

# EL SECTOR DE **GESTIÓN DEPORTIVA** EN NAVARRA

**“** PROFESIONALIZACIÓN Y  
CALIDAD EN EL EMPLEO  
PARA MEJORAR EL SERVICIO

El estudio del sector de Gestión Deportiva en Navarra, realizado por el Gabinete de Estudios de CCOO y financiado por el Servicio Navarro de Empleo (inafre-OBNE), surge a iniciativa de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, con el objetivo de crear una herramienta de trabajo que nos permita fundamentar pautas de actuación para dar respuesta a las necesidades identificadas.

Se ha elaborado teniendo en cuenta varias perspectivas: condiciones laborales de contratación, tipo de jornada, salud laboral, formación, tejido empresarial, etc., y engloba a todas las empresas que se dedican en Navarra a prestar servicios deportivos.

## RELEVANCIA DEL SECTOR

- ▶ El sector genera una riqueza en la economía navarra que supone el 0,56% del Valor Añadido Bruto total de Navarra y el 0,51% del Producto Interior Bruto a precios de mercado.
- ▶ El gasto medio anual por hogar en servicios y bienes deportivos en Navarra es de 426,3 euros, el 2º más elevado por comunidad.
- ▶ El gasto medio anual por persona es de 167,8 euros, el más alto del conjunto nacional.

## Está compuesto por .....

- ▶ 181 empresas afiliadas a la Seguridad Social correspondientes al CNAE 93.1, que emplean a 2.903 trabajadores
- ▶ Diversas asociaciones empresariales (AGEDENA, AEDONA y ANEFIDE).
- ▶ 1.133 clubs deportivos y 73.270 licencias federadas, lo que supone que el 11,4% de la población navarra está federada.

- ▶ 1.480 instalaciones con 3.748 espacios deportivos.

## Estructura empresarial .....

- ▶ De las 181 empresas, el 34,8% corresponden a Gestión de instalaciones deportivas, el 33,1% a Actividades de clubs deportivos, el 17,7% a Actividades de gimnasios, y el 14,4% a Otras actividades deportivas.
- ▶ Entre 2009 y 2014, el sector ha incrementado su tejido empresarial un 20,6%. Sin embargo, la actividad de gimnasios ha experimentado un descenso del -11,1% de sus empresas a favor del resto de actividades, muy especialmente del subsector Gestión de instalaciones deportivas que se ha incrementado un 60,5%.

“CADA NAVARRO GASTA DE MEDIA 167,8 EUROS AL AÑO EN ESTE SECTOR, LA CIFRA MÁS ALTA DEL PAÍS

## EL EMPLEO EN EL SECTOR

### Perfil del trabajador/a .....

#### Perfil mayoritario de los/as trabajadores/as:

- ▶ Mujeres con una edad media de 38 años y con un nivel de estudios medio-alto.



- Dirección y Gerencia
- Coordinador deportivo, fisioterapeuta, ATS DUE
- Técnico de actividad deportiva monitor
- Técnico de sala, masajista, oficial de 1ª administrativo, oficial de 1ª oficios varios, socorrista
- Auxiliar administrativo, operario servicios generales, ayudante de monitor
- Conserje, portero, peón y peón de limpieza

### Condiciones laborales de los/as trabajadores/as .....

- ▶ El 96% cotizan en el **Régimen General** de la Seguridad Social.
- ▶ Para el 88,4% es su **actividad principal**.
- ▶ 3 de cada 4 trabajan siempre en el mismo sitio. El resto tiene una importante **movilidad** entre centros pertenecientes a una misma empresa y entre varias empresas.
- ▶ La **antigüedad** de las plantillas es elevada (73,9%), permanencia que aumenta con la edad, si bien se aprecia un acortamiento progresivo de la población laboral a partir de los 39 años.
- ▶ La modalidad de contrato predominante es el **contrato indefinido**: el 70,4% tiene un contrato indefinido, el 11,2% un contrato eventual, el 9,9% de obra o servicio y el 8,5% fijo-discontinuo.
- ▶ 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%).
- ▶ Más de la mitad tiene un **contrato a jornada parcial** (51,3%). Tiene mayor incidencia en las mujeres (60%), monitores/as deportivos (77,6%), menores de 29 años (75%) y con una antigüedad inferior a un año (88,5%).
- ▶ **Jornada de trabajo**: media de cinco días semanales, de lunes a viernes (40,6%).

