado también por la dispersión geográfica de los centros.
- Las dificultades económicas provocadas por la crisis.
- El elevado coste de la formación privada que soportan económicamente los/as trabajadores/as del sector.
- Problemas profesionalización en el sector por las escasas horas de trabajo de muchos de los empleados/as en el sector (jornadas muy breves-segundas actividades...).

1.7. MARCO REGULADOR DEL SECTOR

Articulación normativa del sector

Según los criterios fijados por el propio Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las funciones y competencias para el fomento y desarrollo de la política deportiva en las Comunidades Autónomas españolas están establecidas en los respectivos Estatutos de Autonomía y demás normas reguladoras de la actividad deportiva en el ámbito geográfico de cada Comunidad.

La legislación deportiva de cada Comunidad delimita el campo de actuación en esta materia y, a su vez, lo diferencian respecto a la Administración del Estado y las restantes Comunidades.

Entre las competencias que las Comunidades Autónomas tienen reconocidas en sus Estatutos y normas reglamentarias, figuran:

- La promoción, construcción y gestión de instalaciones deportivas.
- La tutela y coordinación de las Federaciones Deportivas de ámbito territorial autonómico.
- Coordinación, promoción y tutela del asociacionismo deportivo.
- Potestad legislativa sobre política deportiva en el ámbito autonómico.
- Programación de subvenciones al deporte.
- Educación Física y actividad deportiva escolar.
- La formación de técnicos/as y animadores/as deportivos.
- La gestión de los Centros de formación de los licenciados y licenciadas en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

En Navarra cabe destacar la existencia de las siguientes leyes que fijan el marco competencial de la Comunidad Foral en el ámbito deportivo:

1. **Ley Foral 15/ 2001, de 5 de julio, del Deporte de Navarra** (Boletín Oficial de Navarra de 16 de julio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001).²⁵

El objeto de esta ley es la regulación, ordenación, promoción y coordinación del deporte en el ámbito de las competencias que, en el marco de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, corresponden a la Comunidad Foral de Navarra.

²⁵ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=1513>

2. **Decreto-Ley Foral 1/2014, de 18 de junio**, por el que se modifica la Ley Foral 15/2001, de 5 de julio, de Deporte Foral.
3. **Orden Foral 211/2010, de 2 de julio, de la consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se aprueba el Plan de Inversiones para la mejora de las Instalaciones Deportivas de Navarra**. (BON, núm. 107, 3 septiembre 2010).²⁶
4. **Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte**. (BOE, núm. 249, de 17 de octubre de 1990. Última modificación: 21 de junio de 2013.)²⁷ Al tratarse de una ley de ámbito nacional es también de aplicación en la Comunidad Foral.

A estas leyes hay que añadir la elaboración del **Plan Estratégico del Deporte en Navarra**²⁸ con el horizonte 2010-2015. Este Plan recoge de forma estructurada las estrategias y acciones que se propone realizar en el ámbito deportivo entre los años 2010 y 2015 partiendo de la situación actual del sector deportivo. El objetivo de dicho Plan es *disponer de una herramienta que permita impulsar la estructura y ordenación del sistema deportivo y que oriente las futuras actuaciones de todos los agentes que van a participar en su desarrollo*.

En este sentido, el Plan contempla siete ejes estratégicos sobre los cuales se van a desarrollar todas las líneas estratégicas. Por la importancia que la formación adquiere en el presente diagnóstico, destacamos el eje referido a la Cualificación del personal (formación, capacitación, etc.) caracterizado por su transversalidad en el resto de actuaciones marcadas en el Plan.

La única línea de acción que se propone en este eje está centrada en el *Sistema de formación* cuya ejecución se llevará a cabo a través de varias acciones:

- La Formación académica reglada, cuya competencia es del Departamento de Educación.
- Elaborar Planes académicos de Formación para todos los niveles, colectivos y ámbitos relacionados con el deporte:
 - o Aplicable a entrenadores/as, monitores/as de actividades, árbitros y personal voluntario.

²⁶ A este Plan ya se hace referencia en el apartado de instalaciones deportivas, pág. 19 de este informe diagnóstico.

²⁷ http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/info-inst/ley_deporte_10_1990_15_octubre.pdf

<http://www.seritium.es/tafadseritium/images/sector%204.%20Ley%20del%20Deporte%20a%20nivel%20nacional.pdf>

²⁸ http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/B67462AA-D6B7-452B-8A64-167CC61B31FB/167310/PLAN_ESTRATEGICO_DEFINITIVO__septiembre_2010_.pdf

- o Que incluyan todas las áreas de conocimiento necesarias (técnicas del deporte, actuación ante emergencias, accidentes, aspectos legales, organizativos, etc.).
 - o Que afecte a todos los ámbitos, no solo al estrictamente deportivo, es decir, que contemple a los/as arquitectos/as que diseñan instalaciones a los/as dietistas, a gestores de instalaciones, al personal de mantenimiento, etc.
 - o Que determine el nivel mínimo a alcanzar en función de la actividad/entrenamiento a realizar.
 - o Que incluya exámenes para asegurar el conocimiento de las materias.
 - o Que contemple la formación continua y el reciclaje.
 - o Que posibilite la supervisión y seguimiento de los contenidos.
- Difundir y concienciar a la sociedad de la importancia y obligatoriedad de que los/as entrenadores/as o monitores/as dispongan del nivel mínimo establecido en el plan de formación.
 - Facilitar a las personas interesadas el acceso a la formación, en temas como horarios y fechas de impartición, desplazamientos, nuevas tecnologías aplicadas a la formación, etc.
 - Supervisar el cumplimiento, es decir, supervisar que todos los formadores y formadoras que ejercen están capacitados/as para ello.
 - Implicar a Educación y Salud en la elaboración de este plan, tanto como aportación de contenidos y metodología, como también como primer paso para que acepten incluir a los y las profesionales así formados/as en sus planes educativos.

La práctica totalidad de las acciones se programaron para 2010 y 2011 pero una de las líneas de actuación marcadas para 2015 (último periodo de vigencia del Plan) es la *Formación de gestores deportivos y de personal de mantenimiento* en el marco de la acción (línea de acción 5.4.) y de la acción 56 que prevé *desarrollar un sistema que potencie y valore al personal que ha superado las formaciones descritas anteriormente*.

Consejo Navarro del Deporte

A partir de la ya nombrada Ley Foral 15/2001 de 5 de julio del Deporte en Navarra, se crea el Consejo Navarro del Deporte como órgano de consulta y asesoramiento de la Administración de Navarra en materia de deporte y de participación social en el desarrollo del deporte en nuestra Comunidad. Este Consejo orgánicamente se encuentra adscrito en la actualidad al Instituto Navarro de Deporte y Juventud.

Tal y como hace público el Gobierno de Navarra a través de su página Web, los **finés del Consejo** son:

1. Promover la existencia de un foro de debate cualificado y con representatividad social en materia de deporte
2. Promover la participación e interacción social en la configuración de la política general en materia deportiva y en el desarrollo del deporte

Funciones:

1. Informa, con carácter preceptivo y no vinculante, los anteproyectos de Ley Foral y los reglamentos ejecutivos generales en materia de deporte.
2. Efectuar propuestas y sugerencias en materia de deporte a la Administración de la Comunidad Foral, así como, en su caso, y a demanda o petición de ellas, a las demás Administraciones Públicas, entidades o personas implicadas en la promoción y desarrollo del deporte en Navarra.
3. Prestar colaboración y asesoramiento a la Administración Deportiva de la Comunidad foral en Materia y asuntos deportivos que sean de su competencia.
4. Elaborar, a propuesta de la Administración Deportiva de la Comunidad Foral, informes y estudios sobre el estado del deporte en la Comunidad Foral de forma general o en aspectos sectoriales.

Marco regulador de las condiciones de trabajo

En el ámbito de la Comunidad Foral, el principal marco regulador de las condiciones de trabajo del sector de Gestión Deportiva viene dado a partir de la firma entre AGEDENA, UGT y CCOO del "**Convenio Autonómico de Gestión Deportiva en Navarra**"²⁹, que especifica entre otros aspectos, las siguientes cuestiones:

²⁹ Depositado y en trámite de publicación a fecha de redacción de este informe (marzo 2015).

Tabla 37. Cuadro-resumen Convenio Autonómico de Gestión Deportiva.

Firmantes	AGEDENA, UGT y CCOO
Ámbito Funcional	Empresas y entidades privadas que gestionan servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades ya sean públicas o privadas, con sus trabajadores/as. Quedan excluidos los trabajadores y trabajadoras de limpieza en instalaciones o equipamientos deportivos y los trabajadores y trabajadoras de hostelería en instalaciones o equipamientos deportivos, cuando la empresa o entidad gestora del servicio o equipamiento deportivo preste exclusivamente la actividad de limpieza o de hostelería en la instalación.
Ámbito Territorial	Centros de trabajo de las empresas dentro de la Comunidad Foral de Navarra.
Ámbito Temporal	Entra en vigor el día 1 de Enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Ultraactividad de 3 años.
Niveles funcionales	Grupo 1, 2, 3, 4, 5, 6 (desarrollados en el apartado 2.5) y Polivalencia
Salarios	Tablas salariales Incrementos salariales: mantenimiento de las tablas salariales de 2012 para 2013 y 2014. Incremento salarial de un 0,75% para 2015. Gratificaciones extraordinarias: Pagas extraordinarias en junio y diciembre. Paga extraordinaria en marzo Plus de nocturnidad Plus festivo Plus domingo Complemento por incapacidad temporal y riesgo por embarazo Kilometraje Ropa de trabajo
Jornada	Jornada anual de tipo completo de 1.704 horas al año de trabajo efectivo Técnicos/as de actividad deportiva: 1.613 horas Técnico de sala: 1.637 horas Otras empresas incluidas en el convenio (con retribuciones inferiores): 1.576 horas 15 minutos de descanso (no efectivos) en jornadas continuas de más de 6 horas 1 día de libre disposición Jornada irregular: 0%
Descanso semanal	Día y medio ininterrumpido
Vacaciones	30 días naturales (15 empresa- 15 trabajador/a)
Horas extraordinarias	De carácter voluntario Se compensarán a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada (2 horas si es en los 14 días festivos oficiales)
Licencias retribuidas	Matrimonio: 18 días naturales Nacimiento de hijo: 3 días naturales Fallecimiento: - cónyuge e hijos: 5 días naturales

	- padres, padres políticos y hermanos y abuelos: 2 días naturales - hermanos políticos: 1 día natural Enfermedad grave u hospitalización: - padres, padres políticos, cónyuge, hermanos, abuelos e hijos: 2 días naturales - hermanos políticos : 1 día natural Por traslado de domicilio: 1 día Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural
Excedencia voluntaria	Para los trabajadores y trabajadoras con un año mínimo de antigüedad: excedencia voluntaria mínimo 4 meses y máximo 2 años, con derecho a reserva de puesto y sin derecho a cómputos a efectos de antigüedad.
Reducciones de jornada por cuidado de un menor	Entre un medio y un octavo de la duración de la jornada habitual, hasta que el/la menor cumpla los 12 años (podría ampliarse hasta la finalización del curso escolar).
Permiso de lactancia	Se podrá optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el Estatuto de los/as Trabajadores/as o sustituirlo por un permiso retribuido.
Contrataciones y ceses	Contratos en prácticas Contratos fijos discontinuos Contratos eventuales Ceses y preaviso: 15 días mínimo
Subrogación de personal	Cambios de titularidad de la contrata
Formación	Todas las empresas se compromete a elaborar anualmente un plan de formación
Planes de Igualdad	Planes de igualdad Concepto de planes de igualdad Diagnóstico de situación Objetivos de los planes de igualdad Competencia de las Empresas y los Representantes de los/as Trabajadores/as en la elaboración de planes de igualdad Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades
Observatorio de la Negociación	Se acuerda la creación de un observatorio de la negociación colectiva en este sector con las siguientes funciones: - Control eficaz de la aplicación del convenio para evitar el intrusismo - Adecuación de los planes de formación al sistema de polivalencias del convenio - Estudio y establecimiento de las condiciones de paso a segunda actividad socorristas y monitores

Fuente: Convenio Autonómico de Gestión Deportiva en Navarra.

A nivel estatal son los Convenios que se deben considerar. El primero el “**Convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios**” y en segundo lugar el “**Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y**

gimnasios". Los principales contenidos de estos dos marcos reguladores de las condiciones de trabajo del sector son las siguientes:

Tabla 38. Cuadro-resumen convenios estatales relacionados con el sector.

	CONVENIO ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	CONVENIO COLECTIVO PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS
Firmantes	Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID), UGT y CCOO	De una parte, Federación Española de Imagen Personal (Peluquería y Belleza), 44% del sector. Asociación Nacional de Empresas de Imagen Personal, 30% del sector. Federación Nacional de Esteticistas, 12% del sector. Confederación Española de Peluquerías y Esteticistas, 14% del sector. Y de otra parte, las centrales sindicales: FES-UGT y Construcción y Servicios de CCOO.
Ámbito Funcional	Todas las empresas que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Incluyendo las que desarrollan su actividad al aire libre o en contacto con la naturaleza.	Todas las empresas cuya actividad sea la de peluquerías; institutos de belleza y gabinetes de estética; salones de manicura, pedicura y depilación; y establecimientos de baños, saunas y gimnasios. Personal que preste funciones características de estas actividades en colegios, espectáculos públicos, balnearios, etc. que no esté incluido en otros convenios.
Ámbito Territorial	Estado español.	Estado español.
Ámbito Temporal	Desde 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.	Desde 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.
Organización del Trabajo	Movilidad geográfica Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios (prestación en diferentes centros de la misma empresa; en el mismo día de trabajo).	Ingreso del personal. Promoción profesional y ascensos: la provisión de vacantes para los puestos de dirección será de libre designación o bien a través de concurso entre los trabajadores. Para el resto de trabajadores/as se establecen sistemas según las distintas circunstancias. Organización del trabajo: es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.
Contratación	Periodos de prueba y preaviso de cese voluntario. Tipos de contratos: Contrato por obra y servicio determinado; Contratos eventuales por circunstancias de la producción; Contrato de interinidad; Contratos fijos discontinuos; Contrato a tiempo parcial; Contratos formativos... Subrogación del personal.	Periodo de prueba variable según los grupos profesionales. Tipos de contrato: Indefinido; de duración determinada; de obra o servicio determinado; en prácticas; para la formación y el aprendizaje; a tiempo parcial.
Jornadas de descanso, permisos y vacaciones	Jornada de trabajo: Año 2014, 1.760 horas de jornada efectiva; Año 2015, 1.752 horas de jornada efectiva. Descanso semanal: dos días consecutivos preferentemente sábado o	Jornada de trabajo: 1.750 horas efectivas en cómputo anual. Distribución irregular de la jornada de trabajo del 28%. Adopción de medidas sobre duración y

	domingo. Permisos retribuidos: Matrimonio; Nacimiento de hijo; Licencia retribuida por asuntos propios; Traslado; Deber inexcusable de carácter público y personal; Funciones sindicales o representación de los/as trabajadores/as; Realización de exámenes; Exámenes prenatales y preparación al parto; Lactancia; Nacimientos prematuros; Médico y acompañamiento. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar. Excedencias por conciliación de la vida familiar. Licencias sin retribución. Vacaciones: 23 días laborales de vacaciones al año.	distribución de la jornada con el fin de que puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Horario continuado (descansos según el art. 34.4. del ET) y partido (hora y media para comer entre las 13h y las 16h). Máximo de 9 horas ordinarias. Licencias: con derecho a remuneración en caso de matrimonio; nacimiento de hijo/a; fallecimiento, accidente o enfermedad grave, etc. de parientes de hasta segundo grado; traslado de domicilio habitual; cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público; lactancia; asuntos propios; exámenes prenatales y técnicas preparación al parto; acompañamiento de familiares de primer grado; matrimonio de hijos/as. Excedencias forzosas o voluntarias; por cuidado de hijos/as; por cuidado familiar. Vacaciones: 30 días naturales por año trabajado.
Régimen económico	Salario base. Compensaciones salariales. Horas extraordinarias. Nocturnidad. Pagas extras. Incrementos salariales (IPC real del año anterior + 0,5%.) Plus transporte. Dietas. Plus de kilometraje.	Salario base. Complemento ad personam de antigüedad consolidada generada antes del uno de marzo de 1997. Gratificaciones extraordinarias: dos pagas extras o prorrateo mensual. Incrementos y complementos salariales. (Para 2017, subida del 0,6% según crecimiento del IPC en 2016.) Percepciones extra salariales. Horas extraordinarias.
Clasificación del personal	Información desarrollada en el apartado 2.5.	Información desarrollada en el apartado 2.5.
Formación	Se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para este sector productivo. Y a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional establece y a colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en la elaboración y mantenimiento de las Cualificaciones que afectan al presente Convenio.	La empresa promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional. Formación profesional en la empresa orientada a conseguir diversos objetivos. A través de la Comisión Sectorial para la Formación se fijarán las prioridades para el cumplimiento del desarrollo del convenio; se aprobarán los planes para la formación del personal; Organización de la formación dentro y fuera de la jornada laboral. El personal de la empresa prestará su apoyo al Plan de Formación y podrá presentar sugerencias al mismo. Se constituye la Comisión Sectorial del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
Derechos sindicales	De los representantes de los/as trabajadores/as. Comité intercentros. De las organizaciones sindicales. Delegados/as sindicales. Garantías sindicales.	De los representantes de los/as trabajadores/as. Planes de igualdad de oportunidades.

Salud Laboral e IT	Salud Laboral: Derechos de participación y organización de la prevención. Empresa principal y Subcontratas. Evaluación de riesgos. Plan de prevención. Vigilancia de la salud. Prevención de riesgos relacionados con agentes químicos. Delegados/as sectoriales. Protección a la maternidad. Acoso psicológico en el trabajo. Acoso sexual y por razón de sexo.	Prevención de riesgos laborales: según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión Paritaria de Salud laboral cuyas competencias son: promover la difusión y conocimientos sobre legislación, elaborar un Plan de Formación de Salud Laboral y realizar estudios de epidemiología laboral, sobre seguridad en el trabajo Incapacidad temporal: 100% del salario desde primer día. Acoso sexual y moral por razón de sexo.
---------------------------	--	--

Fuente: Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios; y Convenio Colectivo de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.

En este ámbito se debe tener en cuenta, en el marco regional, la existencia de pactos propios en los campos de golf y también de clubes deportivos, así como de convenios de empresas en algunas de las sociedades mercantiles públicas que últimamente se están creando para asumir la gestión de las instalaciones deportivas municipales, en estas últimas siempre sin perder la referencia al Convenio autonómico de Gestión Deportiva de Navarra.

2. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR DE “GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS” EN NAVARRA, A TRAVÉS DE LA ENCUESTA

2.1. PERFIL DE LOS/AS PROFESIONALES DEL SECTOR

A la luz de los datos resultantes de la encuesta, el sector de Gestión Deportiva se compone **mayoritariamente** de **mujeres**, con una edad media de **38 años** y con un **nivel de estudios medio-alto** según se trate de estudios de Formación Profesional o Universitarios.

Así pues, la distribución de las y los trabajadores del sector según sexo muestra que en la Gestión Deportiva hay una mayor representatividad de mujeres que de hombres, con una población laboral femenina del 58,2% frente al 41,8% de la masculina. Por tramos de edad, aunque el grupo mayoritario es el que tiene entre 30 y 39 años que suponen el 34,6% del total, resulta muy significativo el porcentaje de personas jóvenes menores de 30 años que alcanzan casi el 23%. Atendiendo al nivel de estudios alcanzado, existe una proporción similar de titulados/as universitarios/as (35,5%) y de titulados/as en Formación Profesional (35,3%).

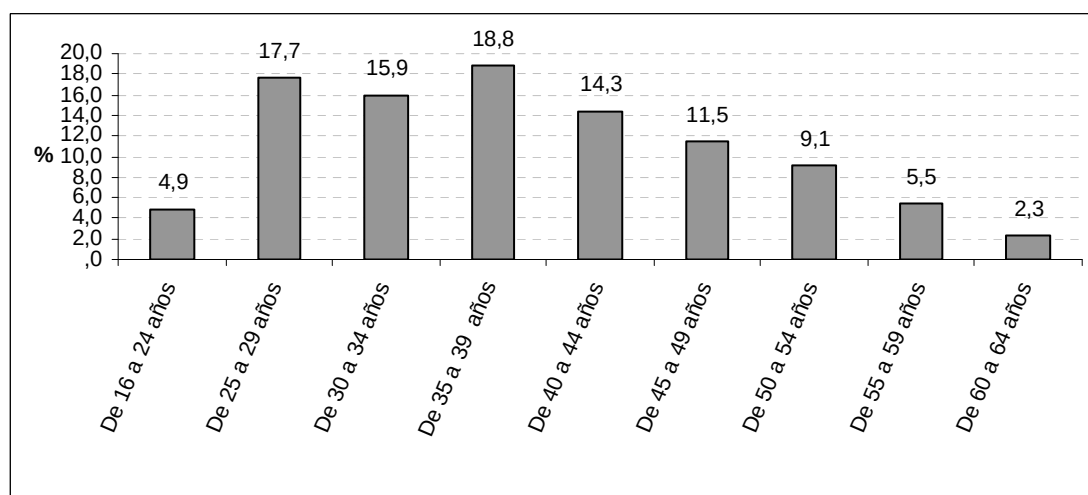
Tabla 39. Características sociodemográficas de los/as profesionales de Gestión Deportiva

Sector Gestión Deportiva	
Sexo	
Mujeres	58,2%
Hombres	41,8%
Edad	
De 16 a 29 años	22,7%
De 30 a 39 años	34,6%
De 40 a 49 años	25,8%
De 50 y más años	16,9%
Edad media	38,6 años
Nivel de estudios	
Estudios universitarios	35,5%
F.P. (grado medio y/o superior)	35,3%
ESO-EGB	21,4%
Otros estudios oficiales	7,8%

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Un análisis más desagregado de la variable edad ofrece resultados interesantes: si atendemos a intervalos de edad de rango más corto, los colectivos más numerosos son los que tienen entre 35 y 39 años y entre 25 y 29 años, con un 18,8% y un 17,7% respectivamente. Sin embargo, tal y como muestra la tendencia del gráfico que sigue, en el sector se produce un proceso de acortamiento progresivo de la población laboral a partir de los 39 años hasta el punto de que en los intervalos de edad superiores la presencia de profesionales es muy poco relevante. No en vano, el 53% de las personas que trabajan en esta actividad tienen una edad media de 38,5 años.

Gráfico 7. Distribución según edad.



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Sin perder de vista el gráfico anterior y de acuerdo con algunos estudios realizados sobre el sector,³⁰ en los próximos años se va a ir produciendo, si no un relevo generacional en el sector, sí una incorporación de los grupos más numerosos al grupo central de la pirámide poblacional (40-45 años) lo que podría aumentar la edad media. Sin embargo, no se puede obviar que la entrada de población joven en la Gestión Deportiva es constante tal y como muestran los datos de contrataciones realizadas en el último año, donde uno de cada cuatro contratos en el sector se realizó a personas de 20 a 24 años.³¹

Si fijamos un corte en la media de edad del sector podemos ver cómo se divide la población ocupada en la Gestión Deportiva en torno a este criterio. El reparto de las

³⁰ "Estudio sobre las ocupaciones en el sector de actividades recreativas, culturales y deportivas en el principado de Asturias", Servicio Público de Empleo, Gobierno Principado de Asturias, Consejería de Industria y Empleo, 2006.

³¹ Exactamente, los contratos formalizados en este grupo de edad fueron del 25,56% en el conjunto del sector y del 24,59% en la ocupación de monitores (2014-2015 I trimestre).

plantillas según sexo y edad muestra que hay una mayor presencia de hombres que de mujeres menores de 39 años, mientras que las mujeres son porcentualmente más numerosas a partir de esta edad. En este sentido, cabe preguntarse si una de las razones por las que las mujeres son minoría en los tramos de edad más jóvenes es por dificultades de conciliación o existen otros motivos.

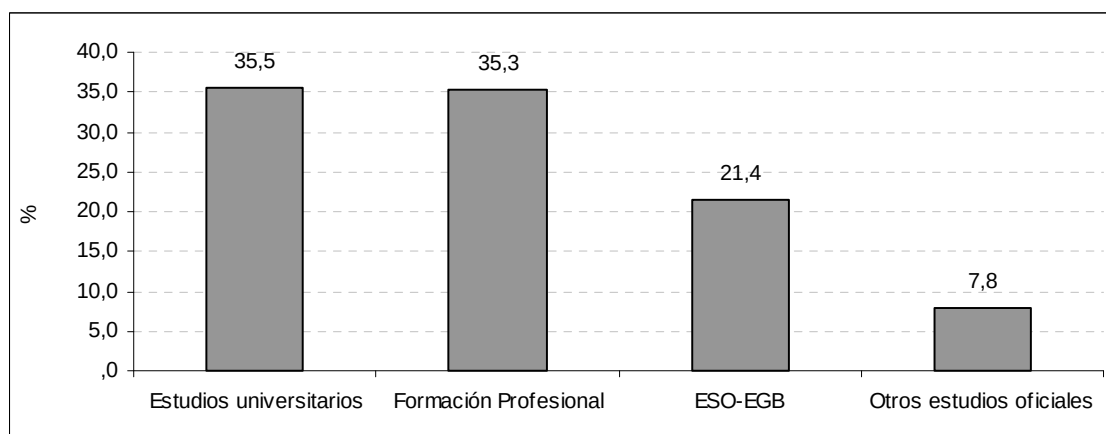
Tabla 40. Distribución según sexo y edad (edad de corte: 38 años).

	Menores de 39 años	De 39 y más años	Total
Hombres	56,7%	43,3%	100%
Mujeres	49,8%	50,2%	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

En cuanto al nivel de estudios, las personas con estudios básicos suponen el 21,4%. Además, el sector cuenta con un porcentaje similar de personas con estudios universitarios y con título de Formación Profesional, en torno al 35%. El aspecto más llamativo es que la mayor parte de estos titulados y tituladas no posee titulaciones específicas en *actividades físicas y deportivas* sino que provienen de otras áreas o ramas profesionales no vinculadas al ámbito deportivo o a la gestión deportiva.

Gráfico 8. Nivel de Estudios.



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Tomando en consideración este dato ¿cómo se distribuyen los y las trabajadoras del sector por ocupaciones? O más específicamente, **¿en qué ocupaciones se emplean según su nivel educativo?:**

- Las personas con estudios universitarios se asientan esencialmente en categorías profesionales como dirección y gerencia (70,4%), coordinadores/as deportivos/as y fisioterapeutas (48,3%) y técnicos/as de actividad deportiva o monitores/as (43,4%).
- Las personas tituladas en formación profesional se concentran mayoritariamente en las ocupaciones de técnico/a de sala (44,3%), monitor/a (41,5%) y masajista, oficial de primera administrativo y socorrista (40,3%).
- Las personas con estudios básicos y obligatorios se ubican de forma mayoritaria en los grupos ocupacionales de conserje, portero/a, limpieza (53,3%) y auxiliar administrativo, ayudante de monitor/a y operario/a de servicios generales (23,6%).

