

## “Fortalecer la empleabilidad en el sector del deporte y el ocio activo”

Dictamen conjunto

*del Comité de Diálogo Social Sectorial Europeo sobre deporte y ocio activo*

### 1 Contexto y objetivos

En 2016, la economía de la Unión Europea aún se está recuperando del impacto de la reciente crisis económico-financiera. El desempleo mantiene una tasa alarmante cercana al 9% en los 28 países de la UE<sup>1</sup>. El porcentaje de paro juvenil, cercano al 20%, es igualmente preocupante y está muy lejos de los niveles previos a la crisis<sup>2</sup>. A través de diversas iniciativas y comunicaciones (p. ej., *Estrategia Europa 2020; Fortalecimiento de la dimensión social de la Unión económica y monetaria, Agenda de nuevas cualificaciones*), la Comisión Europea ha comenzado a abordar estos problemas.

Se ha reconocido al sector del deporte y ocio activo como un campo en desarrollo, que requiere mucha mano de obra y ha demostrado una alta resistencia al ciclo económico<sup>3</sup>. El sector ofrece una amplia gama de puestos de trabajo, muchos de ellos aptos para jóvenes. Por otra parte, el potencial de innovación inherente al deporte puede contagiarse a otros sectores y ayudarles a mejorar la empleabilidad. Esta opinión es compartida por el Consejo, que ha reconocido el potencial del deporte y el ocio activo como «nueva fuente de crecimiento y empleo en Europa»<sup>4</sup>. Para materializar este potencial, es esencial reforzar la empleabilidad de los trabajadores actuales y futuros.

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

<sup>2</sup> *Ibíd.*

<sup>3</sup> *Estudio sobre la contribución del deporte al crecimiento económico y el empleo en la UE* (<http://ec.europa.eu/sport/library/studies/study-contribution-spors-economic-growth-final-rpt.pdf>)

<sup>4</sup> *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre el deporte como motor de la innovación y del crecimiento económico (2014/C 436/02)*

El diálogo social sectorial europeo en el sector de deporte y ocio activo reúne a los interlocutores sociales Asociación Europea de Empleadores del Deporte (EASE) y UNI Europa, así como a EuropeActive y la Confederación Europea de Empleadores en Exteriores (EC-OE) en calidad de observadores (globalmente, los «interlocutores») en un intento de modelar el futuro de nuestro sector con carácter proactivo. Juntos apuntalan la creciente profesionalización del sector en ámbitos como pueden ser los contratos de trabajo, la seguridad y salud, las aptitudes y las cualificaciones.

En este dictamen conjunto, los interlocutores pretenden identificar las barreras a la empleabilidad presentes en el sector de deporte y ocio activo, así como ofrecer recomendaciones sobre el modo de superar dichas barreras. Esta declaración está dirigida a los legisladores europeos y nacionales, cuyas conclusiones se les anima a utilizar en apoyo de iniciativas políticas nuevas y existentes.

## 2 Definición

Los interlocutores subrayan que la empleabilidad debe entenderse como un concepto holístico. A efectos de este dictamen conjunto, han convenido la siguiente definición:

*La empleabilidad es la capacidad de entrar y moverse en los mercados de trabajo y de materializar el potencial a través de un empleo sostenible y accesible.*

*Para una persona, la empleabilidad depende:*

- *de los conocimientos y aptitudes que posea, así como de su actitud;*
- *de la forma en que presente sus atributos personales en el mercado de trabajo;*
- *del contexto ambiental y social en el que busque trabajo; y*
- *del contexto económico en el que busque trabajo<sup>5</sup>.*

De esta definición se desprende que reforzar la empleabilidad es una labor colectiva en la que deben participar trabajadores, empresarios y responsables políticos por igual.

## 3 Barreras a la empleabilidad

Los interlocutores han identificado las siguientes barreras a la empleabilidad, aplicables a todo el sector:

---

<sup>5</sup> Adaptación de una definición proporcionada por el Departamento de Irlanda del Norte para el Empleo y la Educación.