- ▶ El **número medio de horas de trabajo semanal** establecidas en el sector se sitúa en 28 horas.
- ▶ El **salario medio mensual** es de 1.272,54 euros a jornada completa y de 722,78 euros a jornada parcial. Según sexo, existe una diferencia entre el salario medio de los hombres (1.384,21€) y mujeres (1.166,37€) de 217,84€.
- ▶ En materia de género se aprecia una **feminización de los puestos** de menor exigencia de cualificación profesional, que a su vez concentran el mayor volumen de personal (control de accesos y limpieza) mientras que los puestos de mayor responsabilidad (dirección y coordinadores deportivos) están ocupados mayoritariamente por hombres.

### Rasgos distintivos del colectivo de monitores/as deportivos .....

- ▶ Perfil mayoritariamente femenino, muy joven y con un nivel educativo elevado, que no coincide necesariamente con la actividad que desarrollan.
- ▶ Importante movilidad externa: el 38,9% trabaja para diferentes empresas.
- ▶ El salario medio se sitúa por encima de la media del sector, si bien el salario mensual es variable dependiendo de las clases ofertadas en ese mes.

- ▶ Están expuestos/as a una mayor precariedad laboral:
  - Temporalidad más elevada (42%).
  - Mayor parcialidad del empleo (77,6%).
  - Menos horas de trabajo semanal establecidas (la media es de 20,2 horas/semana).
  - Mayor riesgo de sufrir bajas laborales.
- ▶ Necesidad e interés de formación relacionada con su ocupación, así como con otras del sector.

“ LOS MONITORES/AS DEPORTIVOS ESTÁN EXPUESTOS A UNA MAYOR PRECARIEDAD LABORAL

## LA FORMACIÓN EN EL SECTOR

### Sistema Nacional de Cualificaciones . . . .

- ▶ 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.

## Certificados de acreditación exigidos en el sector .....

- ▶ Formación para el personal de mantenimiento de instalaciones de aire acondicionado y de riesgo de contaminación o transmisión de legionella.
  - Legionella
- ▶ Formación para el personal de salvamento y socorrismo:
  - Socorrismo    - Desfibriladores
- ▶ Formación para el personal de mantenimiento y limpieza de piscinas:
  - Piscinas (en desarrollo).

## PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DEL SECTOR

---

### Puntos fuertes .....

- ▶ Sector maduro que se ha ido consolidando en los últimos años.
- ▶ Alta demanda social.
- ▶ Aspectos propios de un sector emergente (aumento de trabajadores/as, alta participación de jóvenes, ámbitos en desarrollo, etc.).
- ▶ Capacidad de adaptación de las empresas del sector a las nuevas demandas sociales.
- ▶ Sector generador de empleo: la mayor intensidad de uso de las instalaciones y la demanda de más actividades obliga a aumentar las contrataciones.

- ▶ Existencia del Observatorio de la Negociación, que vela por el cumplimiento del Convenio Colectivo autonómico del sector de Gestión Deportiva.
- ▶ Socorristas y monitores/as deportivos están entre las ocupaciones más ofertadas y demandadas.
- ▶ Elevado interés por la formación y proclive a la formación.
- ▶ Sector en constante innovación.

### Puntos débiles .....

- ▶ Atomización del sector.
- ▶ Intrusismo profesional.
- ▶ Elevada tasa de parcialidad del empleo.
- ▶ Alta estacionalidad de algunas actividades y, por tanto, en las contrataciones.
- ▶ Baja regulación de las profesiones y de los empleos asociados a la actividad deportiva.
- ▶ Escasa disponibilidad horaria de los trabajadores/as para acceder a la formación debido a las características de sus jornadas (irregulares, horarios asociales, etc.).
- ▶ Escasa profesionalización.
- ▶ Elevado coste de la formación privada.
- ▶ Necesidades de reciclaje profesional debido al envejecimiento de monitores/as deportivos y socorristas.
- ▶ Problemas relacionados en el ámbito de la salud laboral, como lesiones, fatiga física, etc.



## ¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA MEJORAR EL SECTOR?

### ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

#### A nivel institucional . . . . .

- ▶ Crear un **espacio de coordinación del sector** que aglutine a todas las partes: asociaciones empresariales, deportivas, federaciones, agentes sociales y administración.
- ▶ Dotar al sector de un **marco regulador propio**.
- ▶ Conseguir una mayor **presencia y apoyo** por parte de la Administración Foral.

#### A nivel formativo . . . . .

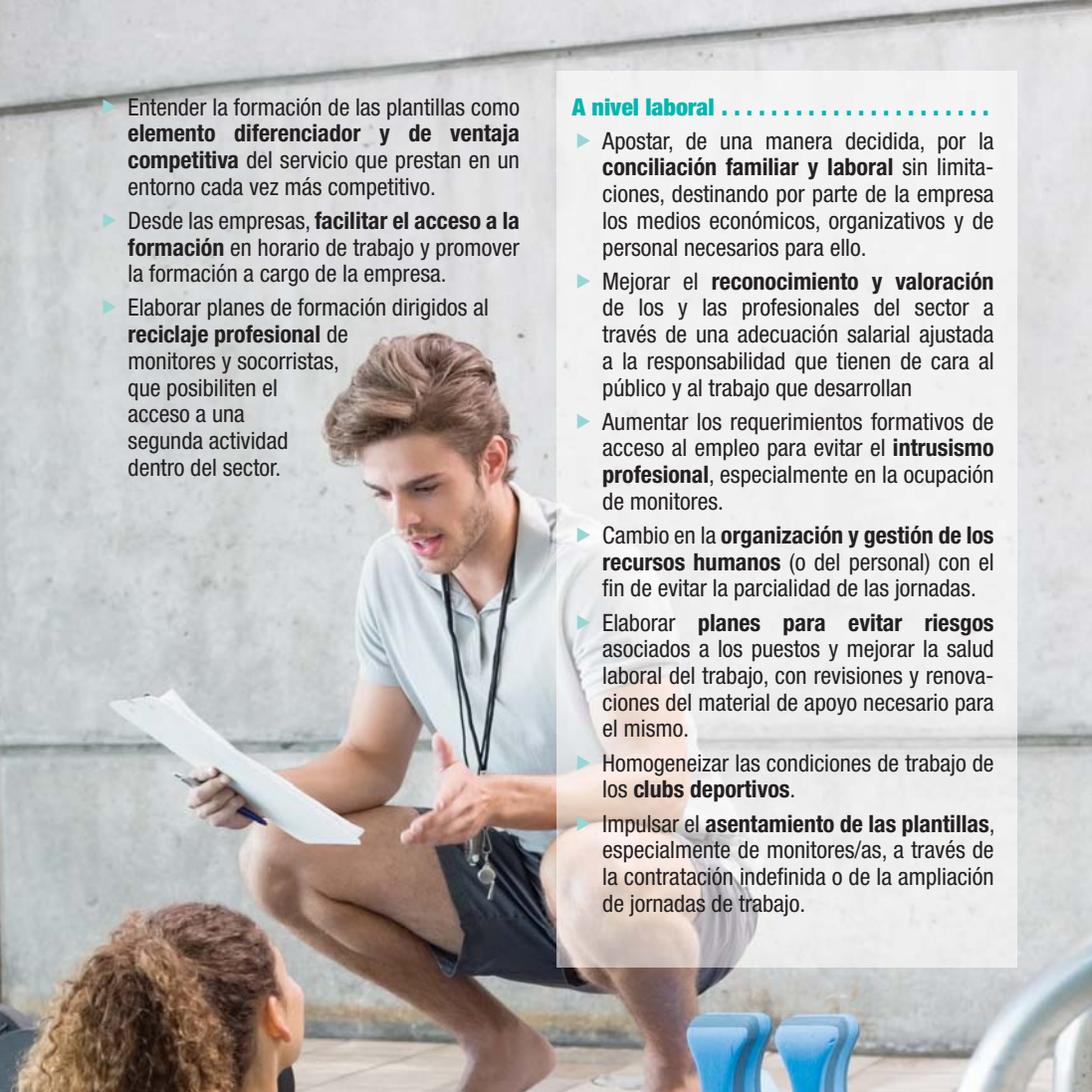
- ▶ **Profesionalizar el sector** a través de la apuesta decidida por la formación de los trabajadores/as e interviniendo en tres niveles:
  - Certificados de acreditación, exigibles para el desempeño del puesto.
  - Formación para el empleo, acorde al sistema de polivalencia y específica para el colectivo de monitores.
  - Cualificaciones profesionales, que combinan experiencia y formación modulada.
- ▶ **Planificar la formación** desde una perspectiva global, teniendo en cuenta las necesidades del sector en su conjunto y no solo las necesidades surgidas en las empresas.