Tabla 41. Distribución según nivel de estudios y ocupación principal.

Ocupación	Nivel de estudios			
	Estudios universitarios	Formación Profesional	ESO-EGB	Otros estudios oficiales
Dirección y Gerencia	70,4	14,8	3,7	11,1
Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, ATS DUE	48,3	37,9	3,4	10,3
Técnico de actividad deportiva monitor	43,4	41,5	7,5	7,5
Técnico de Sala, Masajista, Oficial de 1ª administrativo, Oficial de 1ª oficios varios, Socorrista	37,1	44,3	12,9	5,7
Auxiliar administrativo, Operario servicios generales, Ayudante de monitor	27,8	40,3	23,6	8,3
Conserje, Portero, Peón y Peón de limpieza	16,3	22,8	53,3	7,6
Total	35,5	35,3	21,4	7,8

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

De los datos se concluye que la evolución experimentada por el sector en los últimos años, incluso en el escenario de recesión económica actual, ha permitido la incorporación al empleo de colectivos como mujeres y especialmente jóvenes³² a través de las diversas actividades que lo componen, procedentes de todos los niveles educativos e incluso sin formación especializada. Dadas las características del sector, donde solo en una parte de las empresas existen requerimientos formativos específicos exigidos para el desarrollo de determinadas ocupaciones en

³² Tal y como se recoge en la tabla 10 de este informe, las bases de contratación relativas al periodo 2014-2015 I trimestre recogían que el 51% de los contratos formalizados se realizaron a personas con 29 años o menos, siendo el intervalo mayoritario el correspondiente al de 20 a 24 años con el 25,56% de las contrataciones.

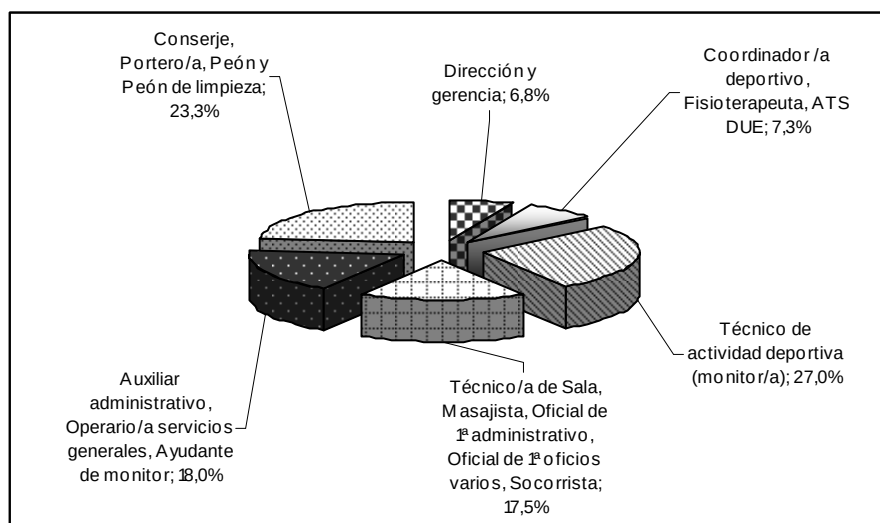
el sector,³³ esta actividad ha supuesto una vía profesional o un nicho de empleo para la población joven con titulaciones diversas que a falta de salidas profesionales en sus respectivas especialidades han encontrado en la Gestión Deportiva una vía para insertarse en el mercado laboral.

2.2. SITUACIÓN LABORAL

Ocupación principal

Si analizamos la heterogeneidad de los grupos ocupacionales que operan en el sector, se observa en primer lugar que el grueso de las plantillas se compone principalmente de dos ocupaciones que conforman el 50% del total: se trata de monitores/as de actividades deportivas que representan el 27%, seguida del grupo constituido por personal de accesos y de limpieza que suponen el 23,3%.

Gráfico 9. Ocupación principal.



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

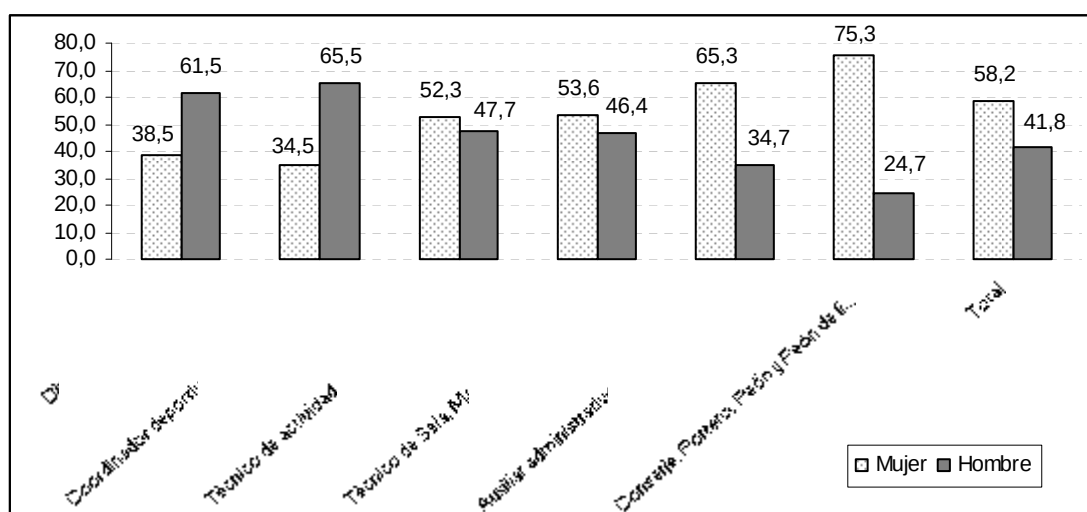
En la otra mitad se reparten el resto de ocupaciones donde hay que destacar otros dos grupos como son, por una parte, el correspondiente a personal administrativo, de servicios generales y ayudante de monitor/a y, por otra, el compuesto por personal técnico de sala, masajistas, socorristas y oficiales administrativos y de oficios varios que, con una menor presencia de trabajadores y trabajadoras, tienen

³³ Según el informe "Los perfiles de la oferta de empleo 2014" elaborado por el SEPE, en tres de cada cinco ofertas publicadas de la ocupación de monitores e instructores de actividades deportivas las empresas requieren del candidato una formación previa, normalmente asociada a la posesión de un título de FP o universidad.

una representación dentro del sector en torno al 18% cada uno de ellos. Por último, otras categorías profesionales como coordinadores/as, fisioterapeutas y gerentes/as tienen un peso menor dentro del sector en cuanto a volumen de trabajadores/as.

Por sexo, las mujeres destacan en todas las ocupaciones salvo en dos casos donde la presencia de hombres se dispara. Así, las mujeres son mayoría en el grupo ocupacional de conserje, portero/a, peón y peón de limpieza (75,3%), en el de personal administrativo y de servicios generales así como de ayudante de monitor (65,3%) y en el de monitores/as (52,3%). Por el contrario, los hombres destacan en aquellas categorías profesionales asociadas a puestos correspondientes a servicios de una mayor cualificación técnica como fisioterapeutas y coordinación deportiva (65,5%) y a puestos de responsabilidad como dirección y gerencia (61,5%).

Gráfico 10. Distribución de la ocupación según sexo.



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Solo en dos ocupaciones la presencia de hombres y mujeres es más igualitaria o la diferencia entre ambos sexos es menor, aunque las mujeres son mayoría: en monitores/as (un 47,7% frente al 52,3% de las mujeres) y en técnicos/as de sala, masajistas, etc. (un 46,4% frente al 53,6% de las mujeres). La mayor **diferencia entre sexos** se produce en los puestos vinculados a accesos y limpieza de instalaciones, con una diferencia de 51 puntos porcentuales, donde se encuadran actividades que podrían ser consideradas feminizadas y de menor cualificación.

Con estos datos y con la excepción de las dos ocupaciones indicadas anteriormente, en el conjunto del sector no solo se aprecia que hombres y mujeres no ocupan los

misimos empleos o al menos no lo hacen en proporción similar, dándose así un proceso de segregación horizontal, sino que también las mujeres se concentran en aquellos eslabones de la escala profesional de la actividad de gestión deportiva que implican menor poder de decisión y de responsabilidad por una parte, y menor cualificación por otra. Es posible que las mujeres se vean relegadas a estos puestos por diversas circunstancias, por cuestiones de conciliación o por las propias características de las ocupaciones como hemos apuntado anteriormente. Pero lo que claramente se aprecia en el gráfico es que en determinadas ocupaciones o categorías profesionales las mujeres están sobrerrepresentadas.

Centrando el análisis en otros aspectos relativos a la situación laboral de las y los trabajadores del sector, más concretamente el referido a la **cotización a la Seguridad Social**, los datos revelan que el 96% cotizan en el **Régimen General**. En consecuencia, la situación profesional habitual en el sector es el de trabajador/a inscrito/a en el Régimen General de la Seguridad Social por lo que las personas inscritas en el **Régimen Especial de Autónomos/as** representan sólo el 2,5%. Cabe considerar, por tanto, que el autoempleo (dándose de alta como autónomo/a) no se contempla como una opción de empleo dentro del sector. Asimismo, el empleo sin cotizar es prácticamente inexistente en la Gestión Deportiva.

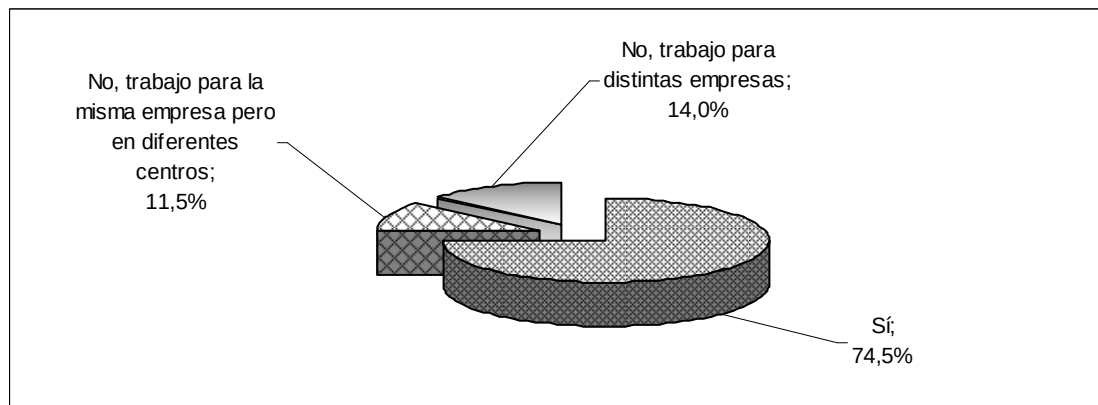
Dinamismo laboral

En cuanto a la preponderancia que adquiere esta actividad en la vida profesional de los trabajadores y trabajadoras, a la pregunta de si **es esta su actividad principal** el 88,4% manifiesta que sí lo es. De modo que sólo un 11,6% trabaja en otra actividad que complementa con la gestión deportiva, actividad que podría ser considerada como secundaria. No se aprecian diferencias por sexo o edad, pero por ocupaciones se observa que la gestión deportiva constituye un segundo empleo para el 16,8% de los/as monitores y para el 15,2% de los/as conserjes, porteros/as o peones de limpieza.

Además, en el sector de gestión deportiva casi tres de cada cuatro profesionales trabajan siempre en el mismo sitio, ya sea en el mismo centro, empresa, instalación deportiva, gimnasio, etc. De la parte restante (25,5%) que manifiesta trabajar en otros centros pertenecientes a una misma empresa o en diferentes empresas, resaltan tres ocupaciones donde se produce un importante **dinamismo laboral** en un sentido u otro, es decir entre centros o entre empresas. Por tanto,

en una u otra dirección es destacable el caso de las y los técnicos de actividades deportivas o monitoras/es que suponen el 50% a quienes le siguen los/as directores/as y gerentes (33,3%) y los/as coordinadores/as deportivos y fisioterapeutas (27,6%).

Gráfico 11. "¿Trabajas siempre en el mismo sitio?".



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Si realizamos un análisis más desagregado por grupos ocupacionales, el 29,6% de los/as directores/as y el 20,7% de los/as coordinadores/as deportivos y fisioterapeutas estarían trabajando en distintos centros mientras que los/as monitores/as presentan los datos más significativos en relación a quienes trabajan para distintas empresas. Así el 38,9% se encuentra en esta situación lo que implica contar con varias relaciones laborales que se materializan en varios contratos de trabajo.

En este sentido, la mayor **rotación laboral** derivada de esta circunstancia nos lleva a definirlo como un colectivo con un importante dinamismo laboral. De modo que, si ponemos en relación el *número de contratos formalizados en el último año* con la variable "*trabajas siempre en el mismo sitio*" obtenemos que el 76% de las personas –incluyendo todas las ocupaciones del sector– que respondieron que trabajan para distintas empresas de Gestión Deportiva llegaron a formalizar hasta 3 contratos en los últimos 12 meses. Este porcentaje es más del doble que el que resulta en las personas que trabajan para varios centros de la misma empresa (39,5%). Sin embargo, en ambos casos la rotación laboral o el número de contratos por persona es elevado.

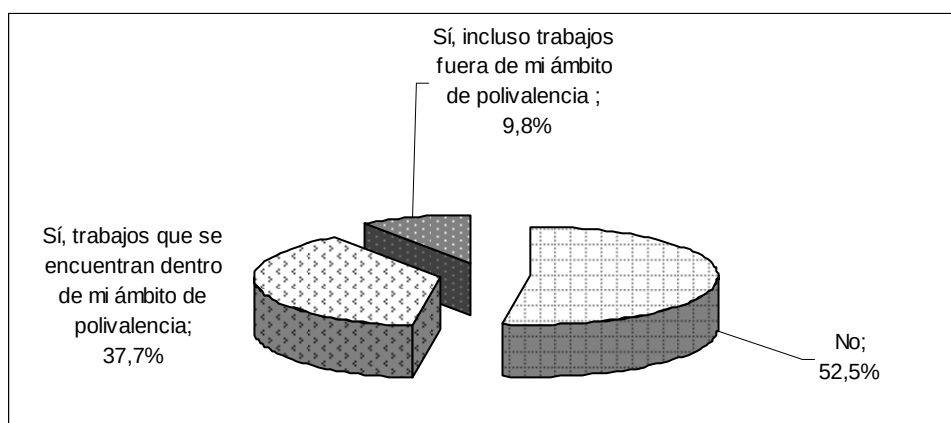
Cabe deducir que en el sector se da tanto una **parcialidad laboral externa como interna**, es decir, que por un lado una persona puede tener a lo largo de un

periodo de tiempo o incluso a la vez varios contratos parciales con varias empresas (parcialidad externa) y por otra, puede encadenar varios contratos dentro de esta modalidad incluso prestando sus servicios para varios centros que están bajo una misma empresa (*parcialidad interna*). En el caso de los/as instructores/as o monitores/as deportivos la rotación de plantillas es incluso superior tal y como veremos en el apartado específico dedicado a esta ocupación.

Polivalencia y movilidad funcional

Dada la variedad de perfiles profesionales que existen dentro de la Gestión Deportiva que en los últimos años oscilan entre la especialización y la polivalencia, resulta de interés conocer la **realización o no de trabajos diferenciados a la ocupación principal**. El 52,5% de las personas consultadas afirma no realizar otro tipo de trabajos diferentes a los estipulados en su puesto. En el lado opuesto se encuentran casi la mitad de los y las profesionales (el 47,5%) que admiten realizar otros trabajos en áreas diferentes a las que establece su ocupación principal: en la mayoría de los casos se trata de tareas que están dentro de su ámbito de polivalencia (37,7%) y en menor medida (9,8%) de otras que están fuera de las funciones correspondientes a su ocupación principal.

Gráfico 12. "¿Haces trabajos diferentes a los estipulados para tu puesto?"



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

El gráfico anterior refleja en términos generales lo que ya el *Convenio colectivo autonómico de Gestión Deportiva* viene a confirmar en su artículo 12³⁴ sobre *polivalencia*: el hecho de que los y las trabajadoras del sector realicen funciones correspondientes a varios grupos profesionales. A lo que hay que añadir que el

³⁴ Art. 12 Polivalencia. <<Con el fin de posibilitar la contratación (...) se podrá pactar entre empresa y trabajador la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales, siempre que así lo acuerden expresamente las partes y se documente, bien en el documento inicial de contrato, bien en un documento posterior...>>.

convenio establece la posibilidad de negociarlo y acordarlo entre las partes, trabajadores y empresarios. Pero al desagregar las variables se aprecian ciertas diferencias que señalamos a continuación:

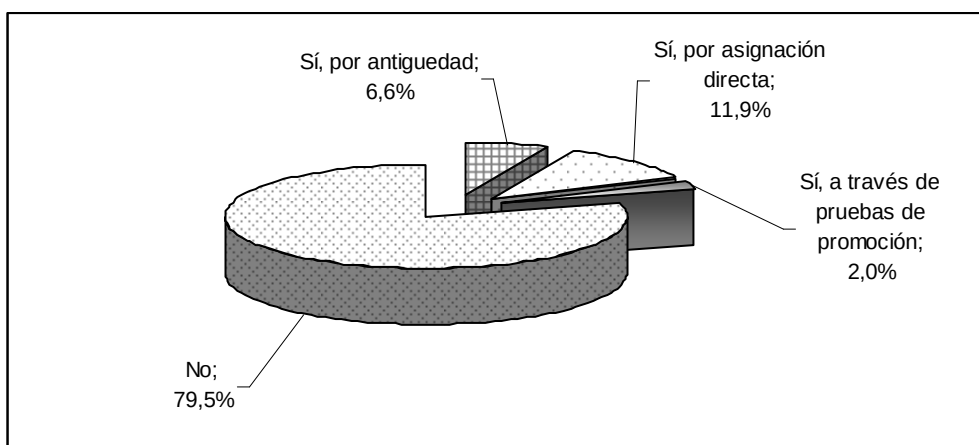
- Por sexo, los hombres realizan una mayor diversidad de trabajos que son ajenos a los asignados a su puesto, el 55,7% frente al 41,7% en el caso de las mujeres. De los hombres que están en esta situación, un 42,4% declara que estas funciones o tareas están relacionadas con su ámbito de polivalencia y un 13,3% dice que no guardan relación con el mismo.
- Tomando la edad como variable de análisis, el colectivo de 30 a 39 años es el que en mayor medida realiza trabajos diferenciados a los que le son propios a su puesto, representando un 52,6% sobre el total. Un dato a tener en cuenta dentro de este grupo de edad es que de esta proporción de personas que aseguran hacer otras tareas diferentes a las que le corresponden a su puesto, el 37,6% desempeña funciones dentro de su ámbito de competencia y el 15% fuera del mismo, siendo éste último el porcentaje más relevante en la categoría de quienes llevan a cabo trabajos incluso fuera de su ámbito competencial.
- Según ocupaciones, se observa una elevada polivalencia en todas ellas pero muy especialmente en los niveles de coordinación y salud deportiva (coordinadores deportivos y fisioterapia) donde en mayor cuantía los/as profesionales desarrollan tareas diferentes a las que marca su puesto (exactamente el 65,5%), representando el 20% quienes lo hacen fuera de lo que contempla su ámbito de polivalencia. Por el contrario, el grupo ocupacional que en mayor medida se ciñe a realizar exclusivamente las tareas que marca su categoría profesional es el de conserje, portero/a, peón y peón de limpieza ya que un 64,5% reconoce no realizar otras tareas. Esta ocupación ya contempla una amplia variedad de competencias técnicas asociadas al puesto, razón que en parte podría explicar este dato.
- Por último, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, es más habitual que sea el personal con contrato de obra y servicio el que realice más trabajos distintos a los estipulados a su categoría profesional aunque estos están dentro de su ámbito de competencia (47,2%). Sin embargo entre quienes más tareas desempeñan fuera de su ámbito de competencia se encuentran aquellas personas que tienen un contrato fijo-discontinuo (12,9%). Si nos atenemos al tipo de jornada, no existen grandes diferencias entre las personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial, además de que en términos relativos el porcentaje de población trabajadora que niega o afirma hacer otras tareas se reparte por

igual (50-50 por ciento). Tan solo cabe resaltar que poniendo el foco en las personas que están con una jornada completa y que afirman realizar otros trabajos que no corresponden a su puesto, el 38% están haciendo esos trabajos dentro de su ámbito de polivalencia y el 12% se ven en la obligación de llevarlos a cabo fuera de sus competencias profesionales.

Promoción y antigüedad

En cuanto a los **sistemas de promoción** en el sector de Gestión Deportiva, solo están presentes en el 18,1% de sus empresas, es decir, en el 81,9% no existe ningún sistema de promoción, lo que pone de manifiesto las dificultades e incluso la imposibilidad de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras del sector para promocionar en su puesto. No en vano, el 79,5% no ha promocionado nunca en el trabajo. Tal y como se recogía en la tabla 28 sobre *perfiles profesionales relacionados con el sector*, esta actividad se fundamenta en dos niveles; el de dirección y el de intervención, siendo este último donde se incluyen la práctica totalidad de las ocupaciones. Esta estructura en solo dos niveles pone de manifiesto una carencia importante de categorías profesionales en niveles superiores que permitan a estos profesionales ascender. De hecho, del 20,5% de las personas que afirman haber tenido la posibilidad de promocionar solo el 2% lo ha hecho a través de pruebas de promoción y un 6,6% por antigüedad. Casi el 12% ha llegado a puestos superiores a través de la asignación directa, constituyendo así el principal medio de promoción en el sector.

Gráfico 13. "¿Has promocionado en este trabajo?"



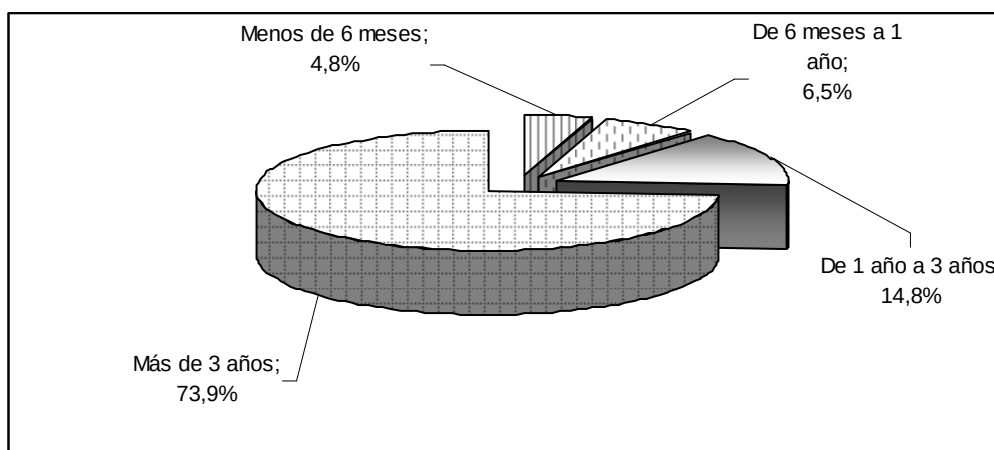
Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

El **perfil mayoritario** de las personas que **han ascendido por asignación directa** corresponde a profesionales dedicados a la *coordinación* y a la *salud*

deportiva (44,8%) y a la *dirección y gerencia* (22,2%); más hombres que mujeres (17,1% frente al 7,4%); con nivel de estudios medio o superior (14,4%); con una edad entre los 30 y 39 años (16%); con contrato indefinido (15,2%) y a jornada completa (16,8%); y que llevan más de 3 años en la empresa (14%).

Por otra parte, los datos constatan que **la antigüedad en el trabajo** no es una vía de promoción muy extendida en la Gestión Deportiva; de hecho, no llegan ni a una de cada cuatro las personas consultadas que declaran llevar más de 3 años trabajando en la empresa y han promocionado. Sin embargo, pese a que el tiempo de permanencia en la empresa no es un elemento que sea tenido en cuenta a la hora de promocionar, los datos de la encuesta revelan que la antigüedad de las plantillas es muy elevada: casi tres de cada cuatro personas encuestadas lleva más de 3 años en su trabajo actual y un 14,8% entre 1 y 3 años.

Gráfico 14. "¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo?"

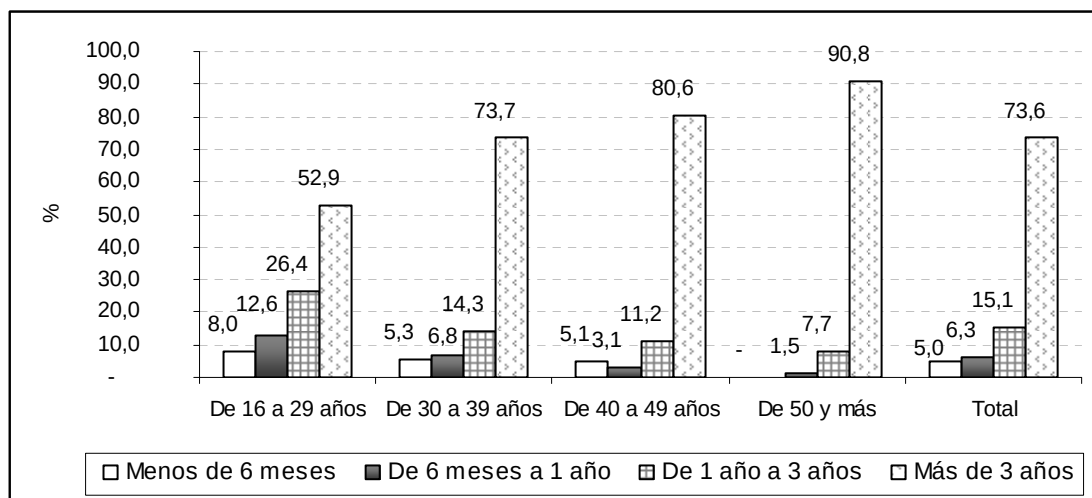


Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Entre los y las profesionales que cuentan con una mayor antigüedad en el sector destacan las personas pertenecientes al grupo de auxiliares administrativos, operarios/as de servicios generales y ayudantes de monitor/a así como las correspondientes al grupo de técnicos/as de sala, masajistas, oficiales de 1ª administrativo y de oficios varios y socorristas que constituyen en torno al 83%. Una parte importante de las personas que llevan más de tres años en el trabajo poseen unas condiciones laborales más estables: los datos constatan que el 84,8% cuentan con un contrato indefinido y en igual proporción con una jornada a tiempo completo, mientras que los que tienen contrato a tiempo parcial suponen el 64%. Por último, si la edad introduce diferencias muy significativas en los niveles de antigüedad como se aprecia en el gráfico que sigue, no ocurre lo mismo con el sexo

ya que hombres y mujeres registran un porcentaje muy similar (71% y 75,8% respectivamente). La edad va acompañada en términos generales de años de permanencia en la empresa, de modo que la antigüedad aumenta considerablemente con la edad y viceversa, descendiendo bruscamente cuando las personas son más jóvenes. Así el 90,8% de las personas encuestadas con más de 50 años indica que su antigüedad supera los tres años cuando las de menos de 29 años con esta antigüedad apenas alcanzan el 53%.