- Empleo de corta duración y alta rotación de personal, sobre todo en profesiones de entrenamiento;
- Perfiles exigentes a nivel físico y mental, que repercuten negativamente en la salud y la longevidad de los trabajadores;
- Brechas y discordancias en las aptitudes;
- Discrepancias entre los niveles nacionales de aptitudes, que impiden la movilidad;
- Falta de gestión financiera estratégica, que obstaculiza el empleo sostenible.

El sector de deporte y ocio activo se divide en tres subsectores: deporte profesional, deporte sin ánimo de lucro y ocio activo. Las barreras a la empleabilidad son específicas de cada sector y se describen a continuación.

### **3.1 Deporte profesional**

En el subsector del deporte profesional, hay que abordar la empleabilidad desde dos ángulos diferentes: a) durante la carrera deportiva; y b) después de finalizar la carrera deportiva.

#### a) durante la carrera deportiva

- **Inestabilidad contractual y falta de derechos laborales**  
Empleabilidad: en este caso entendida como la capacidad de encontrar empleo sostenible. Para los atletas profesionales, a menudo se ve reducida por la inestabilidad o —en algunos casos— incluso por la falta de contratos de trabajo adecuados. Si bien la situación varía entre deportes y Estados miembros, algunos clubes rescinden los contratos unilateralmente, retienen salarios u obligan a los jugadores a suscribir repetidos contratos «de prueba» de muy corta duración. Además, los atletas profesionales han comunicado que se les priva de derechos laborales básicos, como la protección de la seguridad social, especialmente en lo relativo a disposiciones adecuadas en materia de pensiones o seguros.
- **Incumplimiento de los requisitos de seguridad y salud y atención médica inadecuada**  
Una carrera deportiva conlleva altos riesgos para la seguridad y salud de los deportistas, los cuales, en algunos casos, no se tienen en cuenta debidamente. Los lugares de trabajo inseguros, así como la sobrecarga de los entrenamientos y los calendarios de competición pueden provocar lesiones, sobreentrenamiento o agotamiento.

Las lesiones interrumpen con frecuencia la carrera de los deportistas. Una atención médica inadecuada —tanto inicial, en el recinto deportivo, como en una etapa posterior, durante la fase de rehabilitación— puede impedir que los atletas profesionales recuperen los niveles previos a la lesión o incluso conducir al fin de su carrera deportiva. Incluso cuando la recuperación es favorable, los atletas profesionales pueden tener dificultades para encontrar un nuevo club o mantener el apoyo de su federación nacional.

- Falta de igualdad de derechos y oportunidades

A las atletas profesionales se les niega con frecuencia el reconocimiento debido por sus logros, lo que se traduce en un trato desigual en cuanto a empleo. En consecuencia, para las deportistas supone un reto encontrar y conservar un empleo sostenible. En particular, la denegación de los derechos relacionados con el embarazo y la maternidad hace que sea extremadamente difícil para las atletas profesionales combinar el deporte con la vida familiar, así como retomar su carrera después del embarazo.

b) después de finalizar la carrera deportiva

- Insuficiente apoyo a la doble formación

Una barrera importante a la empleabilidad de los deportistas profesionales es la falta de apoyo a la doble formación. Como indica un estudio alemán reciente, un factor significativo para que los atletas abandonen su carrera antes de llegar a su mejor momento es la incompatibilidad entre las exigencias de ser deportista de élite y estudiante o aprendiz de un oficio al mismo tiempo<sup>6</sup>. Las distintas barreras con que se encuentran los atletas profesionales puede ser culturales (expectativa de que los atletas subordinen toda su vida a alcanzar sus metas deportivas, planteamiento de «ganar a toda costa») o estructurales (incompatibilidad de los programas de prácticas o las clases de la universidad, falta de programas de educación a distancia o insensibilidad de los entrenadores ante los aspectos asociados a la doble formación).

El insuficiente apoyo a la doble formación durante la trayectoria deportiva reduce la empleabilidad posterior. Debido a su falta de aptitudes, cualificaciones y experiencia laboral pertinente, los atletas retirados se encuentran casi inevitablemente en desventaja cuando tratan de acceder a nuevos mercados de trabajo.