“ ES NECESARIO CREAR UN ESPACIO DE COORDINACIÓN DEL SECTOR, PROFESIONALIZARLO PARA EVITAR EL INTRUSISMO, IMPULSAR LA FORMACIÓN Y APOSTAR POR LA CONCILIACIÓN

- ▶ Entender la formación de las plantillas como **elemento diferenciador y de ventaja competitiva** del servicio que prestan en un entorno cada vez más competitivo.
- ▶ Desde las empresas, **facilitar el acceso a la formación** en horario de trabajo y promover la formación a cargo de la empresa.
- ▶ Elaborar planes de formación dirigidos al **reciclaje profesional** de monitores y socorristas, que posibilite el acceso a una segunda actividad dentro del sector.

## A nivel 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.
- ▶ Mejorar el **reconocimiento y valoración** de los y las profesionales del sector a través de una adecuación salarial ajustada a la responsabilidad que tienen de cara al público y al trabajo que desarrollan
- ▶ Aumentar los requerimientos formativos de acceso al empleo para evitar el **intrusismo profesional**, especialmente en la ocupación de monitores.
- ▶ Cambio en la **organización y gestión de los recursos humanos** (o del personal) con el fin de evitar la parcialidad de las jornadas.
- ▶ 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.
- ▶ Homogeneizar las condiciones de trabajo de los **clubs deportivos**.
- ▶ Impulsar el **asentamiento de las plantillas**, especialmente de monitores/as, a través de la contratación indefinida o de la ampliación de jornadas de trabajo.



“ PUEDES CONSULTAR EL ESTUDIO COMPLETO EN LA WEB DE CCOO DE NAVARRA EN EL APARTADO DE INFORMACIÓN DEL GABINETE DE ESTUDIOS O EN LA PÁGINA DE LA FSC

[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

[www.fsc.ccoo.es/webfscnavarra](http://www.fsc.ccoo.es/webfscnavarra)

### **Pamplona**

Avda Zaragoza 12, 4ª planta · Tel: 948 24 42 00

### **Forem**

Polígono Industrial de Mutilva Baja C/ U, nº 1–3 · Tel.: 948 13 66 88

**Tudela** Eza, 5 · Tfno: 948 82 01 44

**Castejón** Estación Renfe, s/n · Tel. 948 81 42 54

**Estella** Maria de Maeztu 19–21, bajo · Tel. 948 55 42 51

**San Adrián** Santa Gema 33–35, entrpl. · Tel. 948 67 20 24

**Viana** Tudela 9, bajo · Tel. 948 64 53 95

**Mendavia** Miguel Pérez, s/n · Tel. 948 69 52 22

**Tafalla** Beire 2, bajo · Tel. 948 70 26 73

**Peralta** Avda. de la Paz 7A, 1º Puerta B · Tel. 948 75 07 98

**Alsasua** Zelai 79, bajo · Tel. 948 56 40 51