Gráfico 15. Antigüedad en el trabajo según edad.



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

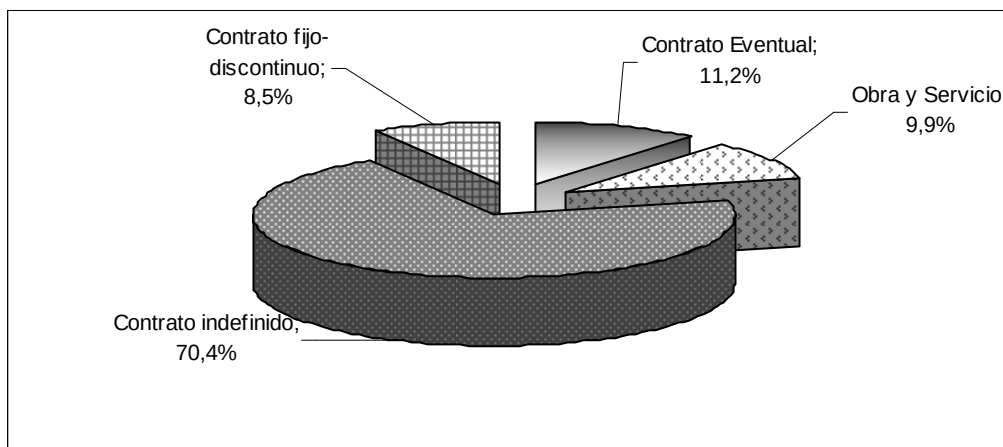
En el lado contrario, hay que destacar que entre quienes menos antigüedad tienen es llamativo el caso de los/as técnicos/as de actividades deportivas. Casi el 18% lleva menos de un año en el trabajo y un 23,1% entre uno y tres años, lo que indica carreras profesionales más recientes o menos experiencia dentro de las empresas que en parte podría deberse a una menor estabilidad laboral.

En relación a las variables que definen de forma directa la situación laboral de las personas, se encuentran las condiciones del empleo y de trabajo, es decir, las condiciones en las que acceden al empleo y las condiciones que tienen una vez han accedido al mismo y se encuentran dentro de él. En esta última parte del presente capítulo nos centraremos en las primeras para pasar de forma detallada a las segundas en el capítulo siguiente.

Contratación

En referencia a las condiciones del empleo en el sector, la **modalidad de contrato** predominante es el contrato indefinido. El 70,4% de las personas encuestadas afirma que el último contrato que han firmado es indefinido frente al restante 29,6% que lo han hecho bajo otras formas de contratación temporal: el 11,2% han suscrito un contrato eventual, el 9,9% de obra o servicio y el 8,5% fijo-discontinuo. Este último tipo de contrato se obtiene de forma automática al “tercer llamamiento” tal y como contempla el Convenio colectivo sectorial de Gestión Deportiva de Navarra en su artículo 32: *adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que no se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la tercera temporada en que hayan presentado servicios de forma temporal.*

Gráfico 16. “El último contrato que has firmado, ¿qué tipo de contrato es?”



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

En cuanto a las **características que presenta la contratación realizada en el último año** a trabajadores y trabajadoras de la Gestión Deportiva, hay que resaltar varios aspectos:

- Un 62,2% formalizó su contrato hace más de un año por lo que del porcentaje restante que ha tenido algún contrato en los últimos doce meses (37,8%) la mayor parte firmó un solo contrato aunque no se puede subestimar que casi uno de cada cuatro trabajadores/as del sector suscribieron más de uno: el 70,7% de los contratos firmados se suscribieron con la misma empresa mientras el 29,3% se hizo con varias.
- La práctica totalidad de los/as profesionales es contratado/a por vías ajenas a las ETTs, bien sea directamente a través de las empresas o de otro tipo.

Tabla 42. Nº de contratos firmados en el último año.

Ninguno (ya lo tenía firmado)	62,2%
1 contrato	14,9%
2 contratos	10,5%
3 contratos	7,8%
4 ó más contratos	4,6%

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Como se acaba de exponer, **la temporalidad** afectaría al 21% del personal, incluyendo a quienes tienen contrato eventual (11,2%) y contrato de obra y servicio (9,9%). Pese a que ésta no resulta muy elevada, veamos sobre qué parte de las plantillas recae en mayor medida:

- La variable sexo no presenta variaciones significativas, por lo que hombres y mujeres tienen el mismo porcentaje de temporalidad (30%) y la repercusión sobre ambos es similar.
- A menor edad mayor temporalidad. Casi el 23% de las personas que tienen menos de 29 años firmaron un contrato eventual cuando este porcentaje no alcanza el 9% en tramos de edad de rango superior. Del mismo modo, casi un 14% de las de este grupo de edad tienen un contrato de obra y servicio.
- La ocupación más afectada es a mucha distancia del resto la de técnico/a de actividades deportivas, donde el 42% tiene o contrato eventual o contrato de obra y servicio.
- Las personas con una antigüedad inferior a un año concentran el 98,5% contratos eventuales y el 83,4% de los contratos de obra y servicio. Por tanto, es sobre el colectivo de personas que se ha incorporado recientemente al sector donde mayor incidencia tiene la temporalidad.

La **contratación indefinida** es muy alta en casi todas la ocupaciones a excepción de los/as monitores deportivos. En concreto, es especialmente elevada en los niveles de dirección donde el 94,1% tiene un contrato de este tipo. También es más habitual en la casi totalidad de las personas de más de 50 años (casi en el 90%) y en aquellas que llevan más de 3 años en su trabajo (79,5%).

Mención especial merecen los **contratos fijos-discontinuos** que tienen una gran incidencia en el personal de menos de 39 años (20%) y con más de 3 años de antigüedad (9,90%). En el caso de los/as *monitores/as* el contrato fijo-discontinuo tiene un peso muy importante (14%) pero también en el de *técnicos/as de sala y socorristas* (7,60%).

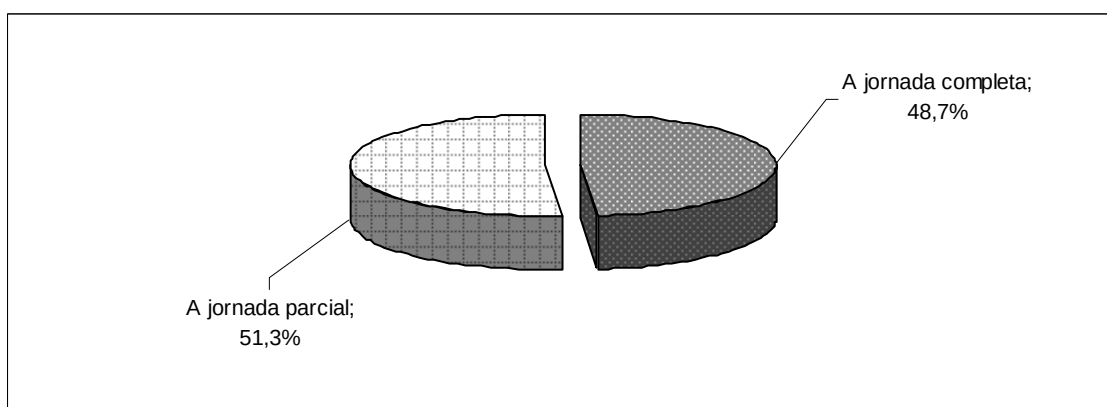
2.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Jornada laboral

El análisis de las **condiciones laborales** demuestra que un rasgo distintivo del sector es la alta **parcialidad del empleo**. Así los datos de la encuesta ponen de manifiesto que el 48,7% de los y las trabajadoras de Gestión Deportiva trabajan a tiempo completo mientras que el 51,3% tienen una jornada a tiempo parcial.

En este sentido, el propio convenio colectivo del sector recoge expresamente en su articulado la existencia de *un alto porcentaje de prestación de servicios a tiempo parcial con jornadas muy reducidas*,³⁵ hecho que se trata de paliar posibilitando la ampliación de jornadas a través de la negociación entre las partes de la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales.

Gráfico 17. "¿Tu trabajo es...?"



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

La **incidencia de la jornada parcial** es desigual, por lo que de los resultados de la encuesta se puede obtener una fotografía de los colectivos más afectados por la misma. La contratación a tiempo parcial aparece muy alta en la ocupación de monitores/as donde el 77,6% trabaja bajo este tipo de jornada así como en la de técnicos/as de sala, masajistas, socorristas, etc. que supera el 52%. También es muy elevada en las mujeres, que con casi un 60% de parcialidad supera en veinte puntos porcentuales la de los hombres; en las personas más jóvenes, donde tres de cada cuatro trabajadores/as con menos de 29 años tiene este tipo de jornada; y en las personas de menor experiencia en el trabajo, un 88,5% de quienes tienen contrato a tiempo parcial lleva menos de un año en su trabajo.

³⁵ Artículo 12. Polivalencia.

No obstante, al 57,5% del conjunto de personas que dicen que tienen un contrato a tiempo parcial en la actividad de Gestión Deportiva les gustaría **trabajar a tiempo completo** y al 18,5% trabajar **más horas de las que tiene actualmente**, aunque no a tiempo completo. La relación con el sexo, la ocupación y la edad muestra cuáles son las **preferencias que manifiestan quienes trabajan a tiempo parcial en relación a la jornada que tienen**:

- Por sexo, son en mayor medida las mujeres quienes desearían trabajar a tiempo completo (59,7% frente al 54,2% de los hombres) o más horas aunque no a tiempo completo (19,4% frente al 16,9%). En consecuencia, las mujeres desvelan un menor grado de satisfacción que los varones con su jornada actual y en menor proporción afirman que les gustaría trabajar el mismo número de horas (20,2% frente al 28,8% de los hombres).
- Por su parte, las personas ocupadas como monitoras, que tal y como se indicaba anteriormente registran una mayor parcialidad, no son las que mayoritariamente manifiestan querer trabajar a jornada completa (56,1%) pero sin embargo son las que muestran una mayor predilección por trabajar más horas aunque no a jornada completa (28,6%). En este sentido, son las personas que se encuadran en puestos administrativos, de operarios/as de servicios generales o como ayudantes de monitor así como las que están empleadas en accesos de instalaciones y en servicios de limpieza a las que mayoritariamente les gustaría tener una jornada completa, preferencia marcada por el 66,7% en el primer grupo ocupacional y por el 61,4% en el segundo.

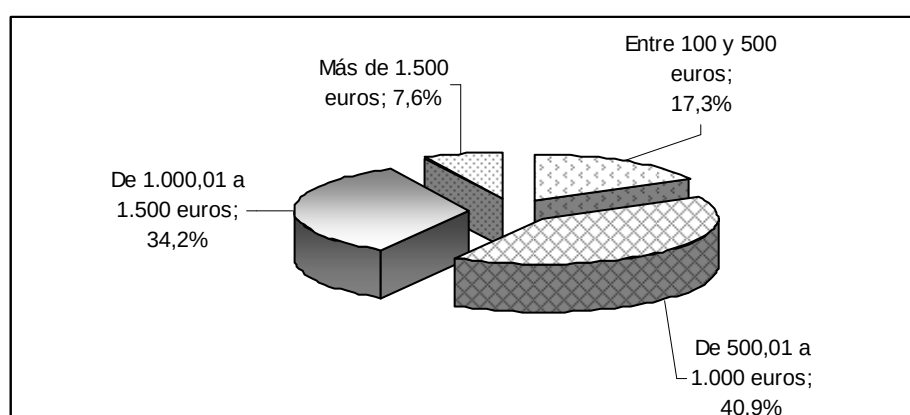
A la vista de los datos recogidos en el presente diagnóstico, el sector de Gestión Deportiva se caracteriza por una elevada estacionalidad que da lugar a cambios en cuanto a la intensidad en la mano de obra requerida en determinados periodos.³⁶ El trabajo a tiempo parcial, así como la temporalidad, pueden derivar en una mayor vulnerabilidad para los colectivos más afectados (mujeres, monitores/as, personas jóvenes, etc.) ya que puede suponer menores oportunidades para acceder a una formación o para beneficiarse de prestaciones por desempleo, jubilación, etc. además de condicionar su nivel salarial como veremos a continuación.

³⁶ La estacionalidad en el sector se aborda en este Diagnóstico y se refleja en el gráfico 1 de *Evolución mensual de la contratación*.

Salario

En cuanto al **tipo de salario** predominante en el sector, lo más habitual es tener establecido un salario fijo como así lo indican el 67,5% de las personas consultadas frente al 32,5% que dicen tenerlo variable. La **distribución del nivel salarial** entre los trabajadores y trabajadoras del sector pone de manifiesto que el 58,2% de las plantillas tienen un salario hasta los 1.000 euros y un 34,2% gana entre los 1.001 euros y los 1.500 euros. En los extremos superior e inferior se sitúan el 25% restante, de los cuales el 7,6% cobra más de 1.500 euros mientras que el 17,6% cobra 500 o menos.

Gráfico 18. Nivel salarial en Gestión Deportiva.



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Dejando a un lado esta agrupación y fijando un **límite en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** establecido para el año 2015 en 648,60 euros/mes, podemos ver que el 22% de los trabajadores y trabajadoras del sector percibe un salario inferior al mismo.

La relación con los criterios sociodemográficos y laborales muestra que en el **tramo salarial superior** se encuadran principalmente los hombres (12,6%); ocupados en dirección y gerencia (50%); de 50 y más años (20,8%); con otros estudios oficiales (14,8%); con una antigüedad en la empresa superior a los 3 años (8,8%) y con contrato indefinido o fijo-discontinuo (8%). Por su parte, en el **tramo inferior** encontramos en proporción similar a hombres y mujeres (17%) y de forma mayoritaria al personal que trabaja como monitor/a (23,5%), menor de 29 años (32,4%), con Formación Profesional (19,1%), que lleva en la empresa entre 6 meses y un año (52,6%) y que tiene contrato eventual (40%).

Sin embargo, conviene tener en cuenta el **salario medio del sector** que incluye el percibido por todos los trabajadores y trabajadoras y que se obtiene dividiendo éste entre el total de trabajadores/as del sector. Para el conjunto del sector, el salario medio se sitúa en 989,05 euros mensuales netos. Dado que esta media no contempla otras variables que pueden determinar el nivel salarial, se calculan a continuación las medias salariales según el tipo de jornada como una de las variables que más influye en el salario percibido en cada puesto de trabajo.

Tabla 43. Salario medio mensual según tipo de jornada y ocupación.

	Salario medio (€/mes)	
	Jornada completa	Jornada parcial
Dirección y Gerencia	1.759,40	1.500,00
Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, ATS DUE	1.420,23	850,00
Total Sector	1.272,54	722,78
Técnico de Sala, Masajista, Oficial de 1ª administrativo, Oficial de 1ª oficios varios, Socorrista	1.253,17	763,03
Técnico de actividad deportiva monitor	1.228,40	734,61
Auxiliar administrativo, Operario servicios generales, Ayudante de monitor	1.224,76	715,52
Conserje, Portero, Peón y Peón de limpieza	1.070,88	637,82

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

La tabla anterior ordenada de mayor a menor, muestra **diferencias salariales** importantes para el conjunto del sector **según el tipo de jornada**. Pero también se aprecian diferencias significativas en relación a **la ocupación y a la edad**:

- Con una jornada completa el salario medio mensual de la actividad de Gestión Deportiva se sitúa en 1.272,54 euros mientras que con una jornada parcial éste se reduce a 722,78 euros.
- Según ocupación, por encima del salario medio sectorial se sitúan las ocupaciones de nivel de dirección y de carácter más técnico, mientras que por debajo estarían el resto de ocupaciones más orientadas a la intervención y que requieren un uso intensivo de personal. En este sentido, los tres salarios más bajos, tanto con jornada completa como con jornada parcial, se dan en las categorías ocupacionales que concentran el mayor volumen de personal en la Gestión Deportiva y que vienen a conformar el 68,3% de las plantillas del sector. Es decir, de menor a mayor salario nos estaríamos refiriendo al grupo de conserjes, personal de accesos y peones de limpieza; al de auxiliares administrativos/as, personal de mantenimiento y ayudantes de monitor/a; y, por último, al de técnicos/as en actividades deportivas.

No obstante, conviene especificar que según el Convenio Colectivo del sector³⁷ se establecen retribuciones específicas que son variables para las distintas categorías profesionales aunque solo en el caso de monitores/as deportivos se fija por precio hora (11,50 euros/hora). Del mismo modo, también existen jornadas de trabajo anuales diferentes para monitores/as (1.613 horas) y técnicos/as de sala (1.637 horas). Muy especialmente esta última, es decir la jornada de trabajo, debe ser tenida en cuenta en el momento de valorar el nivel retributivo por ocupación. De modo que en esta ocupación, teniendo un mismo salario el precio hora puede ser superior debido a la diferencia de jornada. En el apartado de este informe referido a monitores/as deportivos (Apdo. 3) se detallan las condiciones salariales particulares para este colectivo.

- En relación al sexo, existen diferencias salariales relevantes teniendo en cuenta el tipo de jornada. El salario medio mensual de los hombres que afirman trabajar a jornada completa se establece en 1.384,21 euros mientras que el de las mujeres con este mismo tipo de jornada es de 1.166,37 euros, lo que indica una diferencia salarial de 217,84 euros. Por el contrario, en el caso de la jornada parcial observamos que el salario medio de las mujeres es de 740,64 euros mensuales frente a los 678,30 euros de media que presentan los hombres, siendo superior el de las primeras en 62,34 euros. Estas diferencias salariales se deben principalmente a la incidencia de elementos contractuales y a la distribución que existe por sexo de las ocupaciones en el sector, donde las mujeres están sobrerrepresentadas en aquellos grupos profesionales que en la tabla anterior aparecían con un salario menor, así como a la tasa de parcialidad que en el caso de las mujeres supone el 60%.

Tabla 44. Salario medio mensual según sexo.

	Salario medio €/mes	
	Jornada completa	Jornada parcial
Hombres	1.384,21	678,30
Mujeres	1.166,37	740,64

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

³⁷ "Convenio Colectivo de empresas y entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades de Navarra", con vigencia del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

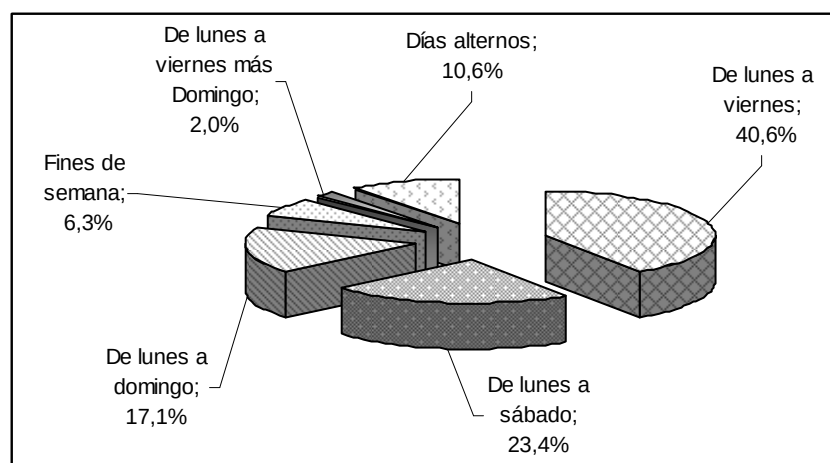
Tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo queda principalmente bajo la responsabilidad de la empresa, tal y como se analiza con más profundidad en el apartado 2.5. sobre *Igualdad y conciliación*. Aunque existen en la actividad de Gestión Deportiva ciertas medidas de flexibilidad horaria, en el 53,5% de los casos la empresa fija el horario sin posibilidad de cambios.

En relación al aspecto más puramente cuantitativo del tiempo de trabajo, es decir, **cuánto se trabaja**, los datos de la encuesta constatan que el **número medio de días de trabajo a la semana** en el sector es de 5 días/semana, siendo prácticamente igual para hombres y mujeres. En términos porcentuales, algo más de la mitad de los/as trabajadores/as del sector trabaja 5 días a la semana y uno de cada cuatro lo hace hasta 6 días a la semana. Sin embargo, no se puede obviar que casi un 20% de las personas ocupadas en el sector trabaja menos de 5 días.

En relación a **qué días se trabaja a la semana**, el 40,6% del personal ocupado en Gestión Deportiva tiene una jornada semanal de lunes a viernes mientras que el 23,4% trabaja de lunes a sábado. Aunque en un porcentaje más bajo, también se da el caso de personas que trabajan de lunes a domingo (el 17,1%). Además, las propias características de la actividad provocan que una parte no desdeñable de trabajadores tenga que trabajar en días alternos (10,6%) y en fines de semana (6,3%).

Gráfico 19. "¿Qué días a la semana trabajas?".

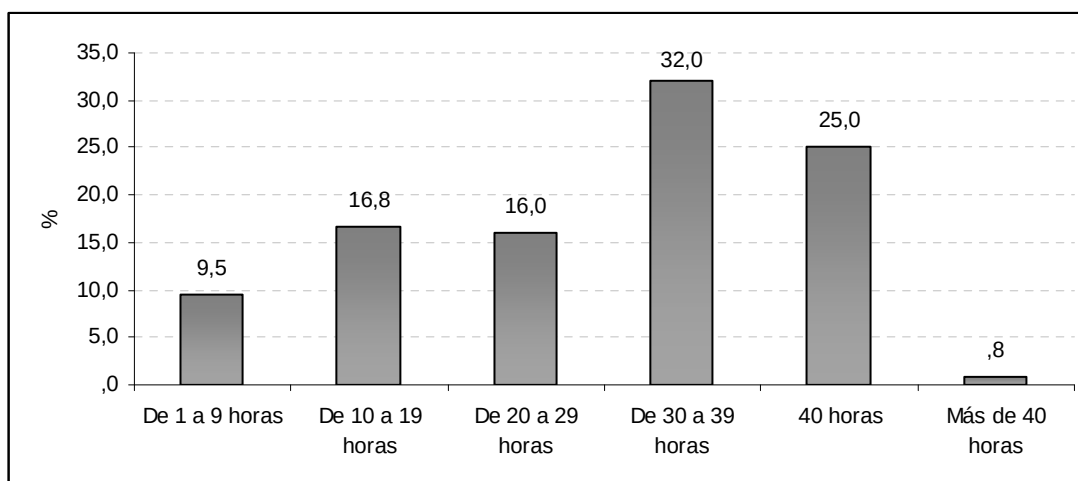


Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Si *el cuánto* lo medimos en horas a la semana, de la encuesta inferimos que el **número medio de horas de trabajo semanal establecidas** en el sector se sitúa en 28 horas. Atendiendo a la variable sexo, los varones trabajan una media de 30,5

horas a la semana mientras que las mujeres tienen establecidas 26,2 horas, lo que supone una diferencia de aproximadamente cuatro horas.

Gráfico 20. "¿Cuántas horas semanales de trabajo tienes establecidas?"



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

A la vista de los datos del gráfico anterior, la jornada semanal más extendida se sitúa entre las 30 y las 39 horas seguida de las 40 horas semanales. Pero conviene considerar que algo más de una de cada cuatro personas que trabajan en el sector tiene establecida una jornada inferior a las 20 horas.

En este sentido, **¿quiénes trabajan menos horas a la semana?** La distribución del número de horas de trabajo establecidas a la semana según variables nos ofrece la siguiente información sobre **el perfil de personas que trabajan menos de 20 horas**:

- Las diferencias más significativas se aprecian si analizamos la ocupación. El personal que trabaja como monitor/a deportivo/a es el que registra el mayor porcentaje en la categoría de quienes tienen establecida una jornada semanal inferior a las 20 horas semanales (exactamente el 52,8%). Por el contrario, en otras ocupaciones como coordinadores/as deportivos/as o fisioterapeutas este porcentaje resulta irrelevante (un 7,2%).
- La estructura por edades revela que es el personal de menos de 29 años el que menos horas de trabajo semanales tiene fijadas, casi la mitad tiene un cómputo semanal que no supera las 20 horas. A medida que aumenta la edad también se incrementa la jornada semanal, de modo que solo uno de cada diez personas mayores de 50 años se encuentra en esta circunstancia.

- Por sexo, en mayor medida las mujeres disponen de jornadas semanales más cortas que los varones, tal y como se desvelaba el estudio de la jornada media semanal por sexo. Así, con un 29,6% se encuentran casi ocho puntos porcentuales por debajo de los hombres.
- Por último, el análisis de los datos revela que aquellas personas que no trabajan para una misma empresa sino para varias son las que menos horas de trabajo suman a la semana: casi el 70% tiene determinadas menos de 20 horas de trabajo. Esto pone de manifiesto que existe un porcentaje considerable de personas que aun trabajando para distintas empresas no consiguen completar jornadas que les proporcionen más estabilidad o que les reporten, entre otras cosas, un mayor nivel salarial.

En síntesis, las personas que se encuentran en una situación más precaria con jornadas semanales más cortas son de forma mayoritaria mujeres, con un perfil muy joven, que trabajan como monitoras para varias empresas del sector.

Además, hay que tener en cuenta que la duración de la jornada de trabajo acaba siendo determinante en otros aspectos de las condiciones laborales como son las retribuciones salariales. De hecho, sirva como referencia que el 96% de los trabajadores y trabajadoras de Gestión Deportiva que están por debajo de las 20 horas de trabajo cobran menos de 500 euros, lo que supone un problema grave para estas personas.

Respecto a la **realización de horas extras**, casi el 35% de las personas encuestadas declara trabajar fuera de las horas establecidas. De éstas, una de cada diez lo hace habitualmente y una de cada cuatro de forma excepcional. Por el contrario, de forma mayoritaria la ampliación de la jornada laboral a través de esta vía no es habitual en el sector de Gestión Deportiva dado que el 65,1% constata no trabajar más de lo establecido.

Entre las personas que realizan horas extras, el 48% hace entre 1 y 4 horas a la semana y un 34,7% entre 5 y 9. Aunque el grueso de los/as trabajadores/as hace menos de diez horas, resulta llamativo que un 17,3% haga más de diez.

Tabla 45. Número de horas extras a la semana

1-4 horas	48,0%
5-9 horas	34,7%
10-14 horas	9,3%
15 ó más horas	8,0%

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Los/as trabajadores/as que más horas realizan por encima de las que tienen establecidas son en primer lugar los/as coordinadores/as deportivos/as y fisioterapeutas (41,6%) y después el personal de accesos y limpieza (25%), seguido por último de los/as monitores/as (15,8%).

En cuanto a la compensación que reciben por las horas extras, el 46,8% percibe una remuneración económica, un 27,3% lo compensa con tiempo libre, y un 20,1% no obtiene ninguna contraprestación.

La razón fundamental por la que trabajan más horas de las establecidas es principalmente por sobrecarga de trabajo (35,3%) y por la escasez de personal (28,8%). Pero también hay quienes alegan razones económicas (8,6%) u otros motivos como preparar clases o sesiones de trabajo (7,9%).