---

<sup>6</sup> Breuer, C., K. Hallmann, and M. Illgner. 2015 *Erfolgsfaktoren der Athletenfoerderung in Deutschland*. Bundesinstitut fuer Sportwissenschaft. Koeln: Sportverlag Strauss.

### **3.2 Deporte sin ánimo de lucro**

En el subsector del deporte sin ánimo de lucro, pueden identificarse las siguientes barreras a la empleabilidad:

- Inestabilidad contractual o ausencia de contratos

El subsector se caracteriza por un alto número de empleos a tiempo parcial, relaciones laborales de duración determinada, empleos subvencionados por el estado, salarios bajos y gran número de voluntarios. El bajo nivel de empleo de calidad se debe principalmente a la insuficiente capacidad financiera de las organizaciones deportivas. Además, estas organizaciones deportivas suelen estar gestionadas por voluntarios, quienes a veces carecen de los conocimientos y competencias necesarios para desempeñar las funciones de empleador. Por otra parte, la normativa nacional que impide a los empleadores compartir sus plantillas puede restringir la empleabilidad.

- Problemas de salud física

La mayoría de los puestos de trabajo de entrenador/instructor/monitor dependen de la salud física del empleado, puesto que debe participar en cierto grado en la actividad deportiva que imparte. Por tanto, los requisitos de salud y las condiciones físicas pueden también limitar su carrera deportiva.

### **3.3 Ocio activo**

El ocio activo es una combinación de actividades de fitness y al aire libre, normalmente no estructuradas y de carácter no competitivo. Promueve un estilo de vida activo y saludable por medio de actividades, eventos y ejercicio. Normalmente corre a cargo de animadores o instructores cualificados, que se encargan de que las actividades se adapten a las capacidades de los participantes y se ajusten a sus necesidades de forma agradable y segura<sup>7</sup>. El subsector del ocio activo europeo cuenta con de 750 000 a 800 000 empleados y presenta niveles de voluntariado relativamente bajos. Los instructores y animadores de ocio activo se centran casi exclusivamente en mejorar el resultado (la experiencia) de los participantes durante las actividades. El subsector se caracteriza también por una compleja red formada por trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, de temporada o eventuales, personas con otro trabajo principal y una cifra considerable de trabajadores autónomos.

---

<sup>7</sup> Adaptación de la definición proporcionada por la Alianza de Ocio Activo (EuropeActive – EC-OE, 2015)

Como barreras principales, los interlocutores han identificado las siguientes:

- Escasez y discordancia de aptitudes  
Los empleadores han señalado dificultades para contratar a trabajadores con las aptitudes adecuadas. Por ejemplo, el uso de aplicaciones digitales, dispositivos portátiles y programas de formación y asesoramiento de última generación basados en internet cuestiona los puestos de trabajo tradicionales en el subsector del ocio activo. La creciente importancia de promover la actividad física en beneficio de la salud entre grupos de población más amplios exige igualmente un conjunto distinto de aptitudes. La conexión insuficiente entre el mercado laboral y el subsector educativo/formativo tiene mucho que ver al respecto.
- Falta de integración en el mercado laboral  
El reconocimiento desigual de aptitudes y cualificaciones entre los Estados miembros sigue impidiendo la movilidad de los profesionales del fitness y los animadores de actividades al aire libre. Mientras los trabajadores no puedan desplazarse de forma eficaz y legal entre los distintos mercados de trabajo nacionales, sus oportunidades de empleo se verán limitadas, al igual que las oportunidades de las empresas para contratar personal con las aptitudes adecuadas.

#### 4 Recomendaciones

Para abordar las barreras a la empleabilidad habituales en el sector de deporte y ocio activo en su conjunto, los interlocutores han acordado las siguientes recomendaciones generales:

- Promover la evaluación de riesgos (la herramienta OiRA) y la aplicación de las *Pautas sobre seguridad y salud en el sector de deporte y ocio activo*<sup>8</sup>;
- Garantizar la estabilidad contractual y fomentar los convenios colectivos nacionales;
- Apoyar y promover la igualdad de género;
- Fomentar el aprendizaje permanente y los programas de doble formación para atletas y entrenadores;
- Explorar y establecer las estructuras necesarias para entablar alianzas de aptitudes en el sector europeo de deporte y ocio activo;

---

<sup>8</sup> [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final\\_version\\_hs\\_guidelines\\_signed - 20-02-2015\\_0.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final_version_hs_guidelines_signed_-_20-02-2015_0.pdf)

- Destacar el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores —los interlocutores sociales— para apoyar a las entidades deportivas y a sus empleados a mejorar conjuntamente las condiciones de trabajo.