La organización del **periodo de descanso** se realiza en la mayor parte de las empresas en días a la semana: así el 82,1% tiene establecidos los días de descanso semanalmente mientras que por el contrario el 15,1% de las personas consultadas no tiene establecidos días libres de descanso. En términos generales, las plantillas conocen los días que les corresponden con cierto tiempo de antelación dado que en la mayor parte de las empresas existe un calendario anual que se cumple (78,7%) y en otros casos, aunque menos frecuentes, se utilizan otras vías para informar de estos días como son las planificaciones trimestrales, mensuales y semanales.

En lo que concierne al disfrute del período de descanso, el grueso del personal tiene dos días de descanso semanal (concretamente el 61,7%), mientras que algo más de una de cada cuatro personas sólo cuenta con un día a la semana. Si realizamos el cómputo de los días de descanso a la quincena resulta que lo más habitual es disfrutar de 3 días mientras que estos ascienden a 8 días si el periodo es mensual.

Tabla 46. Resumen Horario en el sector

		VALOR MEDIO
DÍAS	Días que trabaja a la semana	5 días/semana (de L a V)
	Días de descanso a la semana	1,96 días descanso/semana
	Días de descanso a la quincena	4,16 días descanso/quincena
	Días de descanso al mes	8 días descanso/mes
HORAS	Horas establecidas	28 horas/semana
		7 horas/día
	Horas extras	6 horas extras/semana
		1 hora extra/día

Horas totales (establecidas + extras)	43 horas/semana
	8 horas y media/día

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

La **intensidad y duración de las jornadas** y los ritmos de trabajo pueden ser elementos **determinantes** en los índices de absentismo laboral derivados de **bajas laborales** por riesgos asociados al puesto. De la encuesta se infiere que una de cada cuatro personas ha tenido alguna baja en los últimos 12 meses. De estas, la mitad guardan relación con el trabajo que realiza. Las y los trabajadores encuestados que señalan haber sufrido baja por enfermedad declaran en un 85,6% de los casos que no se trataba de recaídas anteriores. Las principales causas de las bajas producidas en el último año se han debido principalmente a problemas derivados de lesiones músculo-esqueléticas (lumbalgias, tendinitis, etc.) por golpes o sobreesfuerzos, pero también han estado ocasionadas por enfermedades víricas (gripes, resfriados, etc.), por otras enfermedades derivadas de la carga mental del trabajo (nervios, ansiedad, etc. acentuados ante conflictos, los horarios de trabajo, la planificación de tareas en tiempos limitados, etc.), por vértigos, o por heridas en alguna parte del cuerpo.

Volviendo a las jornadas de trabajo, hasta ahora hemos visto cómo en la Gestión Deportiva una de cada cuatro personas trabaja menos de 20 horas a la semana y en igual proporción hay una parte de la población laboral del sector que trabaja hasta 6 días a la semana. La existencia de este tipo de jornadas debe ser tomada en cuenta por los efectos que puede acarrear desde el punto de vista laboral y social. Las jornadas cortas tienen una repercusión en el nivel salarial como hemos señalado antes y además podrían estar ocultando situaciones de subempleo ya que los/as trabajadores/as no tienen la posibilidad de elegir estas jornadas y se ven obligados/as a hacerlo por diversas circunstancias.³⁸ Y por otro, las jornadas excesivamente largas pueden suponer un incremento en los problemas de salud y seguridad laboral así como dificultades para conciliar la vida laboral y personal.

En esta línea, los resultados de la encuesta revelan una **relación directa entre los problemas de salud y unas condiciones de trabajo adversas** derivadas de jornadas de trabajo muy intensas o inadecuadas. De esta asociación se pueden extraer varias ideas de interés:

- A menos días de descanso se producen más bajas laborales.

³⁸ En la segunda parte de este informe denominada "Análisis cualitativo. Contraste del Diagnóstico" se desganan las razones esgrimidas por los informantes clave que tienen jornadas semanales de corta duración.

- Entre las personas que realizan horas extras habitualmente se observa que (en un 57,1% de los casos)
 - o sufren en mayor medida recaídas de bajas anteriores
 - o aumenta la probabilidad de que sus bajas estén asociadas al trabajo que realizan.
- En este mismo grupo de trabajadores/as que de forma frecuente trabajan más horas de las establecidas también se han producido más bajas laborales que en el resto del personal, llegando a contabilizarse hasta tres bajas en los últimos doce meses en el 33,3% de los casos.

Por tanto se concluye que las condiciones de seguridad y salud de los/as trabajadores/as pueden disminuir cuando se produce un incremento desmedido de las jornadas o una intensidad de las mismas.

2.4. FORMACIÓN-NECESIDADES DE FORMACIÓN

La formación es un elemento primordial en la Gestión Deportiva. La evolución del sector y los cambios que se han producido en los últimos años han originado nuevas exigencias de cualificación y de formación permanente. En este contexto, y pese a que existe una amplia oferta formativa, la formación continua está cobrando una enorme importancia y los/as trabajadores/as del sector son conscientes de ello. De ahí que el 53,8% de los trabajadores y trabajadoras manifieste **haber realizado algún curso de formación en los últimos doce meses**. De las personas que han realizado formación la mayor parte lo ha hecho a través de las empresas donde desarrollan su actividad (exactamente el 61,4%) mientras que el resto ha recibido la formación por otras vías: un 19% por academias privadas, un 11,2% por federaciones deportivas y en torno a un 6% con otras entidades. Asimismo, la influencia que la formación cursada ha tenido sobre el desempeño del puesto ha sido muy elevada; un 72,7% de las personas encuestadas considera que el curso que ha recibido ha repercutido en su trabajo.

En cuanto a los rasgos mayoritarios de las personas que *han realizado alguna acción formativa en los últimos doce meses* destacan principalmente los hombres (62,7% frente al 47,2% de las mujeres) con una edad comprendida entre los 30 y los 39 años (60,9%); ocupados/as en el nivel de dirección y gerencia (77,8%), seguidos/as de quienes están empleados/as como monitores/as deportivos/as (69,4%); que trabajan para distintas empresas (69,6%); con un contrato de obra o servicio (58,3%) y a jornada parcial (58,4%).

Por su parte las personas que aducen beneficios o una **utilidad de la formación sobre su trabajo** son en su mayoría hombres (79,4% frente al 65,7% de las mujeres), jóvenes (79,2% con menos de 29 años) y pertenecientes al ámbito de la coordinación deportiva (88,2%) así como al de técnicos/as de actividades deportivas o monitores/as (77,5%), que tienen un contrato eventual (84,2%) y a jornada completa (74,5%).

En el cuestionario se planteaba además la idea de realizar en el futuro acciones formativas vinculadas tanto a su ocupación/sector como a otras ocupaciones/sectores. Destacan los elevados porcentajes afirmativos en todas las preguntas referidas a este tema por lo que se infiere que la Gestión Deportiva es un sector con un elevado interés por la formación y muy proclive al reciclaje formativo. De modo que algo más de tres de cada cuatro trabajadores/as encuestados/as estaría

interesado/a en realizar formación relacionada con su trabajo (76,3%) así como, en similar proporción, formación relacionada **con otras ocupaciones** (77,3%). Incluso una parte de las personas estaría dispuesta a hacer otra **formación no relacionada con el sector de Gestión Deportiva**.

Sintetizamos a continuación de forma esquemática los principales **perfiles** que caracterizan cada una de las respuestas:

- *Interesado/a en realizar formación relacionada con mi ocupación:* respecto al sexo, hombres y mujeres presentan un interés similar (78,3%% de los primeros frente al 74,9%% de las segundas). Sin embargo, en el caso de la edad se aprecia una importante disposición a la formación en los grupos intermedios de 40 a 49 años (82,8%) y en los de 30 a 39 años (77,4%) mientras que es más bajo en el de mayores de 50 años (67,7%). Asimismo, si tenemos en cuenta el nivel de estudios el mayor interés se da entre quienes tienen títulos universitarios y de Formación Profesional (83% y 78,6% respectivamente). Por ocupaciones, el grupo de coordinadores/as deportivos/as y el de técnicos/as de sala, socorristas, etc. son los que muestran una mayor predisposición a la formación (93,1% y 82,9% respectivamente). En cuanto a las condiciones laborales no resulta muy determinante el tipo de jornada pero sí se observa una inclinación mayor entre quienes tienen un contrato eventual (82,9%) y trabajan para la misma empresa pero en diferentes centros (84,8%).
- *Interesado/a en realizar formación relacionada con otras ocupaciones del sector:* principalmente hombres (25,3%), aunque no se dan diferencias muy significativas respecto a las mujeres, de los grupos más jóvenes (en torno al 27% tanto en el de menos de 29 años como en el de menos 39 años) y con un nivel de estudios universitarios. También muestran interés en formarse en otras ocupaciones los/as monitores/as (31,5%) y el personal de mantenimiento así como los/as ayudantes de monitores/as (30,6%). La inclinación a formarse en otras ocupaciones también es mayor en el personal que tiene contrato de obra y servicio (33,3%), a jornada parcial (26,7%) y trabajando para distintas empresas (30,4%).
- *Interesado/a en realizar formación no relacionada con este sector:* en este caso los porcentajes de respuesta afirmativa son muy bajos. Sin embargo, quienes muestran esta tendencia son principalmente mujeres (10%), de edad joven (un 10,5% tanto en el grupo de menos de 29 años como en el

de menos 39 años), con un nivel de Formación Profesional (12,1%) y ocupadas en accesos y limpieza (15,1%). Asimismo, las personas que tienen un contrato de obra y servicio y están empleadas a jornada parcial son más proclives a ampliar su formación en materias relacionadas con otros sectores (11,1% y 10,4% respectivamente).

El papel de las empresas en la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales de sus trabajadores y trabajadoras es básico. En esta línea se preguntaba en la encuesta a los/as trabajadores/as si en su trabajo se potencia la formación, a lo que más de la mitad responden afirmativamente (53,4%). Las actuaciones que las empresas ponen en marcha para formar a sus plantillas son en primer lugar la organización de acciones formativas (28,5%), seguido de la puesta en marcha de planes de formación (18,5%), y, en último lugar, favoreciendo la realización de estos cursos económicamente o bien con horas de trabajo (10,5%).

Entrando en el ámbito de la **formación que se está exigiendo en el sector** se encuentran aquellos certificados que capacitan en determinadas actuaciones profesionales en las que, por un lado, se debe exigir una responsabilidad del profesional para decidir la aplicación de ciertos criterios de seguridad o que, por otro, suponen la responsabilidad de velar por la seguridad o la salud de las personas mientras estas realizan actividades que conllevan cierto riesgo. En términos generales, en similar proporción los/as profesionales que dicen que se les exige uno de estos certificados para desarrollar su trabajo también reconocen que ya los tienen o los han adquirido a través de los cursos correspondientes. Realizando un análisis pormenorizado de cada uno de los certificados de acreditación, y a tenor de lo que manifiestan los/as trabajadores/as encuestados/as, los cursos específicos de socorrismo para la habilitación del personal de salvamento se les están exigiendo en estos momentos a hombres (al 54,7%), con una edad inferior a los 29 años (43,2%) y de forma específica al grupo correspondiente a técnicos de sala y socorristas (48,7%). Por su parte, el certificado de utilización de desfibriladores se está pidiendo mayoritariamente a hombres (54,6%), monitores deportivos (32,7%) y con una edad comprendida entre los 30 y los 39 años. En cuanto al perfil de quienes afirman que se les está exigiendo el certificado de legionella casi tres de cada cuatro son hombres, de 30 a 39 años (34,6%) y que trabaja como personal de mantenimiento, ayudantes de monitor (30,8%) seguido de personal encargado de accesos y de limpieza (23,1%).

Atendiendo a la **formación que tienen** las plantillas, los/as monitores/as son los profesionales con más certificados de capacitación en su haber si se establece una comparativa con el resto de ocupaciones. Alrededor del 35% de los/as monitores/as cuentan con certificados dirigidos al personal de salvamento, centrados en desfibrilación y socorrismo, mientras que el certificado para el control de legionella es más habitual entre el personal de mantenimiento (40,6%). En los dos primeros (desfibriladores y socorrismo), hombres y mujeres han accedido en similar proporción a los certificados correspondientes mientras que en el caso de la formación en *mantenimiento de instalaciones de aire acondicionado y de riesgo de contaminación o transmisión de legionella* el volumen de hombres con esta formación es superior. En cuanto a la edad, existen ciertas diferencias según los certificados: así se puede concluir que de forma mayoritaria las personas más jóvenes (de menos de 29 años) son las que mayor grado de formación poseen, con un 41% que dicen estar en posesión del certificado para el personal de salvamento y alrededor del 35% manifiestan tener el curso de control de transmisión de la legionella.

Por último, el perfil de las personas que presentan **necesidades formativas** en relación a estos certificados de acreditación es el siguiente:

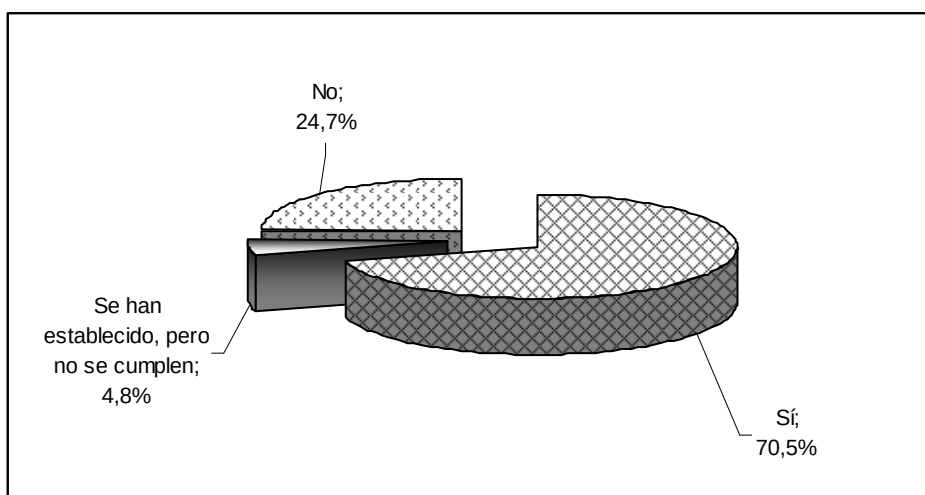
- Legionella: en mayor medida los hombres (55%) presentan más necesidades en este certificado, ocupados como monitores (45%), menores de 29 años (30%), que trabajan en el mismo sitio (70%) y que tienen jornada completa (60%).
- Socorrismo: quienes manifiestan tener en mayor medida necesidad de formación en materia de socorrismo son mayoritariamente mujeres (53,8%), que trabajan como monitoras y accesos a instalaciones así como en limpieza (30,8%) y con edades variables (el 30,8% tienen menos de 29 años y en igual porcentaje tienen de 40 a 49 años). El 69,2% tienen jornada completa y en igual porcentaje trabajan en el mismo sitio. Por último, el 46,2% realiza trabajos dentro de su ámbito de polivalencia.
- Mantenimiento y limpieza de Piscinas: el perfil mayoritario de personas que demandan el certificado de mantenimiento y limpieza de piscinas - actualmente en desarrollo- corresponde a hombres (53,8%), menores de 29 años (30,8%) y ocupados como monitores deportivos y como personal de mantenimiento de instalaciones (30,8%).
- Desfibriladores: muestran necesidad de esta formación tanto hombres como mujeres, de 30 a 39 años (33,3%) y que trabajan como monitores/as

(33,3%), con jornada parcial (el 44,4%) y cuya actividad la realizan siempre en el mismo sitio (70%).

2.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

Con el objetivo de conocer el impulso que desde las empresas de Gestión Deportiva se está dando a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, se plantea una pregunta directa al respecto. En este sentido, el 70,5% de las personas encuestadas constatan que sí existen medidas en esta línea en sus centros de trabajo. En estas empresas en unos casos se han puesto en marcha medidas de acción positiva y en otros se han desarrollado Planes de Igualdad de acuerdo con lo que marca la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y siempre con el acuerdo de las partes implicadas, es decir, de empresas y representantes sindicales. Por el contrario, en casi una de cada cuatro empresas no existen medidas en esta materia y en el 4,8% de los casos se han establecido medidas que finalmente no se llegan a cumplir.

Gráfico 21. "¿En tu trabajo existen medidas de igualdad de oportunidades?"



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

La **conciliación de la vida laboral y personal** es un factor primordial dentro de las propuestas que se realizan en materia de igualdad de oportunidades y es reconocida como derecho en la normativa que se le exige a las empresas. Una acción concreta a negociar dentro del tema de la conciliación es posibilitar los horarios de entrada y salida. En este sentido, la **organización del horario** sin

posibilidad de realizar cambios sobre el mismo parte de la empresa en un 53,5% de los casos según las personas encuestadas. Pese a esto, en el 32,6% existe la posibilidad de adaptar los horarios en el marco de unos límites establecidos. Ampliar la existencia de medidas de conciliación favorece la participación de trabajadores y trabajadoras en las empresas. Por su parte, aquellas empresas que hacen disponibles medidas que faciliten la conciliación teniendo en cuenta las responsabilidades domésticas, de cuidado de familiares, etc. que tiene su personal se reducen a porcentajes muy bajos a medida que se amplían las posibilidades o se incrementa la flexibilidad. De modo que sólo en el 5,2% de los casos el trabajador o trabajadora puede elegir totalmente su horario y en el 8,7% puede hacerlo dentro de unas opciones determinadas.

Tabla 47. "¿Cómo se organiza tu horario laboral?"

Lo fija la empresa sin posibilidad de cambios	53,5%
Puedes elegir entre varios horarios fijos, establecidos por la empresa	8,7%
Puedes adaptar tus horarios dentro de ciertos límites	32,6%
Tus horas de trabajo las determinas tú totalmente	5,2%
Total	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

En términos generales, la **valoración** que las personas encuestadas hacen **del horario** es positiva. Sin embargo, una de cada cuatro personas que trabaja en la Gestión Deportiva dice que su horario se adapta mal o muy mal a sus compromisos sociales. El grado de satisfacción no presenta variaciones por sexo sin embargo por ocupación se aprecia que los niveles más altos se detectan en directores/as y gerentes (81,5%) seguidos/as de monitores/as (78,7%), y los más bajos se registran entre coordinadores/as y fisioterapeutas (31%) seguidos de operarios/as de servicios generales y ayudantes de monitor/a (26,3%).

Quizás sea esta consideración mayoritaria de que el horario se adecua bien o muy bien a la vida personal y social de los trabajadores y trabajadoras por lo que se observa que el 90,9% no ha pedido **concreción horaria por cuidado de menores y/o familiar dependiente**. Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto que solo el 8,3% de las personas consultadas ha realizado esta solicitud a sus respectivas empresas y han podido decidir su horario de trabajo; ni siquiera llegan al 1% las personas que sí han hecho la petición pero no han podido decidir el horario. El perfil de las personas que han pedido la elección de horario son

principalmente mujeres (11,8%) y del nivel de dirección (19,2% directores/as, gerentes). La relación con la ocupación muestra que quienes en menor medida han recurrido a esta acción son los/as monitores/as deportivos: solo un 2,8% han pedido concreción horaria.

Tabla 48. Grado en que el horario de trabajo se adapta a los compromisos sociales y familiares según ocupación.

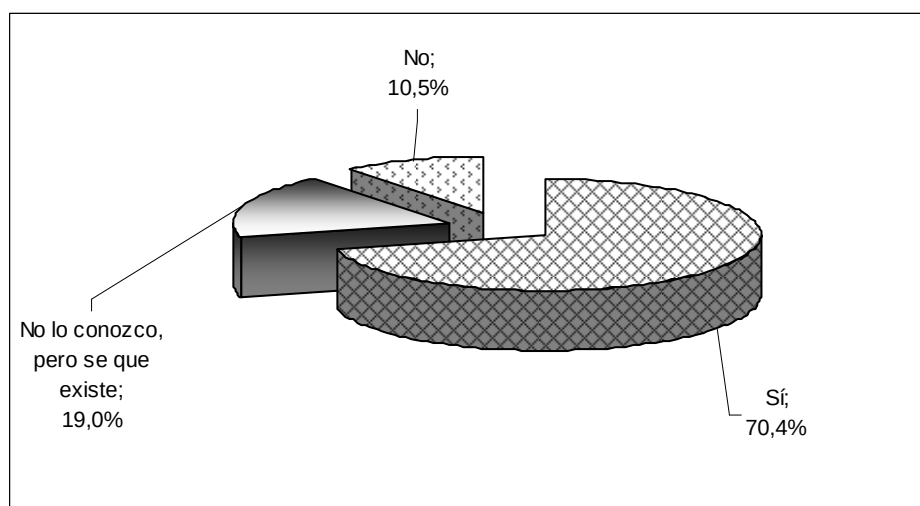
	Muy bien	Bien	Mal	Muy mal
Dirección y Gerencia	29,6	51,9	18,5	-
Coordinador/a deportivo/a, Fisioterapeuta, ATS DUE	20,7	48,3	27,6	3,4
Técnico/a de actividad deportiva- monitor/a	30,6	48,1	12,0	9,3
Técnico/a de Sala, Masajista, Oficial de 1ª administrativo, Oficial de 1ª oficios varios, Socorrista	25,7	48,6	21,4	4,3
Auxiliar administrativo, Operario/a servicios generales, Ayudante de monitor/a	18,1	55,6	19,4	6,9
Conserje, Portero/a, Peón y Peón de limpieza	20,4	55,9	17,2	6,5
Total	24,5	51,5	17,8	6,3

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

2.6. ÁMBITO SINDICAL

El **grado de información** que los trabajadores y trabajadoras de la Gestión Deportiva tienen **sobre el Convenio Colectivo** que regula sus condiciones de trabajo es muy elevado.

Gráfico 22. "¿Conoces el Convenio Colectivo que se aplica en tu trabajo?"



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

Algo más del 70% manifiesta que sí conoce el convenio colectivo sectorial que se aplica en su ámbito laboral mientras que el 10,5% confiesa no conocerlo. En una situación intermedia se sitúan el 19,0% de las personas encuestadas que admiten no conocer el convenio pero sí saben que existe, es decir, no conocen el contenido del mismo aunque les consta la existencia de un marco regulador laboral propio en su sector.

¿Quiénes son las **personas que mayor y menor conocimiento tienen sobre su convenio colectivo**?

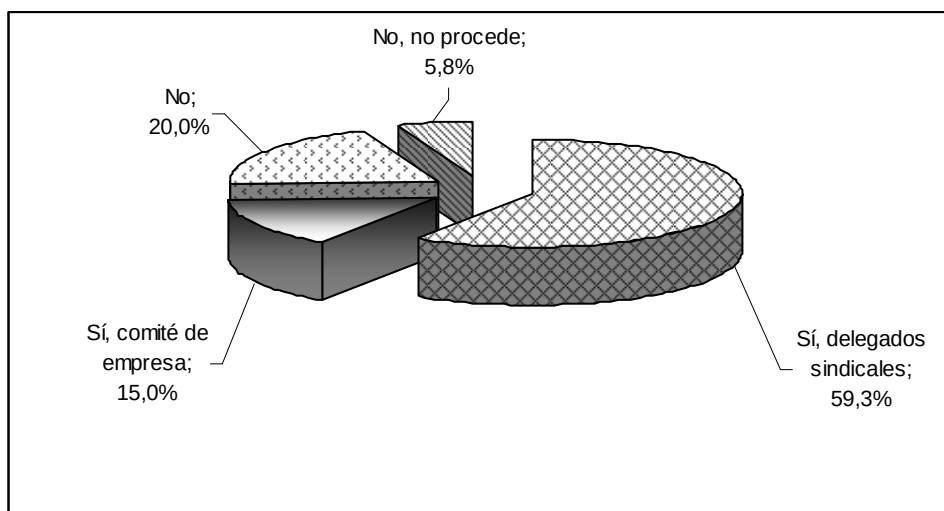
- Las que más información tienen del convenio colectivo sectorial son mayoritariamente las mujeres (el 60,4% frente al 39,6% de los hombres), con edades intermedias comprendidas entre los 30 y 39 años (77,4%) y entre 40 y 49 (73%). También la antigüedad en la empresa determina el grado de información sobre el convenio. Tal y como muestran los resultados de la encuesta, las personas que más tiempo llevan en la empresa son las que en mayor medida manifiestan conocer el mismo (76,3%). Asimismo, la estabilidad laboral parece ser un elemento clave a la hora de mostrar interés

por el marco regulador de las condiciones de trabajo, de tal forma que conocen el convenio en mayor medida quienes tienen contrato indefinido (78,5% frente al 39% de quienes son eventuales), y trabajan a jornada completa (83,9% frente al 57,7% de quienes tienen jornada parcial).

- Por el contrario, las personas que menor conocimiento admiten tener sobre el Convenio Colectivo existente en el sector son las personas más jóvenes, menores de 29 años (20,7%), con una experiencia en la empresa inferior a 1 año (35,8%) y con contratos parciales (20%).

La **participación de los/as trabajadores** en la empresa a partir de la representación sindical se hace patente en tres de cada cuatro empresas del sector. Por una parte, en casi el 60% de los centros tienen una presencia destacada de delegados/as sindicales y el 15% cuenta con Comité de Empresa. En consecuencia, pese a que la Gestión Deportiva es un sector atomizado donde el 73% de las empresas tiene menos de 6 trabajadores/as, los datos corroboran la existencia de un importante interés en la participación sindical a través de los canales u órganos de representación de los/as trabajadores/as. De esto se deriva que la elevada representación sindical del sector proviene de la presencia de delegados/as sindicales o representantes de los/as trabajadores/as en las empresas pequeñas.

Gráfico 23. "Donde trabajas, ¿existe representación sindical?"



Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

3. CARACTERIZACIÓN DE LOS/AS MONITORES/AS O INSTRUCTORES/AS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El colectivo de monitores/as de actividades deportivas tiene un peso específico muy notorio dentro del sector de Gestión Deportiva: por una parte, constituye la ocupación con mayor volumen de trabajadores/as dentro del sector (casi el 30%) y, por otra, está entre las más contratadas en el último año (24,08% de contratos durante el periodo 2014-2015 primer trimestre). Es por este motivo por el que queremos ahondar en los rasgos distintivos de este colectivo. Para ello extraemos de los resultados de la encuesta aquellas especificidades de la ocupación de monitores/as deportivos en relación al conjunto del sector.

Un perfil más joven y con más formación...

De forma mayoritaria, en esta ocupación el colectivo más numeroso es el de mujeres (52,3% frente al 47,7% de los varones), hecho que también se produce en el conjunto de la población laboral de la Gestión Deportiva. Sin embargo, algunas características personales de los y las monitoras deportivas sí presentan rasgos diferenciales respecto al conjunto de las ocupaciones. Los rasgos más significativos los encontramos en las siguientes variables:

- la estructura por edades revela un perfil todavía más joven: la edad media de los/as monitores/as es de 33,7 años y el 43,7% cuenta con menos de 29 años.
- el nivel educativo es más elevado ya que, por un lado, solo un 7,5% tiene estudios básicos y, por otro, el volumen de trabajadores/as que tiene un título universitario o de Formación Profesional (43,4% y 41,5% respectivamente) es muy superior al que se registra en el total del sector. Tal y como ya se ha recogido en este informe, una parte considerable de las personas con títulos universitarios posee titulaciones no vinculadas a la actividad que desarrollan, aunque esto no significa que no tengan la formación necesaria para llevarla a cabo. Esta circunstancia refleja que la actividad deportiva, concretamente la de instructor/a deportivo, puede ser una salida de "emergencia" laboral cuando los sectores de población más joven necesitan un empleo.

La situación laboral muestra una baja estabilidad laboral a través de la antigüedad en el empleo...

Si medimos la estabilidad laboral mediante la antigüedad en el empleo actual se evidencia un tipo de relación laboral más inestable en este colectivo: el 59,3% de las y los instructores o monitores/as deportivos llevan más de 3 años en el mismo trabajo mientras que en la totalidad del personal este porcentaje asciende al 73,9%.

Mayor dinamismo laboral y rotación de plantillas...

En el caso de esta ocupación, el 38,9% trabaja para distintas empresas mientras que en el conjunto de las ocupaciones este porcentaje es del 14%. Este hecho provoca que se produzca una importante movilidad de trabajadores/as entre empresas del sector así como un incremento en el número de contratos por persona. Los datos ponen de manifiesto que de los/as monitores/as deportivos que trabajan para varias empresas, un 42,9 % firmó en el último año 2 contratos y casi un 58% hasta 3 contratos. Si lo comparamos con lo que ocurre en el conjunto del sector los porcentajes se reducen hasta el 30,8% y el 41,4% respectivamente. Esto indica una mayor rotación laboral y a su vez una *parcialidad laboral externa* dado que pueden tener varios contratos parciales en un mismo periodo de tiempo prestando sus servicios en varias empresas.

Se enfrentan a una mayor exposición a la precariedad laboral...

El análisis de las condiciones laborales demuestra que los/as monitores/as se encuentran en una situación algo más precaria que la del conjunto de la fuerza de trabajo del sector. Varios indicadores apuntan en esta dirección.

En materia de contratación destacan principalmente dos aspectos:

- o La contratación temporal es más habitual en este colectivo: el contrato eventual y el de obra y servicio alcanzan el 20% y el 22% respectivamente cuando en el total del sector se sitúan en el 11,2% y el 9,9%. Por el contrario, la modalidad de contratación indefinida mantiene niveles más bajos en los/as monitores/as ya que no supera el 44% mientras que en conjunto del sector representa el 70,4%. Como una alternativa al contrato eventual se presenta el contrato fijo discontinuo que registra mayores índices en esta ocupación (14% frente al 8,5% del total del sector). Sin embargo, esta contratación, aunque no resulta constante a lo largo de todo el año, proporciona a estos/as trabajadores/as cierta estabilidad en determinados períodos del año.

- o el trabajo a tiempo parcial está más extendido entre los/as monitores/as. El 77,6% tiene contrato a tiempo parcial mientras que este porcentaje desciende al 51% para el total de las ocupaciones. A su vez, contrasta la escasa proporción de personal a tiempo completo en esta ocupación (22,4% frente al 48,7 en el total del sector).

En materia salarial, el 52,3% de los/as instructores/as deportivos cuentan con salarios mensuales variables, frente al 32,5% del conjunto del sector, dado que su nivel retributivo se calcula en función del precio/hora. El salario hora bruto se fija por convenio en 11,5 euros, aunque este puede oscilar. Por tanto, pese a que comparativamente de los datos de la encuesta se obtiene que el salario medio de un/a monitor/a deportivo a tiempo completo (1.228,40 euros/mes) queda por debajo de la media salarial del sector (1.272,54 euros/mes), habría que tener en cuenta además su jornada laboral. Tal y como establece el convenio colectivo del sector,³⁹ la jornada anual a tiempo completo específica para este colectivo es de 1.613 horas de trabajo efectivo frente a las 1.704 horas en el conjunto del sector o las 1.637 del técnico de sala. Es por ello por lo que en este caso no se pueden establecer comparaciones con el resto del sector o de las ocupaciones puesto que las condiciones laborales difieren según los grupos profesionales. Pero si confrontamos esta ocupación con otras encontraremos que teniendo el mismo nivel salarial, el precio/hora resultante sale superior por la diferencia de jornada existente.⁴⁰

Hecha esta precisión, y volviendo a los datos de la encuesta, conviene recoger el dato que se obtiene cruzando la ocupación con el salario agrupado por tramos. En este caso resulta que los/as monitores/as deportivos son quienes en mayor proporción se encuadran en la categoría inferior correspondiente a 500 euros o menos. Exactamente, un 23,5% de estos/as profesionales tendría un salario mensual neto inferior a los 500,01 euros.

En cuanto al tiempo de trabajo el hecho diferencial más significativo lo encontramos en el mayor volumen de trabajadores/as que tienen jornadas semanales de menor duración, con un 61,3% que trabaja 20 horas o menos. En este caso también hay que considerar el hecho mencionado anteriormente, que la jornada anual es inferior

³⁹ "Convenio Colectivo de empresas y entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades de Navarra", con vigencia del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

⁴⁰ En esta ocupación es la única donde existe un salario variable (precio/hora) puesto que se les contrata por las horas del curso. Pero teniendo en cuenta las diferencias en la jornada laboral, los/as monitores/as deportivos el precio/hora está en 11,5 euros mientras que el del grupo general se sitúa en los 10,89 euros, suponiendo así un incremento del precio/hora del 5,6%.

a establecida para otros grupos profesionales. Sin embargo, independientemente de esta cuestión y teniendo solo en cuenta las horas semanales de trabajo establecidas se aprecia que un 52,8% de este colectivo trabaja menos de 19 horas. Si tomamos la media semanal observamos que las personas que trabajan como monitoras computan una media de horas a la semana por debajo de este rango y, en consecuencia, la media de horas de trabajo semanal en esta ocupación queda establecida en 20,2 horas, muy por debajo de la media del total del sector que se sitúa en las 28,4 horas.

Los tiempos de descanso son también más reducidos entre estos/as profesionales. La media de días de descanso a la quincena y al mes en los/as monitores/as deportivos es de 3 y 4 días respectivamente, lo que indica un valor muy inferior al que registra la totalidad del personal del sector que es de 4 días a la quincena y 8 días al mes. A esto hay que añadir que el porcentaje de personas que realizan horas extras es ligeramente superior a la del sector. En este contexto, es más frecuente que puedan aumentar ciertos factores de riesgo físicos o psicosociales relacionados a su puesto de trabajo. De modo que, las bajas laborales en el último año afectaron al 27,8% de estos/as profesionales mientras entre la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del sector fue del 24,6%.

En síntesis, a tenor de los datos se podría hablar de una mayor vulnerabilidad en esta ocupación puesto que entrarían en formas de trabajo más precarizadas, bien sea con contratos a tiempo parcial, temporales, etc.; formas que no estarían exentas de largas jornadas de trabajo, fluctuantes bien en función de la época del año o de la estacionalidad de las actividades, por el grado de demanda de las mismas o por determinación de la empresa, incluso jornadas laborales discontinuas. A todo esto habría que añadir no solo la mayor inseguridad laboral que conlleva el trabajo en estas condiciones sino además las dificultades para recibir una formación tan necesaria en este colectivo.

Mayor importancia de la formación continua: interés sustancial en las acciones formativas y en el reciclaje...

El personal técnico de actividades deportivas es el colectivo que concede una mayor importancia a la formación. Después del personal de dirección y gerencia, los/as monitores/as son quienes más formación han realizado en los últimos 12 meses: casi el 70% llevaron a cabo alguna acción formativa. Asimismo, son quienes más certificados de acreditación o capacitación para el desarrollo de su puesto poseen.

De cara al futuro, presentan un alto interés en realizar formación tanto relacionada con su ocupación (un 80,6%) como en otras ocupaciones del sector (31,5%), siendo en este último ámbito donde destacan como el colectivo más proclive a formarse en otras materias que están fuera de sus competencias técnicas profesionales.

Necesidad de conseguir una mayor cualificación técnica...

Pese a que este colectivo es el más formado, como acabamos de reseñar en el punto anterior, los/as monitores/as muestran un alto grado de demandas formativas. Estas necesidades de formación están principalmente asociadas a nuevas actividades solicitadas por los/as usuarios/as de las instalaciones deportivas y que son tendencia, pero también dicen necesitar formación relacionada con determinados certificados de acreditación, es decir, son necesidades que obedecen a las exigencias que requiere el desempeño de determinadas funciones. En resumen, la ocupación de monitores es la que registra los mayores porcentajes en demanda de formación dirigida a *personal de salvamento* (socorrismo y desfibriladores DESA)⁴¹ así como también requiere formación en *mantenimiento de instalaciones de aire acondicionado y de riesgo de contaminación o transmisión de legionella*⁴².

⁴¹ La formación establecida para el uso de Desfibriladores Automáticos y Semiautomáticos Externos (DESA) se recoge en el Decreto Foral 123/2003, de 19 de mayo y en el Decreto Foral 176/2011, de 31 de agosto si su formación se ha realizado después del 21 de noviembre de 2011.

⁴² Formación regulada en la Orden Foral 126/2009, de 5 de octubre.

ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL
DIAGNÓSTICO.

El siguiente apartado trata de recopilar las **principales conclusiones obtenidas en las dinámicas grupales** realizadas con el fin de trasladar a informantes clave del sector de Gestión Deportiva los datos resultantes del Diagnóstico y recoger sus opiniones y valoraciones en base al conocimiento que tienen de esta actividad. Tanto la realización de los grupos como el análisis resultante de los mismos han sido elaborados por la empresa de Investigación y Estudios de Mercado BIZILAN, S.A. en colaboración con el Gabinete de Estudios de CC.OO.

1. SITUACIÓN DEL SECTOR

En el discurso de los/as informantes clave surge un debate sobre el **crecimiento del sector** durante el periodo 2009-2014 y, ante la duda de que tal crecimiento no se corresponda con la realidad vivida por las empresas, concluyen que esta evolución se ha podido deber a dos motivos:

- Por una parte, al incremento de monitores/as que se establecen como autónomos/as prestando sus servicios en varias instalaciones.
- Por otra, a la apertura de centros públicos que quizás distorsiona la visión del crecimiento que tienen las empresas privadas y sus asociaciones.

"si miras los clubes polideportivos salían noticias de hasta que habían perdido un 10% de abonados, un 8 en algunos casos y si miras las instalaciones gestionadas por empresas privadas del sector yo creo que ha habido pérdidas continuas desde el 2008 al 2013, y aperturas de nuevas instalaciones se han producido muy pocas en ese periodo"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Pese a que, según las estadísticas, la evolución del sector haya sido positiva en términos económicos y de empleo, **la crisis ha tenido también un impacto en el sector que no se debe menospreciar**. Concretamente desde la parte empresarial se asevera que ha tenido unos efectos directos en el devenir de las empresas pero también hacen referencia a los efectos colaterales que no son menores. Entre ellos conviene mencionar algunos:

Uno de los efectos más importantes ha sido la subida del IVA, que pasó del 8% al 21%. Como consecuencia de esta subida las empresas han visto reducido su margen de beneficios debido al encarecimiento de los costes, los/as socios/as o clientes han visto incrementado el precio de aquellos servicios que les ofrecen las empresas y los/as trabajadores/as han visto reducido su poder adquisitivo

mediante una bajada del nivel salarial, por lo que esta medida ha acabado repercutiendo a toda la cadena de valor de la Gestión Deportiva.

"Podemos hablar del daño que ha hecho el IVA al sector, tan general que igual es obvio decirlo pero el daño que ha hecho ha sido importante. Los costes se encarecen, al final tienes que hacer casi un dividendo y la empresa de gestión renuncia a una parte de sus beneficios o de sus márgenes, el socio tiene que pagar una parte de ese incremento, el trabajador tiene que rebajar un poco su precio/hora... al final nos salpica a todos."

"Lo del IVA nos ha hecho mucho daño, el tema de la facturación que ha sido bastante importante, es un lastre que llevamos y que evidentemente supone la menor capacidad de con lo mismo que teníamos generar más actividad, generar más diversidad, consecuentemente mayor oferta de empleo, mayor dinamismo en la instalación, fidelidad, continuidad".

(GRUPO EXPERTOS/AS)

En estos años se ha producido lo que podríamos denominar "intrusismo" a nivel empresarial: irrumpen algunos centros *low cost* que optan a los concursos públicos sin aportar ningún valor añadido. En este contexto se manifiesta que la administración valora el precio de la oferta presentada por encima de la calidad del servicio, es decir, aseguran que se están dando casos en los que se antepone el precio de la oferta a la calidad del servicio que deben prestar, con lo que esto conlleva en relación a su incidencia en las condiciones de trabajo de las personas que operan en el sector.

La falta de planificación urbanística en cuanto a la construcción de instalaciones deportivas, ha dado lugar a la apertura de instalaciones nuevas por parte de algunos ayuntamientos, lo que ha restado usuarios/as a las ya existentes.

"Posiblemente en la ampliación de instalaciones, dificulta posiblemente las existentes (...) igual una instalación puede dar un buen servicio y funcionar bien y ser rentable (...) pero como consecuencia de esa diversificación seguramente ni el nuevo va a terminar de funcionar bien y encima mata al que ya estaba funcionando más o menos bien".

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Como consecuencia de lo anterior, se produce por un lado una dispersión de socios/as que priman una serie de factores como pueden ser la proximidad del centro o de las instalaciones, los servicios que se ofertan, las actividades que se imparten, etc. En esta línea se percibe un cambio de tendencia en las personas más jóvenes o en las "nuevas generaciones": una menor fidelidad en relación a las

pautas de comportamiento que se han venido dando entre las personas socias de un club y muy especialmente entre las familias. En este colectivo prevalecen los elementos señalados y muy especialmente valora la calidad del servicio.

"...hay un cambio de tendencia para mí que es brutal que las nuevas generaciones no tienen la fidelidad al sitio que se ha tenido a un club polideportivo, va a ir al que mejor servicio le dé."

"Ha habido varios clubs o entidades que han ampliado sus zonas por necesidades porque (...) se quedaban limitadas en sus ofrecimientos a sus socios, y eso es una fidelidad de esa continuidad familiar de toda la vida..."

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Aunque sin crecimiento de la masa social, también se detecta una mayor intensidad de uso de las instalaciones respecto de las épocas anteriores a la crisis. Esta intensidad se produce muy especialmente en periodos de descanso y vacaciones o en tiempo de ocio. Esto obliga a contratar más personal.

"Antes en verano la gente desaparecía de Pamplona y se iba a la playa el fin de semana. ¿Qué ha ocurrido? Que durante la crisis (...) ese socio ha vuelto. (...) Entonces las actividades del club se han incrementado y eso se ha reflejado en mayor monitoraje y actividad de funcionamiento"

"Yo veo que la población ahora mismo lo que hace es por X dinero al mes vamos toda la familia (...) y vamos 5 días en lugar de irnos 15, voy todo el día a la piscina y aprovechamos mucho más los recursos que estamos pagando"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Pese al impacto de la crisis sobre la actividad, existe cierto consenso a la hora de hablar de la Gestión Deportiva como un **sector maduro** que se ha ido consolidando entre 2009 y 2013 y que ha ido adquiriendo una importante **estabilidad**. No obstante, en el discurso del grupo de expertos/as se manifiesta estar viviendo una situación de "injusticia" ante determinadas actuaciones que han ido dirigidas hacia el sector y que han supuesto una rémora a su desarrollo, discurso que, por otra parte da muestra de **una cierta frustración**.

"Yo creo que este sector tiene la parte que ha logrado la madurez (...) pero nosotros sí que hemos notado un ligero descenso de personal trabajando y luego hemos notado la incidencia de gente externa no especializada"

"Han logrado la madurez, un boom hacia arriba y hemos crecido, yo creo, hasta 2009 (...) del 2009 al 2013 se ha logrado una estabilidad"

"Si la actividad física, como está comprobado, ayuda a la salud, no es justo que se nos castigue con el IVA como se nos castiga"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

En otro orden de cosas, desde el ámbito empresarial declaran que se está asistiendo desde hace unos años a **nuevas demandas y exigencias** cambiantes en las especialidades de oferta deportiva según tendencias y/o modas del momento. Ello implica desde inversiones en adaptación de las instalaciones hasta necesidades formativas de los/as trabajadores/as. Se mencionan la moda del *Zumba* y del *Pádel*, en este último caso sufriendo también la competencia de instalaciones especializadas. Frente a este cambio de "modas" en la actividad, las empresas son las primeras interesadas en detectarlas a tiempo para no quedarse atrás.

"Nuevas modalidades de deporte, nuevos espacios deportivos, ha habido varios clubs o entidades que han ampliado sus zonas por necesidades porque han visto que sino de alguna manera no podían ofrecerlos y se quedaban limitados en sus ofrecimientos a sus socios"

"Ahora es más tema de modas el tener que adaptar igual que las instalaciones (...) igual para el pádel que está más de moda y tienes que dar ese servicio también a los usuarios"

"Sí que creo que se ha podido aumentar el deporte porque el boom del pádel, no sé en otros sitios pero en Pamplona y Comarca, 5 clubs de pádel"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

2. EMPLEO EN EL SECTOR

En el discurso de las dinámicas grupales el tema del empleo surge constantemente entremezclado con derivaciones hacia la formación. Se ha intentado diferenciar estos dos capítulos en lo posible por una cuestión de orden, aunque será inevitable que surjan aspectos mixtos.

En términos generales, se considera que el sector **ha soportado bien la crisis en cuanto a volumen de empleo**, fundamentalmente gracias al **incremento de la oferta de actividades deportivas**. Se mantiene el personal de estructura (recepción, mantenimiento, limpieza, socorristas...) que representa en torno al 20%

del volumen de empleo total, según estimaciones de las personas participantes en los grupos. Sin embargo, estas plantillas que son estables han sufrido recortes importantes de horario (también en las instalaciones públicas, impuestas en este caso por los ayuntamientos). Las empresas han repercutido estos recortes a sus plantillas en forma de modificaciones de jornada a la baja. Determinados aspectos de carácter global y económico han podido tener un impacto sobre la **precarización del trabajo** de los/as trabajadores/as en general y de los/as monitores/as en particular.

"Lo que es el personal de estructura yo creo que está ya bastante estable en todas las empresas (...) y lo que llama también la atención es el grado alto de temporalidad que esto tiene, sobre todo por la estacionalidad de las actividades que tienen que ser monitores y a tiempo parcial"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

En cuanto al género, el sector presenta una **composición equilibrada de hombres y mujeres** aunque existen puestos de trabajo que están feminizados, especialmente los relativos al control de accesos/administración y limpieza, mientras que los puestos de coordinación o de supervisión son fundamentalmente masculinos. En el caso de los/as monitores/as deportivos los/as propios/as informantes aseguran que puede haber un equilibrio de hombres y mujeres.

"Yo creo que es un sector que está equilibrado (...), aquí va más por categorías... hay que ver pero yo creo que en cuanto a género va más o menos equilibrado, proporcionado un poco a la realidad en general"

"Los puestos más altos casi siempre son ocupados por hombres, temas de mantenimiento, por ejemplo también en socorristas ahí yo creo que va a estar a mitad de camino y tema de monitores yo creo que sobre todo monitoras y luego pues limpieza, generalmente suelen ser mujeres también y por ahí puede ir más equilibrado"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

En el horizonte laboral que se identifica en el sector se aprecia cierta desazón en el colectivo de socorristas y monitores/as deportivos debido a las **escasas perspectivas de reciclaje profesional** que se les plantean. El elevado componente físico de estas ocupaciones da lugar a **vidas laborales relativamente cortas** ya que en edades avanzadas no resulta posible desempeñar la ocupación con el nivel exigido para ello. En este sentido, se produce un debate acerca de cómo se debería abordar esta cuestión, sin olvidar la importancia del reciclaje en estos colectivos, que debe ser tomada en cuenta por las empresas pero también por la propia Administración. Este tema se relaciona íntimamente con el apartado de la formación, tal y como luego veremos.

"A mí me preocupa el tema de los monitores, (...) tienen una vida laboral muy corta, incluso diría que también socorristas proque con 60 años tampoco los veo yo igual en condiciones óptimas de tirarse a la piscina, (...) tienen unas exigencias constantes de actualización de formación y es que encima una vida laboral muy corta ¿qué va a pasar con esa gente?"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Centrando el análisis en los aspectos más específicos sobre el empleo y las condiciones laborales, tanto informantes clave del grupo de expertos/as como de trabajadores/as exponen ciertas consideraciones en materia laboral, que apuntan hacia un tipo de **empleo precario**: eventualidad, a tiempo parcial, necesidad de pluriempleo para llegar a final de mes.

"Hay gente que está trabajando por nada, por amor al arte o con contratos basura."

(GRUPO TRABAJADORES/AS)

La contratación a tiempo parcial se ha generalizado, hecho que se considera negativo desde la visión de las personas asistentes a los grupos dado que estas consideran que podrían e incluso preferirían trabajar a tiempo completo. Para completar sus jornadas, en algunos casos quienes trabajan como monitores/as o socorristas tienen que alternar la condición de asalariado/a con la de autónomo/a o bien disponer de varios contratos a tiempo parcial, lo que tiene unos efectos en la remuneración salarial. En este sentido, los informantes expresan que la parcialidad viene impuesta desde la empresa como una estrategia más de flexibilización del trabajo, que les permite tener una organización del personal más acorde con las necesidades empresariales.

"Uno de los inconvenientes que yo percibo y que es difícil de encajar y en eso estamos en la gran precariedad que hay en el sector... siempre trabajos a tiempo parcial, es difícil hacer un trabajo a jornada completa, encontrar una persona que se dedique al socorrismo a jornada completa es prácticamente imposible."

"No hay nadie a jornada completa de todo mi sector que son 1.704 horas, muy pocos por no decirte, estaríamos hablando de un 90% de precariedad de trabajo temporal"

"A la empresa le viene mejor tener precariedad que no personal a contrato completo, para mí es una actitud de la empresa que le es mucho más sencillo tener una lista de personas..."

(GRUPO TRABAJADORES/AS)

Desde la óptica de las empresas, la parcialidad del empleo se ha estabilizado en los últimos años. De hecho se comenta que solo era predominante en ocupaciones como la de socorrista (la cual es considerada como una actividad secundaria) y que ahora es menos habitual. En cambio es muy frecuente en otras ocupaciones correspondientes al ámbito de la actividad deportiva. En otro sentido, añaden que la parcialidad laboral es inevitable entre monitores/as deportivos ya que en este caso responde a las necesidades derivadas de la variabilidad de las tendencias y de la diversidad de actividades que se deben ofertar.

"El tema de que haya parcialidad, antes se daba mucho más ahora menos porque sí que se ha estabilizado el empleo pero los socorristas de verano, etc. perfil estudiante que un año, dos años se apunta porque les viene bien, pero al tercer año no porque han suspendido o porque ya se han hecho más mayores o porque han encontrado otra cosa o sea que ahí sí que había una rotación más natural (...) se hacía como una tabla de salvación, no se hacía para que fuera para toda la vida. Ahora tenemos todos socorristas fijos. "

"Las actividades deportivas necesitas esa parcialidad del empleo y tiene su parte de lógica es la especialidad y el cambio continuo de tendencia. Un monitor o se forma o no va a poder vivir de esto porque hace tiempo se hacía aeróbic y ahora se hace body pum y zumba..."

(GRUPO EXPERTOS/AS)

En este sentido, la **estacionalidad** es considerada una característica inherente a determinadas actividades por lo que conlleva el contrato a tiempo parcial entre las y los instructores o monitores/as deportivos.

También se apunta la **falta de homogeneización de las condiciones laborales** de los/as trabajadores/as **de los Clubs Deportivos** que cuentan con pactos o convenios de empresa propios.

En materia de salarios, hay un **elevado grado de insatisfacción con el nivel medio salarial** que existe en el sector. Los/as trabajadores/as opinan que la regulación salarial que se hace en los convenios del sector, especialmente en el *Convenio de Gimnasios*, no es acorde a las actividades que se realizan. En este sentido, plantean la conveniencia de adecuar los salarios en función de las actividades, teniendo en cuenta unos criterios como puede ser el desgaste físico que conllevan.

"En el tema de las actividades cada vez están bajando más el precio y te dicen que es lo que hay y es que pueden bajarte hasta el precio del convenio 10 euros..."

"Los monitores ganaban mucho dinero y según qué actividad bajarles a esos 40 euros netos la hora y decirles que van a pasar a cobrar 12 euros... pues es que claro"

"Y luego hay actividades y actividades, hay actividades que tienen mucho desgaste físico y otras que no tienen tanto y hay que valorar un poco"

(GRUPO TRABAJADORES/AS)

Además de estos aspectos, los/as informantes clave manifiestan otras **inquietudes** que tienen su alcance en el ámbito laboral. Apuntamos algunas a modo de reflexión:

- Exigencia de un reciclaje profesional que resulta más problemático en el caso de los/as autónomos/as.
- Falta de regulación específica del empleo en el sector.
- Problemática de los cambios a especialidades de moda en función de la edad.
- Miedo e incertidumbre respecto a su futuro profesional.
- Cursos con sobrecarga de usuarios/as lo que implica mayor esfuerzo por parte del monitor o monitora.
- La conciliación se torna difícil en el sector que se suple en el caso de las mujeres con reducciones de jornada y con el esfuerzo conjunto de las plantillas. En determinadas circunstancias, alegan que supone un cierto nivel de conflicto entre los trabajadores y trabajadoras porque implica mover el horario o el turno de otros/as compañeros/as y esto conlleva un sobreesfuerzo para ellos/as.

Frente al discurso sobre la precarización laboral se produce otro contrapuesto que hace referencia a que determinadas empresas optan por la estabilidad y tener personal en plantilla con unas condiciones de trabajo estable que garanticen la prestación del servicio de las empresas.

3. TEJIDO ASOCIATIVO

En materia de cooperación y colaboración en el marco del sector, las personas expertas de la Gestión Deportiva consideran que **falta un foro permanente o punto de encuentro**, con presencia de todas las partes implicadas (empresas, asociaciones, sindicatos, Administración) en el que se debatan y coordinen las

necesidades del sector. Entienden que ese papel correspondería al Consejo Navarro de Deportes, pero en la práctica es un órgano consultivo y sin competencias a estos efectos.

"El Instituto de Deporte se ha convertido en un centro de tramitación, no hay ninguna iniciativa de actividad deportiva..."

"El consejo de deportes que en realidad es la figura que debiera coordinar un poco todo esto, la realidad es que es un elemento inútil"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Desde la parte sindical se apunta que ya existe algún espacio creado a través de la Negociación Colectiva como es el **Observatorio de la Negociación** (convenio de Gestión Deportiva) donde se establece la vigilancia del sector y la necesidad de adaptar la formación al sistema de polivalencia, que habrá que desarrollar.

Por otra parte, las personas participantes en el grupo de expertos/as coinciden en resaltar varios aspectos que tienen una dimensión de carácter más institucional o de relación con la Administración y que resultan de gran interés dentro del sector.