Las recomendaciones específicas para cada subsector se exponen a continuación.

#### **4.1 Deporte profesional**

Como se ha indicado en el apartado 3.1, los atletas profesionales se enfrentan a múltiples barreras a la empleabilidad durante su carrera deportiva y una vez terminada esta. Para hacerles frente, los interlocutores anteriores hacen un llamamiento a los responsables de políticas europeas y nacionales para que reconozcan la condición de los atletas profesionales como trabajadores y garanticen que se les apliquen todos los derechos sociales como a cualquier otro empleado.

Los interlocutores, además, recomiendan lo siguiente:

##### Para garantizar la estabilidad contractual:

- fomentar los convenios de negociación colectiva;
- instar a las ligas deportivas a que apliquen normas más estrictas para conceder licencias a los clubes;
- investigar el alcance de la denegación de la condición de empleado a los atletas profesionales;
- garantizar que todas las disposiciones de seguridad social sean aplicables a los atletas profesionales;
- abogar por la celebración de contratos cuya duración abarque toda la temporada, permitiendo que los interlocutores sociales utilicen la negociación colectiva para acordar disposiciones específicas sobre contratos de menor duración que se correspondan con la naturaleza de la disciplina, según lo indicado en la Directiva 1999/70/CE.

##### Para mejorar las normas de seguridad y salud y la atención médica:

- respaldar las iniciativas políticas destinadas a promover:
  - evaluaciones de riesgos (la herramienta OiRA)
  - chequeos médicos integrales y estandarizados
  - protocolos específicos para las lesiones
  - protocolos específicos para retomar la actividad deportiva

- fomentar la aplicación de las *Pautas sobre seguridad y salud en el sector de deporte y ocio activo*<sup>9</sup>.

#### Para promover la igualdad de género:

- facilitar el acceso equitativo de las mujeres al empleo;
- proteger a todas las trabajadoras, independientemente de su condición laboral, incluidas las embarazadas, y garantizar la aplicación de este principio a las atletas profesionales;
- fomentar y respaldar acciones dirigidas a conciliar la vida deportiva profesional con las responsabilidades familiares, mediante horarios de trabajo/entrenamiento flexibles.

#### Para mejorar el apoyo a la doble formación:

- supervisar y evaluar la aplicación de las *Pautas de la UE sobre doble formación de los atletas*, con especial énfasis en las pautas 7, 10, 12 y 20<sup>10</sup>;
- prestar especial atención al papel fundamental de los entrenadores al considerar iniciativas en el campo de la doble formación;
- reconocer que una doble formación favorable implica un mayor desarrollo personal de los deportistas (no solamente formación universitaria);
- ser consciente de que las asociaciones de jugadores están bien posicionadas para asistir en la doble formación;
- financiar programas de doble formación eficientes por medio de Erasmus+;
- concienciar a las federaciones nacionales, las ligas y los clubes para que asuman una mayor responsabilidad en lo que respecta a la doble formación de sus atletas;
- establecer un marco de acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en términos de formación, aprendizaje permanente y desarrollo profesional.

## **4.2 Deporte sin ánimo de lucro**

Para superar las barreras identificadas en el apartado 3.2, los interlocutores recomiendan lo siguiente:

#### Para ayudar a crear puestos de trabajo mejores y más sostenibles:

- 

<sup>9</sup> [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final\\_version\\_hs\\_guidelines\\_signed\\_-\\_20-02-2015\\_0.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final_version_hs_guidelines_signed_-_20-02-2015_0.pdf)

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/sport/library/documents/dual-career-guidelines-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/sport/library/documents/dual-career-guidelines-final_en.pdf) (págs. 16, 22, 27)



- poner en marcha normas nacionales que faciliten el intercambio de las plantillas y así permitan a los empleadores ofrecer empleo permanente a tiempo completo;
- fortalecer la capacidad financiera de las organizaciones deportivas para permitir el empleo sostenible sin depender de subvenciones de inserción a corto plazo;
- alentar a las organizaciones patronales a que colaboren en la profesionalización de las organizaciones deportivas (en términos de asistencia jurídica sobre derecho laboral y convenios colectivos nacionales para empleadores, especialmente en aquellos casos en que estos son voluntarios).