El servicio deportivo que prestan las empresas es un **servicio público** que debería haber cubierto la Administración, hecho que debería ser valorado adecuadamente.

Además, no están de acuerdo en la adscripción al área de Bienestar Social, Salud y Deporte.

"Vamos encajados en bienestar social y deporte y entonces salimos perdiendo de todas todas porque cualquier tipo de petición de ayuda de colaboración si estás en el mismo área de bienestar social (...) por lo cual salimos perdiendo (...) porque se tiene la mala costumbre de que el departamento tiene un presupuesto... si pero es que es bienestar social. Ahí siempre hemos dicho que estaríamos mejor o bien sueltos o en un departamento más neutro o más generalista como puede ser de presidencia, qué se yo, por decir algo que no con bienestar social"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

También habría que hablar de la **responsabilidad de las Administraciones Públicas** como titulares del servicio público deportivo, sobre todo a la hora de sacar los pliegos a concurso donde en vez de valorar la calidad del servicio que se prestan, favorecen la oferta económica a la baja, hecho del que se ha dejado constancia en el apartado de "situación del sector".

Igualmente surge el tema de una posible distinción entre "deporte" y "actividad física". Quieren dejar constancia de la conveniencia de **revisar la consideración**

que se otorga a determinadas actividades y el criterio que se utiliza para conceder una subvención que sirva para promocionar la práctica deportiva.

"No sé si nuestro sector o parte del sector es deporte o es actividad física (...) por medio de las secciones hacéis la parte deportiva y por medio de vuestra propia programación la actividad física y de ocio, pero es que yo creo que casi son dos sectores antagónicos (...) las Asociaciones deportivas la gente recibe subvenciones, además por norma le corresponde por la constitución la promoción deportiva y esa hay que subvencionarla pero lo que es la actividad física pura y dura que estaría más en el lado del ocio... (...) Voy a ser más claro, ¿es justo que con las necesidades que hay el Gobierno me subvencione el baño?"

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Finalmente, en cuanto a las **Federaciones Deportivas**, se recalca en la dinámica grupal con expertos/as que **subsisten fundamentalmente gracias al voluntariado**. Este aspecto puede experimentar cambios en el corto plazo, ya que la Administración tiene intención de regularlo en el sentido de cotizar lo que hasta ahora era salario en especie, con el daño que eso puede provocar, sobre todo a la competición base y a la promoción del deporte entre categorías inferiores.

"... si hablamos del mundo de la asociación deportiva es voluntariado puro y duro en un altísimo porcentaje (...) y que no se quite porque sino se carga el deporte, porque no hay dinero, es el mayor número de voluntariado que hay"

"En clubs deportivos (...) cada vez es más difícil contar con voluntariado (...) el club igual hace una compensación (...) estoy hablando de 100 euros al mes, o sea que es casi una forma de agradecimiento. (...) El propio voluntariado está haciendo una labor que casi es un trabajo... y eso da un miedo atroz".

"...como todos que viven del voluntariado aquí sería necesario que se nos permitiese entrar en la ley del voluntariado con unas normas claras porque hay una ley de voluntariado que dice que al voluntario no le debe costar dinero..."

(GRUPO EXPERTOS/AS)

4. OCUPACIONES, PERFILES PROFESIONALES Y FORMACIÓN

Para todos/as los/as informantes clave existe un consenso en la **importancia de la formación a lo largo de toda la vida laboral** de los y las profesionales de la Gestión Deportiva. El alcance de la formación es mayor aún si cabe en un contexto como el actual en el que el sector ha tenido que adaptarse en un espacio muy corto

de tiempo a un público variado, más diverso y más exigente, mediante una formación adecuada y la adquisición de habilidades de su personal laboral para afrontar las necesidades y demandas de las personas usuarias con servicios de calidad. Es por ello, que en este apartado hemos de recoger aquellas **dificultades relacionadas con la formación** que los informantes clave han constatado en su día a día y en la práctica profesional:

- El sector carece de una regulación de la formación.
- No es suficiente la oferta oficial o reglada de formación deportiva, a diferencia de la existente en cuanto formación para el empleo.
- El desarrollo inminente de los Certificados de Profesionalidad genera necesidades formativas sectoriales inmediatas. (Este año tendrá que concretarse la formación obligatoria para el tratamiento y manipulación del personal que se dedica al control de calidad del agua y aire).
- Los/as monitores/as se tienen que formar constantemente, para dar respuesta a las nuevas demandas que están surgiendo, bien sea con alguna ayuda económica por parte de las grandes empresas ó sufragándolo a su costa en el caso de quienes sean autónomos/as.
- A raíz de la crisis y derivado de la falta de regulación profesional, se produce intrusismo profesional por parte de personal poco o nada cualificado. Este aspecto adopta un tono más urgente en el grupo de trabajadores/as, aunque también se menciona en el de expertos/as:

" Lo principal, que no hay regulación, ni existe titulación oficial de nada"

"Llevo yo años ya trabajando y son títulos que a veces te sacas los fines de semana; hay mucha gente que es carpintero y se mete a dar clases de... y eso flaco favor nos está haciendo a nosotros"

"...ahora como hay tanto paro la gente viene y te pregunta lo que hace falta para trabajar de esto. Vale pues con un curso... y claro que puedes trabajar pero es que para hacer un curso hay que tener también una formación de base"

"El problema más importante el acceso tan fácil a sacarte según qué títulos para poder impartir"

(GRUPO TRABAJADORES/AS)

- Concretamente los/as trabajadores/as que han participado en las dinámicas grupales refieren un sentimiento de poca valoración profesional desde sus empleadores/as. Además, perciben una escasa valoración por parte de las empresas sobre las cualificaciones que actualmente se están ofertando así

como del nivel formativo que tienen los/as trabajadores/as. Encontramos profesionales que han realizado ciclos formativos de grado medio o superior orientados a actividades físico deportivas, así como a las actividades en el medio natural, pero que perciben que esta cualificación no es valorada por las empresas y que no tiene una repercusión o trascendencia en las condiciones laborales, convirtiendo lo que podrían ser jornadas completas en parciales.

"...no se valora realmente las cualidades de cada uno en todos los sectores tanto en coordinadores como en clases de socorrismo, simplemente eres un número y da igual el tiempo"

"Es un trabajo que no está valorado lo suficiente, que son trabajos que no son el hecho de ir y... tienes que llevar una preparación, una planificación. (...) y al final eres un número, puedes hacer mil favores que al final cuando llega la hora de la verdad no te van a tener en cuenta."

(GRUPO TRABAJADORES/AS)

- El grupo de expertos/as considera imprescindible la creación de un foro del sector en el que se coordine y planifique la formación entre todos los agentes implicados: empresas, asociaciones, sindicatos y Administración.
- Por otra parte, se percibe cierta dificultad para abordar la formación desde la perspectiva del sector por la complejidad que ello implica.

"La formación actual no es suficiente pero es muy difícil que sea suficiente, este es un sector que constantemente se está innovando y las empresas nos preocupamos de formarnos, ver tendencias de dónde salen, de dónde vienen (...) qué hago yo homogeneizando (...) esto va cambiando cada dos días".

(GRUPO EXPERTOS/AS)

Respecto al horizonte futuro en materia de formación, en el grupo de trabajadores/as surgió la posibilidad de **poder certificar las competencias profesionales** en el ámbito de las Actividades físicas y deportivas, información que resultó novedosa para otros/as asistentes al grupo.

Esta información dio lugar a un debate entre las personas participantes en cuanto a las dudas que plantea la acreditación de competencias profesionales relativas a la complejidad del sector.

"...hace tiempo que están mandando desde Europa normativas en el tema de formaciones, están intentando hacer formaciones regladas con titulación y módulos (...)

estamos hablando de las vías que ahora mismo tenemos en formación pueden ser o bien a través de la acreditación profesional (...) el que no tenga eso no va a poder trabajar (...) y las empresas tampoco se están involucrando en lo que se les viene encima"

(GRUPO TRABAJADORES/AS)

A MODO DE SÍNTESIS

Recogemos las **principales líneas conclusivas del diagnóstico y del contraste** en varios puntos que exponemos a continuación a modo de puntos fuertes y débiles del sector de Gestión Deportiva.

Puntos fuertes

- Su tradicional desarrollo en nuestra Comunidad lo convierte en un **sector maduro** que se ha ido consolidando en los últimos años.
- Con **alta demanda social**: determinados colectivos como las personas mayores se convierten en prioritarios y en consecuencia en importantes nichos de empleo que ofrecen grandes posibilidades laborales y que demandan profesionales especializados en este ámbito.
- Que no ha mostrado signos de agotamiento, por el contrario tiene **aspectos propios de un sector emergente**:
 - o Aumento de trabajadores/as durante la crisis, destacando la presencia y el incremento del número de mujeres en el empleo del deporte.
 - o Perfil joven de los y las trabajadoras. Alta participación de jóvenes en el sector, ya sea como monitores/as o como deportistas, lo cual prolonga su período de formación y colabora con la disminución del desempleo dentro de este colectivo.
 - o Nuevas ocupaciones u ocupaciones en constante cambio que requieren adaptación a la demanda de cada momento.
 - o Ámbitos en desarrollo dentro del sector, como por ejemplo todo lo relacionado con el deporte y la salud. En este sentido, determinados campos profesionales como la gestión deportiva y las actividades dirigidas a mejorar la salud han experimentado un “rápido crecimiento” mientras que se han “agotado” otros campos como la enseñanza.

- Sector **en constante innovación**. Necesidad continua de formación y de actividades nuevas que satisfagan las demandas y expectativas de los/as usuarios/as de instalaciones deportivas y gimnasios.
- Existencia del **Observatorio de la Negociación** que vela por el cumplimiento del Convenio Colectivo autonómico del sector de Gestión Deportiva.

Puntos débiles del sector

- Su **atomización**, localización dispersa, falta de coordinación empresarial.
- Los **efectos de la crisis** que están incrementando las dificultades para gestionar el numeroso volumen de instalaciones deportivas existentes.
- El **"envejecimiento"** de los y las **monitores/as** deportivos y sus necesidades de reciclaje. Ocupaciones donde prima la condición física del trabajador o trabajadora presentan carreras laborales cortas que requieren de una adaptación y un reciclaje.
- Los problemas relacionados con el ámbito de la **salud laboral** como las lesiones, etc.
- **Elevada estacionalidad**. Se produce una concentración de servicios y de actividades en determinados periodos lo que genera importantes variaciones en la contratación especialmente de monitores/as deportivos y socorristas.
- **Contratación a tiempo parcial** en detrimento del tiempo completo, favoreciendo un menor grado de profesionalización y bajos niveles salariales.
- Existen numerosos aspectos que influyen en la **escasa profesionalización**:
 - o La falta de formación específica y/o especializada de una parte de los y las trabajadoras del sector, especialmente en ocupaciones como monitores/as deportivos, incide en la profesionalización del sector.
 - o La escasa regulación de las profesiones del sector facilita el intrusismo profesional en el campo de la actividad deportiva.
 - o Los problemas para acceder a la formación debido a su escasa disponibilidad horaria por las características de sus jornadas (irregulares, con horarios asociales...).

- o La rotación de los trabajadores/as, la inestabilidad de sus puestos, la alta estacionalidad de algunas actividades..., son características del sector que también limitan las posibilidades de llevar a cabo procesos de formación acordes a las necesidades constantes que se dan en estas ocupaciones.
- o La duración de los cursos, muy larga, especialmente en aquellos que permiten obtener una certificación.
- o La falta de coordinación entre las empresas a la hora de diseñar planes de formación que podrían ser compartidos. Aspecto dificultado también por la dispersión geográfica de los centros.
- o Las dificultades económicas provocadas por la crisis.
- o El elevado coste de la formación privada que soportan especialmente monitores/as deportivos.
- o Los problemas de profesionalización en el sector por las escasas horas de trabajo de muchos de los empleados/as (jornadas muy breves- segundas actividades...).

ANEXOS

ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE; *"Datos y cifras. Curso escolar 2014/2015"*, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, 2014.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE; *"Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores"*, diciembre 2013.
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2014.html>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE; *"Estadística de formación de entrenadores deportivos 2012"*, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, diciembre 2014.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE; *"Anuario de estadísticas deportivas 2014"*, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, abril 2014.
- Revista ERGA Formación Profesional; *"Prevención de riesgos laborales en centros deportivos. Monitores y entrenadores"*, núm. 87, enero-febrero 2014.
- Fernández Martínez, P. (coord.); *"Panorama laboral 2010. Análisis del empleo en el sector de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento"*, Consejería de Empleo, mujer e inmigración, Comunidad de Madrid.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE; *"Los perfiles de la oferta de empleo 2014"*, SEPE Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, mayo 2014.
- Gabinete de Estudios UGT Navarra. OBNE (SNE) *"Tendencias de empleo en Navarra: Servicios de Ocio, Cultura y Deporte"*, INAFRE, 2011.

- Sánchez, A & Rebollo, S.; *"Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y deportiva"*, Rev. Motricidad, 6, pp. 141-1454, 2000.

- Aktiba, Asociación de Empresas de Turismo Activo, Deportivo, de Aventura y Naturaleza de Euskadi; *"Estudio de detección de necesidades formativas para el sector de empresas de turismo activo y de naturaleza"*, Lanbide Servicio Vasco de Empleo, 2012.

- INCUAL Instituto Nacional de las Cualificaciones; CSD Consejo Superior de Deportes; *"La familia Profesional de Actividades Físicas y del Deporte"*, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, 2007.
Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales:
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_CualCatalogo_AFD.html

- Consejo COLEF; *"Situación actual de las profesiones del deporte en España"*, 11 de diciembre 2013.

- Gestores Esportius Professionals; *"Libro de actas 5º Congreso de gestión del deporte Sports Unlimited"*, Valencia, 6 y 7 de marzo 2013.

- AIN *"Diagnóstico de Necesidades de Formación en el Sector de Actividades Físicas y Deportivas"*. SNE, 2011.

- Observatorio Europeo de Empleo en el Deporte. Red Europea de Institutos de Ciencias del Deporte; *"Deporte y Empleo en Europa"*, Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea, 1999.

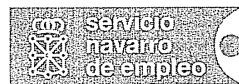
- Consejo Escolar de Navarra; *"Informe sobre las Enseñanzas Deportivas"* 25 de mayo 2010

- SEPE; *"Estudio sobre las ocupaciones en el sector de Actividades recreativas, culturales y deportivas en el principado de Asturias"*, Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Industria y Empleo, 2006.

- Miñana Signes, V.; *"Salidas profesionales en la Actividad física y del deporte"*, Jornada: Futuro de la formación en Actividad Física y Deporte, Universidad Europea de Valencia, 2014.

ANEXO 2. CARTA PRESENTACIÓN

María Isabel García Malo
Directora Gerente
Parque Tomás Caballero 1-2ª Planta
Edificio Fuerte Príncipe II
Tel. 848 42 44 01 - Fax 848 42 44 71
gerensne@navarra.es



Pamplona, 31 de marzo de 2015

Desde el Observatorio del Servicio Navarro de Empleo, solicitamos su colaboración y participación contestando a este breve cuestionario sobre empleo, que le va a entregar una persona del equipo de BIZILAN, S.A. (empresa contratada para la realización del trabajo de encuestación).

Esta investigación se ciñe a los criterios establecidos en la Ley de Protección de Datos (Ley orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos).

El Servicio Navarro de Empleo le informa, de que esta encuesta, es totalmente anónima por lo que en ningún caso se le podrán solicitar datos nominales ni se le relacionará con la empresa en la que trabaja.

Para cualquier aclaración puede ponerse en contacto con el equipo técnico colaborador del Observatorio Navarro de Empleo, en el teléfono 948/29.07.87.

Agradeciendo de antemano su colaboración, reciba un cordial y atento saludo

LA DIRECTORA GERENTE DEL
SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO



P.A.

María Isabel García Malo

ANEXO 3. CUESTIONARIO



ENCUESTA SOBRE EL SECTOR "GESTIÓN DEPORTIVA" EN NAVARRA

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (OBNE)

Servicio Navarro de Empleo a través de su Observatorio de Empleo quiere conocer la situación del **Sector de Gestión de Instalaciones Deportivas** en Navarra. Por ello pedimos su colaboración contestando a este breve cuestionario. Esta **encuesta** es **totalmente anónima** por lo que cumple con los criterios establecidos en la **Ley de Protección de Datos**.

Marca con una X la respuesta que consideres más acorde con tu situación.

PERFIL

Comenzamos con unas breves preguntas sobre tu **perfil personal**:

1. Sexo

- 1. Mujer
- 2. Hombre

2. ¿Cuántos años tienes?

_____Años

3. ¿Qué has estudiado?

- 1. Licenciatura

¿Cuál? _____

- 2. FP

¿Cuál? _____

- 3. ESO-EGB

- 4. Otros estudios oficiales:

¿Cuáles?: _____

SITUACIÓN LABORAL

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu **situación laboral** actual:

4. ¿Es esta tu principal actividad laboral?

- 1. Sí
- 2. No

5. ¿Trabajas siempre en el mismo sitio?

- 1. Sí
- 2. No, trabajo para la misma empresa pero en diferentes centros
- 3. No, trabajo para distintas empresas

6. ¿Qué ocupación principal tienes?

- 1. Dirección/Gerencia

- 2. Coordinador/a deportivo, Fisioterapeuta, ATS-DUE, Responsable de Departamento.

- 3. Técnico/a de actividad deportiva (monitor/a).

- 4. Técnico/a de Sala, Masajista, Oficial de 1º administrativo, Oficial de 1º oficios varios, Socorrista.

- 5. Auxiliar administrativo, Operario/a servicios generales, Ayudante de monitor/a

- 6. Conserje, Portero, Peón y Peón de limpieza

- 7. Otra. Especificar: _____

7. ¿Haces trabajos diferentes a los estipulados para tu puesto?

1. No
2. Sí, trabajos que se encuentran dentro de mi ámbito de polivalencia
3. Sí, incluso trabajos que no se encuentran dentro de mi ámbito de polivalencia

8. ¿Para desarrollar tu trabajo se exige algún Certificado? (Marca con una X)

	SI	LO TENGO	NECESITO FORMACIÓN
Legionella			
Socorismo			
Desfibriladores			
Piscinas			
Otro. Especificar _____			

9. ¿En tu trabajo existen sistemas de promoción?

1. Sí
2. No

10. ¿Has promocionado en este trabajo?

1. Sí, por antigüedad
2. Sí, por asignación directa
3. Sí, a través de pruebas de promoción
4. No

11. ¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo?

1. Menos de 6 meses
2. De 6 meses a 1 año
3. De 1 año a 3 años
4. Más de 3 años

12. En qué régimen de la Seguridad Social, estás inscrito/a:

	Marcar con una x
Por cuenta ajena (Asalariado/a)	1
Autónomo/a	2
Becario/a	3
Ninguno	4

13. SOLO ASALARIADOS/AS En los últimos 12 meses ¿Cuántos contratos has firmado en este sector?

Nº contratos _____

14. SOLO ASALARIADOS/AS Los contratos que has firmado en los últimos 12 meses ¿Han sido en la misma empresa?

1. Sí
2. No

15. SOLO ASALARIADOS/AS El último contrato que has firmado ¿Qué tipo de contrato es?

	Marcar con una x
Contrato Eventual	1
Obra y Servicio	2
Contrato de prácticas, formación o similar	3
Contrato Indefinido	4
Contrato fijo-discontinuo	5
No tengo contrato	6

16. SOLO ASALARIADOS/AS ¿Estás contratado/a a través de ETT?

1. Sí
2. No

CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado preguntamos sobre algunos aspectos (jornada, horarios, salarios) de tus condiciones de trabajo:

17. Por lo general ¿cuántos días trabajas a la semana?

Nº _____ días a la semana

18. ¿Qué días a la semana trabajas?

1. De lunes a viernes
2. De lunes a sábado
3. De lunes a domingo
4. Fines de semana
5. Lunes a Viernes + Domingo
6. Días alternos

19. ¿Cuántos días de descanso semanal tienes establecidos? (CONTESTAR SOLO UNA OPCIÓN)

1. Nº _____ días a la semana
2. Nº _____ días a la quincena
3. Nº _____ días al mes
4. No tengo días establecidos

20. ¿Con cuánto tiempo de antelación conoces tus días de descanso?
(CONTESTAR SOLO UNA OPCIÓN)

1. Existe un calendario anual que se cumple
2. El trabajo se planifica trimestralmente
3. Mensualmente
4. Quincenalmente
5. Cada semana
6. Con _____ días de antelación

21. ¿Cuántas horas semanales de trabajo tienes ESTABLECIDAS?

Nº _____ horas a la semana

22. ¿Trabajas más horas semanales que las establecidas?

1. Sí, excepcionalmente (PASA A P.23)
2. Sí, habitualmente (PASA A P.23)
3. No (PASA A P.24)

23. CONTESTAR A ESTAS PREGUNTAS SÓLO SI TRABAJAS HABITUALMENTE MÁS HORAS DE LAS ESTABLECIDAS

23.a. ¿Cuántas horas a la semana trabajas más de lo establecido?

Nº _____ horas no establecidas

23.b. ¿Qué tipo de compensación recibes por la realización de horas fuera de la jornada establecida?

1. Compensación económica
2. En tiempo libre
3. Ninguna

23.c. ¿Cuál es la razón fundamental por la que trabajas habitualmente más horas de las establecidas?

1. Escasez de personal
2. Sobrecarga de trabajo
3. Razones económicas
4. Para la preparación de clases-sesiones

PARA TODOS/AS

24. Tu trabajo es

1. A jornada completa (PASA A P.26)
2. A jornada parcial (PASA A P.25)

SOLO SI TRABAJAS A JORNADA PARCIAL

25. ¿Te gustaría trabajar...?

1. A tiempo completo
2. Más horas pero no a tiempo completo
3. El mismo número de horas
4. Menos horas

26. ¿Cómo se organiza tu horario laboral?

	Marcar con una X
Lo fija la empresa sin posibilidad de cambios	1
Puedes elegir entre varios horarios fijos, establecidos por la empresa	2
Puedes adaptar tus horarios dentro de ciertos límites	3
Tus horas de trabajo las determinas tú totalmente	4

27. En general, ¿tu horario de trabajo se adapta a tus compromisos sociales y familiares?

1. Muy bien
2. Bien
3. Mal
4. Muy mal

28. ¿Has pedido concreción horaria por cuidado de menores y/o familiar dependiente?

1. Sí, y he decidido el horario
2. Sí, pero no he podido decidir el horario
3. No

29. ¿Tu salario es...?

1. Fijo
2. Variable

30. Aproximadamente ¿cuánto cobras al mes (neto)?

_____ Euros

OTRAS CUESTIONES

31. ¿Has tenido alguna baja en los últimos 12 meses?

1. Sí. ¿Cuántas? _____
2. No (PASA A P.33)

32. CONTESTAR A ESTAS PREGUNTAS SÓLO SI HAS TENIDO ALGUNA BAJA

32.a. ¿Esta baja o bajas han sido recaídas de bajas anteriores?

1. Sí
2. No

32.b. ¿Guarda/n relación con tu trabajo?

1. No
2. Sí. ¿Qué tipo de baja ha sido?
 - Respiratoria
 - Lesiones músculo-esquelética
 - Cutáneas
 - Viricas (gripes, resfriados...)
 - Bacterianas
 - Otras (especificar) _____

32.c. ¿Ha sido reconocida como enfermedad profesional/accidente laboral?

1. Sí
2. No

33. Durante los últimos doce meses, ¿has realizado algún curso de formación?

1. Sí
2. No (PASA P.35)

34. CONTESTAR A ESTAS PREGUNTAS SÓLO SI HAS REALIZADO FORMACIÓN

34.a. ¿A través de qué organismo/entidad has realizado la formación?

1. Empresa
2. Sindicatos
3. Federaciones deportivas
4. Academias privadas
5. Otros (especificar) _____

34.b. ¿La formación realizada ha repercutido en tu trabajo?

1. Sí
2. No

35. ¿En tu trabajo se potencia la formación?

1. Sí, existe un plan de formación
2. Sí, se organizan acciones formativas
3. Sí, se facilita económicamente o con horas de trabajo la realización de cursos.
4. No

36. ¿Estarías interesado en realizar formación?

1. No
2. Sí, relacionada con mi ocupación
3. Sí, relacionada con otras ocupaciones del sector
4. Sí, no relacionada con este sector

37. ¿En tu trabajo, existen medidas de igualdad de oportunidades?

1. Sí
2. Se han establecido, pero no se cumplen
3. No

38. ¿Conoces el convenio colectivo que se aplica en este trabajo?

1. Sí
2. No lo conozco, pero sé que existe
3. No

39. Donde trabajas ¿existe representación sindical?

1. Sí, delegados/as sindicales
2. Sí, comité de empresa
3. No
4. No procede

40. ¿Estás afiliado/as?

1. Sí
2. No

NOS INTERESA TU OPINIÓN

Te agradeceríamos que hicieras cualquier aportación que consideres oportuna.

MUCHAS GRACIAS POR CUMPLIMENTAR ESTE CUESTIONARIO

ANEXO 4. GUIÓN GRUPOS DE CONTRASTE

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (OBNE)

INTRODUCCIÓN

El Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, en el marco del Observatorio Navarro de Empleo (OBNE) y en colaboración con Bizilan, se encuentra inmerso en una investigación centrada en el sector de Gestión Deportiva.

El **objetivo** del estudio es **analizar la situación del sector de Gestión Deportiva desde la perspectiva del empleo y de la cualificación profesional**. Para ello se ha realizado un diagnóstico del sector a través del análisis de fuentes secundarias y de la aplicación de una encuesta a trabajadores y trabajadoras. A partir de la información recogida en fuentes documentales y de registro nos gustaría realizar un contraste de algunos de los datos obtenidos así como conocer en qué situación se encuentra el sector para seguidamente aportar soluciones a los problemas y dificultades que puedan existir en el mismo.

La finalidad del estudio es propositiva, por lo que principalmente nos gustaría recoger propuestas que permitan mejorar la situación del sector, la formación y las cualificaciones de trabajadores y trabajadoras para poder dar respuesta a las necesidades identificadas por los y las mismas.

A continuación presentamos los temas a abordar en el grupo.

Guión GRUPO CON EXPERTOS

SITUACIÓN DEL SECTOR.-

Algunos **datos económicos** dan buena cuenta de la importancia del sector deportivo en Navarra. Por ejemplo, Navarra es la Comunidad donde el gasto de los hogares en servicios y bienes deportivos es más alto, tiene un porcentaje muy elevado de población federada (11,4%) y cuenta con numerosas instalaciones y espacios deportivos.

1. En términos generales, ¿cuáles son las principales dificultades económicas a las que se enfrenta el sector en la actualidad?
2. ¿Cuáles cree que son las medidas que se deberían tomar para mejorar la situación económica del sector?

El sector de gestión deportiva presenta un volumen de empleo de unas 2.903 personas afiliadas a la Seguridad Social. En términos generales, la evolución del empleo ha sido positiva, hecho que lo ha convertido en un sector generador de empleo en los últimos años. Los datos constatan un crecimiento de la afiliación del 6% entre 2009 y 2014.

En relación a la **evolución del empleo**:

3. ¿Qué características presenta el empleo que se ha creado durante estos años en el sector?
¿Cuál cree que va a ser la tendencia a corto-medio plazo?, ¿se va a seguir incrementando la demanda de trabajadores/as?, ¿qué dificultades podrían darse para cubrir esa demanda?

En cuanto a las **condiciones laborales**:

4. ¿Cómo valora las condiciones laborales del sector en general?, ¿qué aspectos deberían mejorarse?, ¿de qué manera?

El sector se compone además de una amplia red de asociaciones tanto empresariales como deportivas y profesionales que articulan y estructuran el sector. En este ámbito:

5. ¿Sería necesario crear espacios de encuentro entre asociaciones de empresas, agentes sociales y profesionales del sector?
6. ¿Se deberían concretar líneas estratégicas comunes de intervención?
7. ¿Qué estrategias de desarrollo se deberían poner en marcha en ese punto de encuentro entre los agentes implicados en el sector (empresas, profesionales y sindicatos)?
8. En el ámbito institucional ¿qué papel debe jugar el Gobierno de Navarra en colaboración con las asociaciones (tanto empresariales como deportivas y profesionales) y las organizaciones sindicales?

OCUPACIONES, CUALIFICACIONES Y PERFILES PROFESIONALES.-

9. ¿Podrían identificar en qué ocupaciones está creciendo en mayor medida el empleo?
10. En relación a la cualificación ¿se han producido cambios en el perfil de los profesionales del sector? (por ejemplo si de un profesional especializado se ha pasado a uno polivalente o al contrario).
11. ¿Han surgido o están surgiendo nuevas ocupaciones en el sector?
12. En cuanto a la formación y en términos generales ¿qué valoración hacen de la formación existente asociada a las principales ocupaciones del sector?
13. ¿Qué ámbitos de mejora son más importantes y en qué manera deberían desarrollarse?
 - a. Ampliación de la oferta formativa
 - b. Organización de la oferta formativa; desde qué entidades debe llevarse a cabo, de manera conjunta entre las empresas y agentes sociales, a través de algún organismo...
 - c. Ejecución de la oferta formativa; empresas, centros formativos...
 - d. Financiación
14. ¿Cuál es la situación actual de determinadas ocupaciones como socorristas, monitores, etc. que están obligados a reciclarse y qué dificultades tienen para llevar a cabo ese reciclaje?
15. ¿Qué necesidades formativas vienen derivadas de la polivalencia en el sector? ¿Están cubiertas? ¿cómo podrían cubrirse?
16. En relación a las demandas formativas de los y las trabajadoras, le pedimos que señale cuáles son las principales necesidades de formación que detectan entre la plantilla en general y especialmente entre los instructores y monitores de actividades deportivas.
17. La exigencia de certificado de acreditación para el mantenimiento de piscinas, ¿va a generar una demanda formativa a corto plazo de estos profesionales?, ¿cómo debería cubrirse esta demanda?

MARCO REGULADOR

Profesionalización y formación van de la mano. Respecto a la cualificación de los y las trabajadoras del sector, en estos momentos y en términos generales:

18. ¿Cuáles son los hándicaps u obstáculos para la profesionalización y el desarrollo del sector?

RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

Por último nos gustaría recoger algunas propuestas para mejorar la situación del sector, la profesionalización y la formación del mismo

19. ¿Qué actuaciones o medidas concretas señalaría de cara a mejorar estos aspectos? (Incidir especialmente en propuestas sobre la mejora de la formación y las cualificaciones.)

Guión GRUPO CON TRABAJADORES/AS

SITUACIÓN DEL SECTOR.-

Algunos **datos económicos** dan buena cuenta de la importancia del sector deportivo en Navarra. Por ejemplo, Navarra es la Comunidad donde el gasto de los hogares en servicios y bienes deportivos es más alto, tiene un porcentaje muy elevado de población federada (11,4%) y cuenta con numerosas instalaciones y espacios deportivos.

20. En términos generales, ¿cuáles son las principales dificultades económicas a las que se enfrenta el sector en la actualidad?

21. ¿Cuáles cree que son las medidas que se deberían tomar para mejorar la situación económica del sector?

El sector de gestión deportiva presenta un volumen de empleo de unas 2.903 personas afiliadas a la Seguridad Social. En términos generales, la evolución del empleo ha sido positiva, hecho que lo ha convertido en un sector generador de empleo en los últimos años. Los datos constatan un crecimiento de la afiliación del 6% entre 2009 y 2014.

En relación a la **evolución del empleo**:

22. ¿Qué características presenta el empleo que se ha creado durante estos años en el sector? ¿Cuál cree que va a ser la tendencia a corto-medio plazo?, ¿se va a seguir incrementando la demanda de trabajadores/as?, ¿qué dificultades podrían darse para cubrir esa demanda?

En cuanto a las **condiciones laborales**:

23. ¿Cómo valora las condiciones laborales del sector en general?, ¿qué aspectos deberían mejorarse?, ¿de qué manera?

24. La temporalidad y especialmente la parcialidad de las jornadas de trabajo son muy elevadas en el sector ¿Son la temporalidad y/o la jornada parcial uno de uno de los problemas que más afecta al sector en general y a las plantillas en concreto?

a. Debido a la propia naturaleza del trabajo, que tiene un componente físico muy importante, con picos de actividad en horarios concretos y en determinados periodos del año, ¿cómo se podría hacer frente a la ampliación de la jornada?

25. El salario medio en el sector se sitúa en 989 euros, ¿consideráis que los salarios son acordes a las cargas de trabajo y a las características del trabajo que se realizan?

26. ¿Cómo se cubren las necesidades de empleo? (con profesionales cualificados o con profesionales no cualificados, ...)

27. La encuesta realizada revela que existe una menor presencia de mujeres en los tramos de edad más jóvenes ¿podría deber a dificultades de conciliación en el sector? (o por el contrario no existen problemas de conciliación y se debe a otras causas)

OCUPACIONES, CUALIFICACIONES Y PERFILES PROFESIONALES.-

28. ¿Podrían identificar en qué ocupaciones está creciendo en mayor medida el empleo?
29. En relación a la cualificación ¿se han producido cambios en el perfil de los profesionales del sector? (por ejemplo si de un profesional especializado se ha pasado a uno polivalente o al contrario).
30. ¿Han surgido o están surgiendo nuevas ocupaciones en el sector?
31. En el momento de la contratación ¿hay por parte de las empresas una exigencia o unos requerimientos en cuanto a titulación o en cuanto a formación específica para ejercer de monitor de actividades físicas? ¿En qué ocupaciones se exigen una formación específica acorde con el puesto a cubrir?
32. En cuanto a la formación y en términos generales ¿qué valoración hacen de la formación existente asociada a las principales ocupaciones del sector?
33. ¿Qué ámbitos de mejora son más importantes y en qué manera deberían desarrollarse?
 - a. Ampliación de la oferta formativa
 - b. Organización de la oferta formativa; desde qué entidades debe llevarse a cabo, de manera conjunta entre las empresas y agentes sociales, a través de algún organismo...
34. ¿Cuál es la situación actual de determinadas ocupaciones como socorristas, monitores, etc. que están obligados a reciclarse y qué dificultades tienen para llevar a cabo ese reciclaje?
35. ¿Qué necesidades formativas vienen derivadas de la polivalencia en el sector? ¿Están cubiertas? ¿cómo podrían cubrirse?
36. En relación a las demandas formativas de los y las trabajadoras, le pedimos que señale cuáles son las principales necesidades de formación que detectan entre la plantilla en general y especialmente entre los instructores y monitores de actividades deportivas.
37. La exigencia de certificado de acreditación para el mantenimiento de piscinas, ¿va a generar una demanda formativa a corto plazo de estos profesionales?, ¿cómo debería cubrirse esta demanda?

RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

Por último nos gustaría recoger algunas propuestas para mejorar la situación del sector, la profesionalización y la formación del mismo

38. ¿Qué actuaciones o medidas concretas señalaría de cara a mejorar estos aspectos? (Incidir especialmente en propuestas sobre la mejora de la formación y las cualificaciones.)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 5. CUADRO COMPARATIVO DEL SECTOR

		TOTAL	MONITORES/AS
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS			
Sexo	Mujer	58,2	52,3
	Hombre	41,8	47,7
Edad	De 16 a 29 años	22,7	43,7
	De 30 a 39 años	34,6	33,0
	De 40 a 49 años	25,8	15,5
	50 y más años	16,9	7,8
	Edad media	38,5 años	33,7 años
Nivel de estudios	ESO-EGB	21,4	7,5
	F.P. (Grado Medio y/o Superior)	35,3	41,5
	Universitarios	35,5	43,4
	Otros estudios oficiales	7,8	7,5
SITUACIÓN LABORAL			
Ocupación	Dirección y Gerencia	6,8	-
	Coordinador/a deportivo/a, Fisioterapeuta, ATS DUE	7,3	-
	Técnico/a de actividad deportiva, monitor/a	26,7	100,0
	Técnico/a de sala, Masajista, Oficial de 1ª administrativo, Oficial de 1ª oficios varios, Socorrista	17,6	-
	Auxiliar administrativo/a, Operario/a servicios generales, Ayudante de monitor/a	18,1	-
	Conserje, Portero/a, Peón, Peón de limpieza	23,2	-
	Otra	0,3	-
Promoción	Por antigüedad	6,6	2,8
	Por asignación directa	11,9	6,6
	A través de pruebas de promoción	2,0	0,0
	No	79,5	90,6
Antigüedad	Menos de 6 meses	4,8	6,5
	De 6 meses a 1 año	6,5	11,1
	De 1 año a 3 años	14,8	23,1
	Más de 3 años	73,9	59,3
Afilación a la Seguridad Social	Por cuenta ajena (asalariado/a)	96,0	97,2
	Autónomo/a	2,5	0,9
	Becario/a	0,8	0,9
	Ninguno	0,8	0,9
Tipo de contrato	Eventual	11,2	20,0
	Obra o Servicio	9,9	22,0
	Indefinido	70,4	44,0
	Fijo discontinuo	8,5	14,0
Nº de contratos firmados en el último año	Ninguno (ya lo tenía firmado)	62,2	37,3
	1 contrato	14,9	16,7
	2 contratos	10,5	20,6
	3 contratos	7,8	18,6
	4 ó más contratos	4,6	6,8
Contratos firmados para la misma empresa	Sí	70,7	50,8
	No	29,3	49,2
Contratación a través de ETT	Sí	0,5	2,0
	No	99,5	98,0
CONDICIONES DE TRABAJO			
Tipo de jornada	Completa	48,7	22,4
	Parcial	51,0	77,6
	Variable	0,3	0,0
Nº días de trabajo a la semana	1	2,0	0,9
	2	7,1	4,6
	3	3,3	4,6
	4	7,1	12,0

	5	52,5	51,9
	6	24,7	23,1
	7	3,3	2,8
Jornada semanal	De lunes a viernes	40,6	49,1
	De lunes a sábado	23,4	27,8
	De lunes a domingo	17,1	6,5
	Fines de semana	6,3	1,9
	Lunes a viernes + domingo	2,0	0,9
	Días alternos	10,6	13,9
Organización del descanso semanal	En días a la semana	82,1	80,4
	En días a la quincena	1,5	0,9
	En días al mes	1,3	0,9
	No tengo días establecidos	15,1	17,8
Nº días de descanso semanal	1	27,3	26,7
	2	61,7	58,1
	3	4,3	8,1
	4	1,5	3,5
	5	4,3	3,5
	6	0,9	0,0
Media de días de descanso a la semana		1,9 días	1,9 días
Nº días de descanso a la quincena	3	66,7	100,0
	4	16,7	0,0
	9	16,7	0,0
Media de días de descanso a la quincena		4,1 días	3 días
Nº días de descanso al mes	4	20,0	100,0
	8	60,0	0,0
	12	20,0	0,0
Media de días de descanso al mes		8 días	4 días
Tiempo de antelación para conocimiento de los días de descanso	Existe un calendario anual que se cumple	78,7	60,7
	El trabajo se planifica trimestralmente	8,4	21,5
	El trabajo se planifica mensualmente	4,8	8,4
	El trabajo se planifica quincenalmente	1,0	2,8
	El trabajo se planifica cada semana	6,8	5,6
	El trabajo se planifica con días de antelación	0,3	0,9
Nº horas de trabajo a la semana	1-10 horas	12,9	28,3
	11-20 horas	21,1	33,0
	21-30 horas	14,9	11,3
	31-40 horas	50,3	27,4
	Más de 40 horas	0,8	0,0
Media de horas de trabajo a la semana	Hombres	30,5 horas	21,8 horas
	Mujeres	26,2 horas	18,6 horas
	Total	28,4 horas	20,2 horas
Horas extras	Sí, excepcionalmente	25,6	26,9
	Sí, habitualmente	9,3	10,2
	No	65,1	63,0
Nº horas extras a la semana	1-4 horas	48,0	47,4
	5-9 horas	34,7	36,8
	10-14 horas	9,3	5,3
	15 ó más horas	8,0	10,5
Nº medio de horas extras a la semana	Hombres	6,6 horas	6,2 horas
	Mujeres	5,4 horas	5,6 horas
	Total	6,1 horas	5,9 horas
Organización del horario laboral	Lo fija la empresa sin posibilidad de cambios	53,5	55,7
	Puedes elegir entre varios horarios fijos, establecidos por la empresa	8,7	5,7
	Puedes adaptar tus horarios dentro de ciertos límites	32,6	35,8
	Tus horas de trabajo las determinas tú totalmente	5,1	2,8
Adaptación del horario a los compromisos sociales y familiares	Muy bien	24,5	55,7
	Bien	51,5	5,7
	Mal	17,8	35,8
	Muy mal	6,3	2,8

Tipo de salario	Fijo Variable	67,5 32,5	47,7 52,3
Salario medio al mes		989 €/mes	866,7 €/mes
Bajas en el último año	Sí No Nº medio de bajas al año	24,6 75,4 1,2 bajas	27,8 72,2 1,3 bajas
FORMACIÓN			
Certificados que se exigen	Legionella Socorrismo Desfibriladores Piscinas Otros certificados	6,5 19,0 24,5 6,5 7,0	2,8 28,7 29,6 5,6 17,6
Certificados que se poseen	Legionella Socorrismo Desfibriladores Piscinas Otros certificados	8,0 18,8 26,8 7,8 5,8	8,3 3,7 5,6 3,7 5,6
Necesidades formativas	Legionella Socorrismo Desfibriladores Piscinas Otros certificados	5,0 3,3 4,5 3,3 3,5	2,8 32,4 34,3 10,2 15,7
Realización cursos de formación	Sí No	53,8 46,3	69,4 30,6
Repercusión de la formación en su trabajo	Sí No	72,7 27,3	77,5 22,5

Fuente: Encuesta a trabajadores/as del sector de Gestión Deportiva, OBNE 2015.

ANEXO 6. ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Distribución sectorial del VAB a precios básicos y PIB a precios de mercado (en miles de euros). Navarra. 2013.	15
Tabla 2. Peso de las Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento sobre el VAB a precios básicos y sobre el PIB a precios de mercado. Navarra 2013.....	16
Tabla 3. Evolución de las principales magnitudes de las Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento ⁽¹⁾ (en miles de euros). Años 2008-2013.....	16
Tabla 4. Producto Interior Bruto a precios de mercado de Navarra y España. 2013.	17
Tabla 5. Principales magnitudes por clase de variable y subsectores de actividad. Navarra y España. 2012.....	17
Tabla 6. Gasto en bienes y servicios vinculados al deporte según grupos de gasto. Navarra. 2012.	19
Tabla 7. Gasto liquidado en deporte por la Administración Local según tipo de entidad. Navarra. 2012.	20
Tabla 8. Número de trabajadores/as según Régimen y sexo.....	20
Tabla 9. Número de Trabajadores/as según Actividad. Gestión Deportiva. Navarra.....	21
Tabla 10. Contratación Gestión Deportiva según Edad.	22
Tabla 11. Contratación Gestión Deportiva según Nivel de Estudios.	22
Tabla 12. Contratación Gestión Deportiva según Nacionalidad.....	23
Tabla 13. Contratación Gestión Deportiva según Zonificación.....	23
Tabla 14. Contratación Gestión Deportiva según tipo de Contrato y tipo de Jornada	24
Tabla 15. Evolución anual de la contratación y de las personas contratadas en Gestión Deportiva.	25
Tabla 16. Evolución anual de la tipología de la contratación en Gestión deportiva.	25
Tabla 17. Perfil mayoritario de las personas demandantes de empleo	27
Tabla 18. Número de Empresas según Actividad. Gestión Deportiva. Navarra	30
Tabla 19. Empresas más representativas del sector de Gestión deportiva en Navarra según zonificación. Ubicación y actividad.....	31
Tabla 20. Espacios Deportivos en Navarra.....	35
Tabla 21. Licencias federadas por sexo en Navarra según federación. 2013	37
Tabla 22. Clubs deportivos federados en Navarra según Federación. 2013.....	39
Tabla 23. Evolución número trabajadores/as Régimen General y Autónomos. CNAE 93. Navarra.....	41
Tabla 24. Evolución número trabajadores/as Régimen General y Autónomos. Gestión Deportiva. Navarra	42
Tabla 25. Evolución de las empresas afiliadas al sector de Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento en Navarra. 2014.	43
Tabla 26. Cualificaciones Profesionales relacionadas con el sector.	44
Tabla 27. Certificados de Profesionalidad relacionados con el sector.	47
Tabla 28. Perfiles profesionales relacionados con el sector.....	48

Tabla 29. Perfiles profesionales CNAE 93.....	49
Tabla 30. Ocupaciones más ofertadas relacionadas con el sector.....	54
Tabla 31. Ocupaciones más contratadas relacionadas con el sector.	54
Tabla 32. Contratación Gestión Deportiva según Ocupación.	55
Tabla 33. Perfil de la contratación en instructores/as de actividades deportivas y en Gestión deportiva.	59
Tabla 34. Oferta formativa oficial.	63
Tabla 35. Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial.	63
Tabla 36. Formaciones del periodo transitorio por nivel de la actividad formativa según Comunidad Autónoma.....	64
Tabla 37. Cuadro-resumen Convenio Autonómico de Gestión Deportiva.	74
Tabla 38. Cuadro-resumen convenios estatales relacionados con el sector.....	76
Tabla 39. Características sociodemográficas de.....	79
Tabla 40. Distribución según sexo y edad (edad de corte: 38 años).....	81
Tabla 41. Distribución según nivel de estudios y ocupación principal.....	82
Tabla 42. Nº de contratos firmados en el último año.....	93
Tabla 43. Salario medio mensual según tipo de jornada y ocupación.	97
Tabla 44. Salario medio mensual según sexo.....	98
Tabla 45. Número de horas extras a la semana.....	101
Tabla 46. Resumen Horario en el sector	102
Tabla 47. "¿Cómo se organiza tu horario laboral?	110
Tabla 48. Grado en que el horario de trabajo se adapta a los compromisos sociales y familiares según ocupación.	111

ANEXO 7. ÍNDICE GRÁFICOS

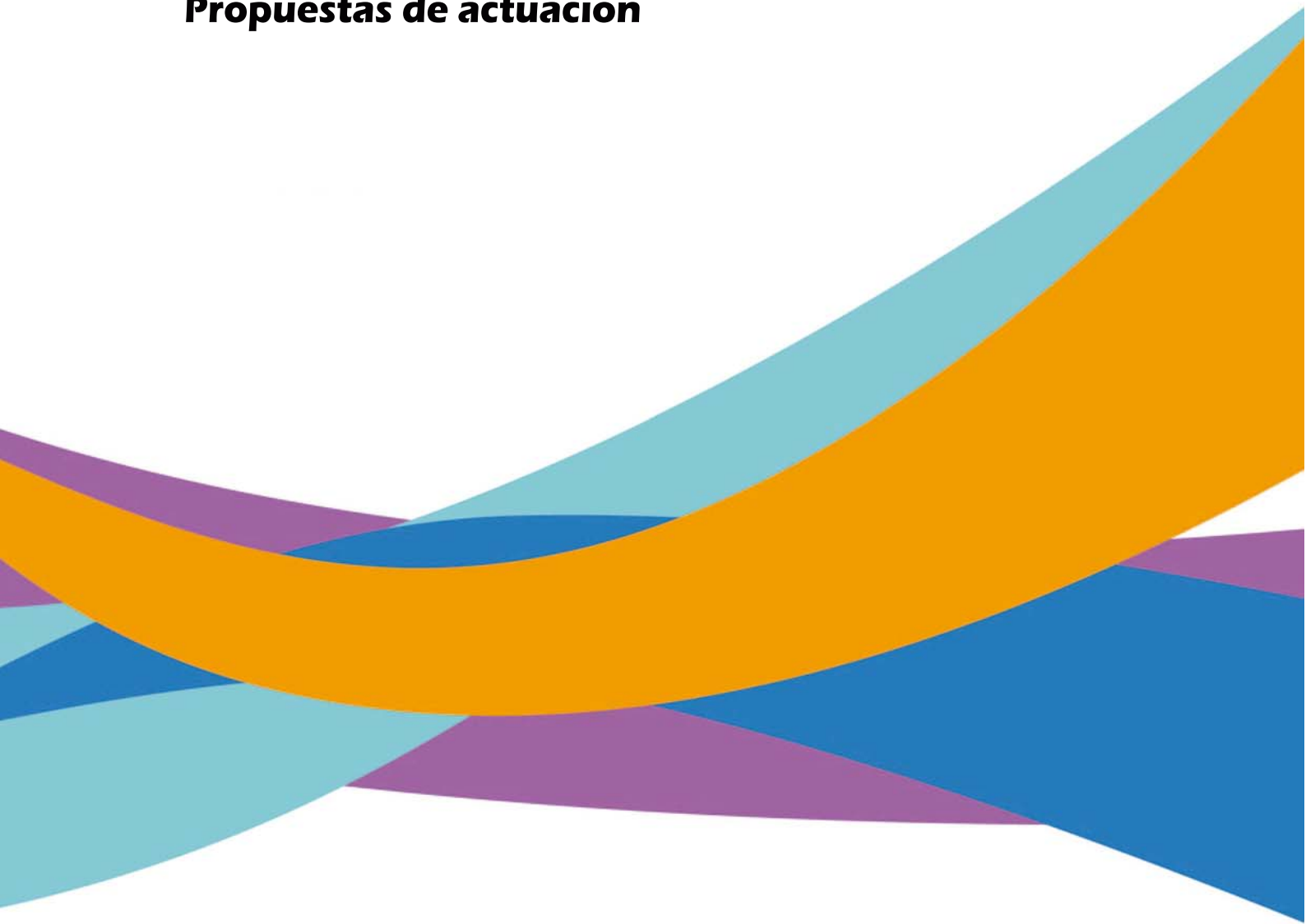
Gráfico 1. Evolución mensual de la contratación en Gestión Deportiva.	24
Gráfico 2. Evolución mensual del paro registrado en Gestión Deportiva.....	28
Gráfico 3. Número de empresas según tamaño. CNAE 93. Navarra.....	29
Gráfico 4. Distribución del número de empresas según tamaño. Gestión Deportiva. Navarra.	30
Gráfico 5. Número de trabajadores/as distribuido según tamaño de empresa. CNAE 93. Navarra.	42
Gráfico 6. Número de empresas según tamaño de empresa. Gestión Deportiva. Navarra. ..	43
Gráfico 7. Distribución según edad.	80
Gráfico 8. Nivel de Estudios.....	81
Gráfico 9. Ocupación principal.	83
Gráfico 10. Distribución de la ocupación según sexo.	84
Gráfico 11. "¿Trabajas siempre en el mismo sitio?"	86
Gráfico 12. "¿Haces trabajos diferentes a los estipulados para tu puesto?"	87
Gráfico 13. "¿Has promocionado en este trabajo?"	89

Gráfico 14. "¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo?"	90
Gráfico 15. Antigüedad en el trabajo según edad.	91
Gráfico 16. "El último contrato que has firmado, ¿qué tipo de contrato es?"	92
Gráfico 17. "¿Tu trabajo es...?"	94
Gráfico 18. Nivel salarial en Gestión Deportiva.....	96
Gráfico 19. "¿Qué días a la semana trabajas?".	99
Gráfico 20. "¿Cuántas horas semanales de trabajo tienes establecidas?".	100
Gráfico 21. "¿En tu trabajo existen medidas de igualdad de oportunidades?"	109
Gráfico 22. "¿Conoces el Convenio Colectivo que se aplica en tu trabajo?"	112
Gráfico 23. "Donde trabajas, ¿existe representación sindical?"	113



El sector de Gestión Deportiva en Navarra.

Propuestas de actuación



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	2
INTRODUCCIÓN	2
METODOLOGÍA	5
2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	7
2.1. PROPUESTAS DE CARÁCTER ASOCIATIVO-COLABORATIVO E INSTITUCIONAL	7
2.2. PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO	10
2.3 PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR	12
CUADRO RESUMEN CON LAS PRINCIPALES PROPUESTAS.	16

SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA.

Propuestas de actuación para la mejora del sector y las necesidades de cualificación de los y las trabajadoras

Propuestas de actuación

GABINETE DE ESTUDIOS CC.OO. NAVARRA-INAFRE

COLABORACIÓN: Investigación y Estudios de Mercado, BIZILAN, S.A.

FSC, Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Navarra

Observatorio Navarro de Empleo de SNE: OBNE

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, una de las principales líneas de trabajo del Gabinete de Estudios ha sido el estudio sectorial del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma. Indudablemente cualquier actuación para mejorar la situación del

empleo en Navarra o para diseñar políticas activas, pasa por el conocimiento de la realidad más concreta y específica de la actividad económica de Navarra. Por ello, este equipo técnico a lo largo de su trayectoria ha realizado diversos estudios sectoriales abarcando una gran parte de nuestro entramado productivo. Desde el sector industrial completo, y más concretamente el sector de automoción, pasando por la atención a la dependencia, turismo, medios audiovisuales, comercio..., y desde diferentes perspectivas como la demanda de empleo, las condiciones laborales, las necesidades de formación..., este tipo de trabajo ha sido y será siempre prioritaria en nuestra actividad.

El proyecto en el que se circunscribe este diagnóstico se dirige al conocimiento del sector de "Gestión deportiva" a partir del cual dar respuesta a las necesidades de mejora del mismo y a las demandas de cualificación y formación de los y las trabajadoras que se ocupan dentro de este tipo de actividades, que en base a la Clasificación Nacional de Actividades de 2009 son las siguientes:

- 9311 Gestión de instalaciones deportivas
- 9312 Actividades de los clubes deportivos
- 9313 Actividades de los gimnasios
- 9319 Otras actividades deportivas

Las razones de la elección de este sector han sido numerosas:

- En primer lugar, el volumen de empleo que abarca. A diciembre de 2014, la Seguridad Social registra para el CNAE 931 un total de 181 empresas en el marco de estas actividades y 2.903 trabajadores y trabajadoras, siendo la "Gestión de instalaciones deportivas" la actividad más relevante en cuanto a ocupación.
- En segundo lugar, el hecho de que el sector haya mantenido el empleo durante la crisis. El número de trabajadores/as que la Seguridad Social registraba en diciembre de 2009 era de 2.738.
- Algunas de las características de la ocupación del sector; como el importante volumen de mujeres y la edad, significativamente joven, de los trabajadores y trabajadoras. Siendo, por tanto, un espacio de ocupación de dos colectivos de difícil inserción y con niveles de desempleo elevados.
- A su vez, en este sector se dan una serie de circunstancias en el ámbito de las condiciones de trabajo sobre las que resultaría necesario profundizar

como la alta rotación, una elevada temporalidad, una importante demanda de profesionalización, horarios “asociales”, etc.