Para mejorar la empleabilidad de los instructores/entrenadores/monitores:

- promover la aplicación de las *Pautas sobre seguridad y salud en el sector de deporte y ocio activo*.
- iniciar y apoyar proyectos de aprendizaje permanente para contribuir a garantizar su desarrollo de competencias.

### **4.3 Ocio activo**

En abril de 2015, el subsector de fitness y actividades al aire libre terminó el registro de los descriptores laborales, las aptitudes esenciales y los estándares para las principales ocupaciones del subsector de ocio activo, como parte del grupo de referencia de la «Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones» (ESCO), coordinado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión europea.

Estos descriptores laborales, en completa sintonía con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), se basan en unidades de resultados de aprendizaje y se han desarrollado en consulta con muchos empleadores, agentes y expertos del sector. Se espera que este trabajo haga posible mejorar las perspectivas de movilidad de los profesionales y suplir las necesidades actuales y futuras en cuanto a aptitudes.

En este contexto, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Tomar debida cuenta de los resultados del grupo de referencia de la «Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones» en los trabajos preparatorios tendentes a la aplicación de la Directiva 2005/36/CE, modificada por la Directiva 2013/55/UE, sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales;
- Crear una tarjeta profesional europea para los profesionales del subsector, conforme a lo previsto en la Directiva 2005/36/CE, modificada por la Directiva 2013/55/UE;

- Promover la comunicación y el diálogo eficaces entre el mercado de trabajo y el subsector educativo/formativo, puesto que la capacidad de diseñar e impartir programas de formación pertinentes a través de la educación y formación profesionales (EFP), tanto en un contexto oficial como extraoficial e incluso a través de la educación superior, es un mecanismo esencial para aprovechar al máximo el potencial de empleo que ofrece el sector de fitness y actividades al aire libre;
- Respalda la creación de alianzas de aptitudes sectoriales europeas, mediante las cuales los agentes sectoriales, los sindicatos, las organizaciones patronales y los proveedores de formación puedan coordinarse para identificar las necesidades existentes y emergentes de aptitudes para sus trabajadores y fortalecer el intercambio de conocimientos y prácticas entre las instituciones formativas/educativas y el mercado laboral.

## 5 Resumen

El sector de deporte y ocio activo es amplio, diverso y creciente. Mientras que el empleo en el deporte solía estar ligado a la educación física o vinculado a la disposición de instalaciones deportivas, actualmente está igualmente relacionado con el entrenamiento, las ciencias del deporte, la rehabilitación de lesiones, el marketing, la gestión de eventos, los estilos de vida saludables y la competición de élite.

Hasta este momento, la industria no ha sido capaz de traducir su crecimiento económico en unas condiciones laborales estables y sostenibles para su plantilla de trabajadores. A lo ancho del sector, los empleados se enfrentan a contratos de trabajo temporales y a tiempo parcial (a menudo de temporada), mientras que los empresarios lamentan las discordancias y las brechas existentes con respecto a las aptitudes laborales.

Con el fin de mejorar las aptitudes y competencias de todos los trabajadores del sector y conseguir que el empleo sea más accesible y sostenible, los interlocutores invitan a los responsables políticos nacionales y europeos a seguir las recomendaciones anteriormente expuestas. Por otra parte, alientan a los empleadores y trabajadores de todo el sector a participar en el diálogo social como método para definir las normas sociales y a adoptar normas reconocidas de buena gobernanza.



En representación de EASE:

Karin VAN BIJSTERVELD  
Presidente de EASE

Annika EIDFELT  
Secretaria general de EASE



En representación de UNI Europa Sport:

Oliver ROETHIG  
Secretario regional de UNI Europa

Brendan SCHWAB  
Jefe de departamento de UNI World Athletes