- El interés que deriva del análisis de las cualificaciones emergentes que se desarrollan en el sector y de las necesidades de formación que se derivan de este aspecto, así como de la considerable demanda de polivalencia existente en estas actividades y la necesidad de reciclaje a determinadas edades.
- Y por último, el carácter de servicio del sector y la incertidumbre frente a los frecuentes recortes en este ámbito.

En definitiva, el proyecto pretende, a través de diferentes actuaciones, **profundizar en el conocimiento de este sector a través del empleo, especialmente de sus condiciones laborales y de sus cualificaciones profesionales**, todo ello a través de su contraste con las asociaciones empresariales, empresas, administraciones, asociaciones sindicales y trabajadores/as implicados/as en el sector, para poder plantear propuestas de actuación que las mejoren y que además garanticen la estabilidad del sector e incluso su potencialidad como nicho de empleo.

En concreto, este documento presenta los resultados de la *Actuación 3* elaboración de PROPUESTAS de actuación, enmarcada en el proyecto.

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Diagnosticar la situación actual del empleo en el sector de la gestión deportiva en Navarra a través de una aproximación a sus condiciones laborales y al análisis de las demandas de cualificación de sus trabajadores y trabajadoras, para en base a este conocimiento, fundamentar pautas de actuación que den respuesta a las necesidades identificadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar la elaboración de propuestas de actuación que mejoren la situación del empleo en las actividades del sector de Gestión Deportiva en Navarra y de la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.

METODOLOGÍA

Para el logro del objetivo establecido en esta fase de *PROPUESTAS*, se ha planteado la aplicación de la metodología cualitativa a través de la realización de **dinámicas grupales** con informantes clave del sector.

Recopilación y elaboración de Propuestas de actuación

La recopilación y elaboración de diferentes propuestas de actuación para la mejora de las condiciones laborales del sector de Gestión Deportiva y las cualificaciones profesionales de sus trabajadores y trabajadoras se ha llevado a cabo mediante la realización de **dinámicas grupales** con expertos/as e informantes clave del sector.

Una de las finalidades de esta metodología era que los/as propios/s agentes del sector pudieran exponer propuestas para solucionar aquellos problemas identificados en el sector. Es por tanto de aquí de donde surgen las propuestas que se recogen en este documento.

Para ello se han configurado **dos grupos**: uno de **trabajadoras y trabajadores** pertenecientes a distintos perfiles profesionales dentro del sector (coordinadores/as, monitores/as, socorristas, control de accesos, mantenimiento y limpieza) donde ha habido representación tanto de personas asalariadas como de autónomos/as; y otro de **expertos/as** compuesto por personas responsables del ámbito empresarial, asociativo, formativo y sindical en el sector de la Gestión Deportiva en la Comunidad.

Un elemento fundamental que se ha tenido en cuenta en la selección de las personas que debían participar en los grupos ha sido que todas ellas tuvieran en común disponer de la información y el conocimiento suficiente para definir situaciones sociales o realidades relativas al sector y para aportar propuestas de actuación sobre la actividad de Gestión Deportiva.

En este sentido, la **finalidad** de la aplicación de la metodología cualitativa es doble:

- por una parte, profundizar en la situación del sector en base a las diferentes perspectivas y puntos de vista que pueden aportar las personas participantes en los grupos según su conocimiento del sector desde el ámbito profesional que les concierne. De este modo se han podido identificar algunas de las dificultades o

problemas que afectan al sector así como las rémoras que le impiden posicionarse como un sector con valor un añadido.

- Y por otra, plantear soluciones a los problemas o dificultades que puedan existir en el sector y que previamente se han detectado. Es decir, recabar propuestas de mejora que incidan en los aspectos anteriormente delimitados. Así, en cada uno de los temas que se han abordado a lo largo del desarrollo del grupo, se ha dejado un espacio para proponer medidas específicas en cada materia. Pero también se ha ofrecido la posibilidad de hacer propuestas generales relativas a otros ámbitos de actuación y que han surgido de forma espontánea.

Para el desarrollo del grupo se ha elaborado un **guión estructurado** con cuestiones generales sobre distintos ámbitos como el empleo en el sector, las condiciones laborales, tejido asociativo, ocupaciones, cualificaciones y perfiles profesionales, formación y marco regulador. El contenido del guión se ha estructurado en base al doble objetivo fijado en esta *actuación*.

La realización de los grupos tuvo lugar el 14 de mayo y han tenido la siguiente **composición**:

- Grupo de “expertos/as” del sector: compuesto por asociaciones, empresarios/as o gestores/as y representación sindical. Participaron 7 personas:
 - o Representante de GESPORT
 - o Representante de URDI
 - o Representante de SEDENA
 - o Representante de la Agrupación Deportiva San Juan
 - o Representante de ANAITASUNA
 - o Representante del ámbito Sindical
- Grupo de trabajadores/as: tanto asalariados/as como autónomos/as. Para este segundo grupo se buscó representación de los diversos perfiles y puestos más usuales en el sector, participando así:
 - o Una coordinadora de actividades de una gran empresa.
 - o Una persona de control de accesos y administración.
 - o Un encargado de mantenimiento.
 - o Un socorrista, miembro del Comité de su empresa.
 - o Una monitora de actividades.
 - o Un segundo monitor de actividades, con la peculiaridad de estar iniciando adicionalmente una actividad de gimnasio privado.

2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

A continuación, se recopilan las propuestas de actuación recabadas en las dinámicas grupales y estructuradas en varios ámbitos (asociativo e institucional, laboral y formativo) donde se realizan recomendaciones tanto generales como específicas para la mejora del sector.

2.1. PROPUESTAS DE CARÁCTER ASOCIATIVO-COLABORATIVO E INSTITUCIONAL

RECONOCIMIENTO DE LA LABOR REALIZADA POR LAS ENTIDADES DEPORTIVAS:

El sector de Gestión Deportiva está articulado en torno a varias asociaciones: AGEDENA (Asociación de Empresas de Gestión Deportiva Navarra), ANEFIDE (empresas del sector de servicios físicos y deportivos) y AEDONA (Asociación de Entidades Deportivas y de Ocio de Navarra) que aglutinan a un amplio número de miembros que operan en el sector. En el caso de esta última, AEDONA, pese a las particularidades de cada una de las entidades que la conforman¹, se han podido llevar a cabo proyectos conjuntos consiguiendo objetivos importantes, pero también existe cierta dificultad en cuanto a la labor de difusión y de promoción del trabajo que realizan cada una de ellas. Para superar este hándicap, se ha trabajado desde la Asociación para romper con la imagen elitista e inaccesible que se tenía de algunas de las entidades consiguiéndose finalmente el *reconocimiento público de los usuarios/as* que han entendido el esfuerzo que se ha hecho para acercarse a ellos/as, según confirman los/as expertos/as del sector. Sin embargo, en relación a la Administración Foral las circunstancias han sido diferentes por lo que se reclaman dos cuestiones fundamentales:

- **La necesidad de reconocimiento por parte de la Administración Foral como entidades de desarrollo que tienen una función pública y prestan un servicio público a la ciudadanía**, de modo que el tratamiento que se le otorgue a estas entidades sea acorde con esta consideración. A tal efecto, se podría esperar que dicho reconocimiento pudiera tener una trascendencia a efectos impositivos, con una menor carga, y a efectos de cooperación entre la Administración y el sector.

¹ AEDONA la conforman Clubs Deportivos, Sociedades culturales deportivas recreativas, Sociedades Deportivas Culturales, Unión deportiva cultural, etc.

- **Organizar jornadas informativas** sobre la labor de las entidades que componen el sector y **foros de intercambio** de conocimiento de expertos/as **que sirvan para difundir el trabajo realizado así como para profundizar sobre las distintas realidades del sector.**

MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y LA RELACIÓN ENTRE LOS AGENTES DEL SECTOR:

Además, los/as interlocutores/as del sector señalan que la comunicación entre los distintos agentes de la Gestión Deportiva es escasa o nula. Por una parte están las empresas, los clubes y las federaciones que prestan unos servicios determinados y que tienen unas necesidades concretas; y por otra están los sindicatos que como representantes de los/as trabajadores/as pueden hacer sus aportaciones desde la función social que tienen y desde el trabajo que realizan. Ambas partes coinciden en la necesidad de que exista una planificación común en el sector y de que se cree una figura que armonice y coordine los proyectos que se deben poner en marcha en materia de formación, profesionalización del sector, empleo, etc.

En esta línea se plantea la necesidad de llevar a cabo varias medidas como son:

- **Impulsar la creación de un espacio de coordinación del sector**, que sirva de **foro permanente** para el trabajo continuado y el debate y donde tengan cabida todas las partes que lo componen: diferentes asociaciones empresariales deportivas, federaciones, administración y sindicatos. En este espacio resulta imprescindible tener una visión global para que todas las realidades de la actividad estén presentes.
- **Reclamar un papel más activo** de la Administración Foral o en su caso del **Consejo Navarro del Deporte en la dinamización y desarrollo del sector**. Este órgano podría ser el agente que coordine las distintas iniciativas y convoque este espacio o foro de encuentro demandado por los agentes, ejerciendo así una función técnica que pueda ir más allá de la función política que tenga encomendada.
- En esta línea, resulta imprescindible un mayor **apoyo y presencia institucional** para mejorar la comunicación entre los distintos agentes sectoriales (asociaciones empresariales, deportivas clubs, federaciones, sindicatos, etc.)
- Conectado con lo anterior, **retomar los esfuerzos y las relaciones de cooperación y trabajo con la Administración Foral** (Gobierno de Navarra y ayuntamientos) que un tiempo atrás se produjeron, al objeto de

posibilitar un trabajo más estrecho entre Administración y empresas y de elaborar proyectos comunes a todo el sector y proyectos de intervención para los próximos años.

- **Dotar al sector de un marco regulador propio** que esté diseñado y conformado por todas las partes implicadas.

OTRAS PROPUESTAS A TENER EN CUENTA DESDE LA ADMINISTRACIÓN

En otro orden de cosas, se proponen una serie de medidas a tener en cuenta desde la Administración Pública para dar respuesta a distintas realidades del sector.

En estos momentos, el sector de la Gestión Deportiva queda enmarcado bajo el *Instituto Navarro de Deporte y Juventud* que está supeditado a las directrices de planificación y política global que proceden del Departamento de Políticas Sociales del Gobierno de Navarra. Sin embargo, los/as expertos/as del sector muestran cierto descontento ante esta ubicación. Por ello plantean que sería conveniente:

- **Encuadrar la Gestión Deportiva dentro de un departamento gubernamental acorde con las necesidades y demandas del sector**, desde donde se pueda dar respuesta a las mismas y con partidas presupuestarias específicas dirigidas al desarrollo de esta actividad.

Los clubs deportivos y asociaciones deportivas sin ánimo de lucro se encuentran inmersos en un proceso de aprobación de la nueva *Ley del voluntariado* que les obligaría a dar de alta en la Seguridad Social a todas las personas a las que se les abone alguna remuneración económica por realizar tareas o trabajos que se prestan de forma voluntaria. Estas entidades consideran que la nueva ley les afectará negativamente ya que el voluntariado es un elemento esencial para la subsistencia de las mismas y su promulgación podría dar lugar a la desaparición de una buena parte de ellas. Puesto que son parte interesada en este asunto, proponen:

- **Posibilitar o permitir la participación de las entidades deportivas** (clubs y asociaciones deportivas) **en la elaboración de la Ley del voluntariado** que pretende regular la relación laboral de los/as profesionales que colaboran como voluntarios/as con las mismas. La finalidad sería conseguir integrar su punto de vista y minimizar el impacto que la aprobación de dicha ley pudiera tener sobre una parte de las entidades.

Dado que el servicio que prestan las empresas de gestión de instalaciones deportivas es considerado un servicio público, en las licitaciones, la Administración debería:

- **Primar la calidad del servicio** que las empresas de actividades deportivas prestan a la ciudadanía **ante la oferta económica más baja** en la concesión de los contratos o licitaciones públicas.

La distinción que desde la Administración Pública se hace por un lado de las actividades físicas y, por otro, de las actividades deportivas, requiere de una revisión de los criterios que se aplican para subvencionar dichas actividades. Se propone que sería deseable:

- Realizar una **mayor promoción del deporte o de la actividad deportiva**, y no tanto de la actividad física enmarcada más en el ámbito del ocio, que repercuta en la generación de un mayor dinamismo del sector.

2.2. PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La existencia de distintos convenios que regulan las condiciones laborales de los/as trabajadores/as del sector de *Actividades deportivas* en función del subsector al que pertenecen (*Gestión de instalaciones deportivas, Actividades de los clubs deportivos*, etc.), hace que trabajadores/as que realizan mismos trabajos o están en puestos similares tengan distintas condiciones de trabajo y diferentes tablas salariales.

Así en materia de negociación colectiva, y para evitar que la pertenencia a distintos convenios genere estas desigualdades entre profesionales pertenecientes a una misma ocupación, se propone:

- **Homogeneizar las condiciones laborales** de los/as trabajadores/as **de los clubs deportivos** que cuentan con pactos o convenios de empresa propios.
- **Establecer una regulación salarial**, especialmente en el caso de *monitores/as deportivos*, **acorde con los cometidos que implica el puesto**, con la **responsabilidad** que supone el trabajo dirigido a un público concreto y con el **desgaste físico** que conlleva el ejercicio de sus funciones. Este hecho redundaría en un mayor reconocimiento y valoración de esta categoría profesional. Esta demanda en relación a los salarios adquiere un

énfasis especial en el caso de los profesionales que trabajan en el sector de *Actividades de Gimnasios*, donde las tablas salariales muestran salarios inferiores a los que se contemplan en el *Convenio autonómico de Gestión Deportiva*.

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

También en el ámbito de la negociación colectiva se pueden llevar a cabo otras medidas en relación a la mejora de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.

- **Facilitar la conciliación laboral. Apostar**, de una manera decidida, **por la conciliación familiar y laboral sin limitaciones**, destinando por parte de la empresa los medios económicos, organizativos y de personal necesarios para ello, con el fin de evitar un sobreesfuerzo organizativo y/o laboral en aquellos/as trabajadores/as que no necesitan recurrir a este tipo de medidas. (o con el fin de evitar que la conciliación de una parte de la plantilla recaiga sobre el resto).
- **Proporcionar una mayor estabilidad laboral en los puestos**, para lo cual se esbozan varias medidas:
 - o **Impulsar el asentamiento de las plantillas**, especialmente de monitores/as, **a través de la contratación indefinida o de la ampliación de jornadas de trabajo**, contribuyendo así a luchar contra la elevada parcialidad y estacionalidad laboral como uno de los rasgos que le confieren mayor precariedad al empleo en este sector.
 - o Para el logro de la medida anterior, sería conveniente **realizar cambios en la organización y gestión de los recursos humanos priorizando la empleabilidad de las plantillas** ante la reducción del coste laboral. En este sentido, se plantea ajustar las jornadas laborales ampliando las jornadas parciales ya existentes a través de la formación o del aumento de la polivalencia. En este aspecto, la Administración juega un papel esencial y debe también asumir una responsabilidad en aquellas empresas de gestión pública velando por la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores/as.
- Elaborar **planes para evitar riesgos** asociados a los puestos y mejorar la salud laboral del trabajo, con revisiones y renovaciones del material de apoyo necesario para el mismo.

2.3 PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR

La formación es el eje desde donde deben abordarse las principales propuestas del sector para desde ésta provocar la transformación necesaria que permita conseguir los objetivos de competitividad y calidad en el trabajo de la Gestión Deportiva. Así pues, cualquier propuesta de mejora en general para el sector pasa necesariamente por una apuesta por la formación como condición imprescindible para mejorar las condiciones laborales en cuanto a:

- Polivalencia
- Incremento de jornadas
- Eventualidad
- Profesionalización de los trabajadores/as y del sector
- Calidad en el servicio

Las características de la formación que se pueda ofertar dentro de la Gestión Deportiva viene determinada por las características del sector (atomización, escasa disponibilidad horaria, estacionalidad de la actividad, jornadas a tiempo parcial, pluriempleo...). De acuerdo con los planteamientos realizados por los/as interlocutores/as del sector, se recogen a continuación las propuestas apuntadas en el ámbito formativo.

DE CARÁCTER GENERAL:

1. Sería conveniente **planificar la formación desde una perspectiva sectorial** y no de empresa, teniendo en cuenta las necesidades formativas del sector en su conjunto, de modo que posibilite:
 - a) a los/as trabajadores/as, una mayor cualificación y una mayor empleabilidad dentro del propio sector
 - b) a las empresas, ser más competitivas y diferenciarse en cuanto a la calidad del servicio prestado.
2. Tendría que **realizarse dentro del tiempo de trabajo para facilitar el acceso al personal con mayores dificultades** dado el escaso número de horas trabajadas, el pluriempleo, problemas de conciliación, estacionalidad de algunas actividades, etc.

3. Habría que **diferenciar entre tres tipos de formación para dar una respuesta adecuada según los casos** y circunstancias existentes:
- a) Atendiendo a los Certificados de acreditación o de capacitación exigibles para el desempeño del puesto: **analizar las exigencias y necesidades tanto actuales** (formación exigida en DESA-Desfibriladores Automáticos y Semiautomáticos Externos, reciclaje en la ocupación de socorrismo, etc.) **como futuras a medio o largo plazo** (formación para el personal de mantenimiento de piscinas, actualmente en proceso -agua y ambiente-, formación esta última para el personal de mantenimiento y/o socorristas).
 - b) En el marco de las Cualificaciones profesionales, dado el número de horas de formación necesaria para la obtención de los certificados de profesionalidad se podría **planificar la cualificación de trabajadores/as modulada en un período de 5 años, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores** (20h anuales acumulables en un período de 5 años).
 - c) La Formación de demanda debe caracterizarse por:
 - estar **adaptada al actual sistema de polivalencias** en general y en particular en el ámbito de la Gestión Deportiva
 - ser **específica para el colectivo de monitores y monitoras deportivos**, de modo que esta formación podría ser considerada por las empresas como un factor de competitividad, tal y como se ha expuesto anteriormente, puesto que supone un elemento diferenciador añadiendo un plus de calidad al trabajo o al servicio que estos/as profesionales prestan
 - ser una **formación proactiva**, adelantada a las necesidades y/o modas
 - ser una **formación especializada** orientada hacia nuevos espacios, como la salud, y nuevos colectivos (bebés, mujeres embarazadas, personas mayores, etc.) y demandas específicas (rehabilitación, nutrición, etc.).

DE CARÁCTER ESPECÍFICO:

Desde el sector se reconoce la importancia que la acreditación de las competencias profesionales puede tener en la Gestión Deportiva dado el volumen de personas que tienen una antigüedad en el sector y que han ido adquiriendo conocimientos a través de la formación no reglada, acumulando al mismo tiempo experiencia

profesional. Por ello, se debería valorar la trascendencia que esto tendría en la **mejora de la profesionalización del sector y**, en consecuencia, en la lucha **contra el intrusismo profesional**. Para trabajar de forma decidida en este ámbito, se plantea:

- **Utilizar los certificados de profesionalidad para organizar formación que permita acreditar determinadas unidades de competencia.**
- **Impulsar las cualificaciones, los certificados de profesionalidad y la acreditación de la experiencia en especialidades vinculadas a la Gestión Deportiva** (esta última se plantea muy especialmente para la ocupación de monitores/as deportivos).

En el colectivo de *socorristas y monitores/as deportivos* concurren una serie de aspectos como la necesidad y la importancia de reciclaje profesional, derivado del envejecimiento, o la estacionalidad de ciertas actividades físicas y deportivas que conlleva una mayor temporalidad en la contratación de estos/as profesionales. El abordaje de estas cuestiones requeriría de numerosas actuaciones, sin embargo con el fin de **facilitar el reciclaje profesional y reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación** destacan algunas propuestas que podrían hacer frente a los problemas derivados de estas circunstancias:

- **Elaborar planes de formación dirigidos al reciclaje profesional de monitores/as deportivos y socorristas** que posibiliten el acceso a una segunda actividad dentro del sector.
- **Fomentar la polivalencia a través de la formación** en aquellas ocupaciones como *socorristas y monitores/as deportivos* **para** que puedan **prolongar su vida laboral** en el sector acorde a su condición física.

Para ello se requiere de la **planificación de las polivalencias en sentido ascendente** de la promoción profesional de las ocupaciones existentes en el sector. Asimismo, esta medida implica identificar y definir la formación necesaria para favorecer el reciclaje profesional de estos colectivos dentro del sector o para garantizar los conocimientos suficientes que permitan la polivalencia en sus puestos, de tal forma que ambos aspectos se retroalimenten.

- **Programar actividades dirigidas a usuarios/as de gimnasios, clubs o instalaciones deportivas a más largo plazo.** Esto se puede hacer poniendo en marcha distintas estrategias que permitan romper con los picos de estacionalidad de determinadas actividades: ampliando los cursos o los periodos en que se llevan a cabo, ofertando nuevas actividades o planes de

entrenamiento destinados a satisfacer las demandas de colectivos concretos, etc.

En el marco del sistema formativo navarro actual se detecta una insuficiente oferta de formación tanto reglada como de Formación para el Empleo relacionada con el sector deportivo y con la gestión deportiva. Incluso, la inexistencia de titulaciones universitarias en *Educación Física* y en *Ciencias de la Actividad Física y el Deporte* añade además una carencia importante de perfiles profesionales como gestores/as deportivos, docentes de educación física, etc. Este hecho no contribuye al objetivo de mejora de la cualificación de los y las trabajadoras y, por tanto, de profesionalización del sector, por lo que se propone:

- **Aumentar e impulsar la oferta formativa existente en todo al sector**, creando nuevas titulaciones tanto dentro de la Formación Profesional y de la Formación para el Empleo como de licenciaturas dentro del sistema universitario.

CUADRO RESUMEN CON LAS PRINCIPALES PROPUESTAS.

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES PROPUESTAS	
De carácter asociativo-colaborativo e institucional	RECONOCIMIENTO DE LA LABOR REALIZADA POR LAS ENTIDADES DEPORTIVAS: ▪ Reclamar la necesidad de reconocimiento como entidades de desarrollo que tienen una función pública y prestan un servicio público. ▪ Organizar jornadas informativas, foros de intercambio, etc. con el objetivo de difundir el trabajo realizado por las entidades deportivas y profundizar sobre las distintas realidades del sector.
	MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y LA RELACIÓN ENTRE LOS AGENTES DEL SECTOR: ▪ Impulsar la creación de un espacio de coordinación que aglutine a todas las partes implicadas en el sector: asociaciones empresariales, deportivas, federaciones, agentes sociales y administración. ▪ Reclamar un papel más activo de la Administración Foral o en su caso del Consejo Navarro del Deporte en la dinamización y desarrollo del sector. ▪ Mayor apoyo y presencia institucional para mejorar la comunicación entre los distintos agentes sectoriales. ▪ Retomar los esfuerzos y las relaciones de cooperación y trabajo con la Administración Foral. ▪ Dotar al sector de un marco regulador propio.
	OTRAS PROPUESTAS: ▪ Encuadrar la Gestión Deportiva dentro de un departamento gubernamental acorde con las necesidades y demandas del sector ▪ Posibilitar o permitir la participación de las entidades deportivas (clubs y asociaciones deportivas) en la elaboración de la <i>ley del voluntariado</i>. ▪ Primar la calidad del servicio que las empresas de actividades deportivas prestan a la ciudadanía ante la oferta económica más baja en la concesión de los contratos o licitaciones públicas. ▪ Realizar una mayor promoción del deporte que repercuta en la generación de un mayor dinamismo de la actividad de Gestión Deportiva.

En materia de empleo y condiciones de trabajo	NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ▪ Homogeneizar las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de los clubs deportivos que cuentan con pactos o convenios de empresa propios. ▪ Establecer una regulación salarial de los/as profesionales del sector, especialmente en el caso de <i>monitores/as deportivos</i>, acorde con los cometidos que implica el puesto. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: ▪ Facilitar la conciliación laboral, destinando por parte de las empresas los medios económicos, organizativos y de personal necesarios para ello. ▪ Proporcionar una mayor estabilidad laboral en los puestos, para lo cual se esbozan varias medidas: - o impulsar el asentamiento de las plantillas, especialmente de <i>monitores/as deportivos</i>, a través de la contratación indefinida o de la ampliación de jornadas de trabajo. - o realizar cambios en la organización y gestión de los recursos humanos priorizando la empleabilidad de las plantillas ante la reducción del coste laboral. ▪ Elaborar planes para evitar riesgos asociados a los puestos y mejorar la salud laboral del trabajo.
Mejora de la profesionalización y de la cualificación de los y las trabajadoras	DE CARÁCTER GENERAL: ▪ Planificar la formación desde una perspectiva de sector ▪ Facilitar el acceso a la formación al personal con mayores dificultades. ▪ Diferenciar entre tres tipos de formación para dar una respuesta adecuada según los casos. - o <u>Certificados de acreditación</u> exigibles para el desempeño del puesto: analizar las exigencias y necesidades tanto actuales como futuras a medio o largo plazo. - o <u>Cualificaciones profesionales</u>: planificar la cualificación de trabajadores/as modulada en un período de 5 años, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores - o <u>Formación de demanda</u>: adaptarla al actual sistema de polivalencias y al colectivo de monitores y monitoras.

Mejora de la profesionalización y de la cualificación de los y las trabajadoras	DE CARÁCTER ESPECÍFICO: ▪ Mejorar la profesionalización del sector y obstaculizar el intrusismo profesional: - o Utilizar los certificados de profesionalidad para organizar formación que permita certificar determinadas unidades de competencia. - o Impulsar las cualificaciones, los certificados de profesionalidad y la acreditación de la experiencia en especialidades vinculadas a la Gestión Deportiva. ▪ Facilitar el reciclaje profesional y reducir la temporalidad y parcialidad en la contratación: - o elaborar planes de formación dirigidos al reciclaje profesional de <i>monitores/as deportivos</i> y <i>socorristas</i>, que posibiliten el acceso a una segunda actividad dentro del sector. - o fomentar la polivalencia a través de la formación en aquellas ocupaciones como <i>socorristas</i> y <i>monitores/as deportivos</i> para que puedan prolongar su vida laboral en el sector acorde a su condición física. - o programar actividades dirigidas a usuarios/as de gimnasios, clubs o instalaciones deportivas a más largo plazo. ▪ Aumentar e impulsar la oferta formativa existente en todo el sector, creando nuevas titulaciones.
---	---

