

BIB 2002\529

Reflexiones sobre la irregularidad en los empleos deportivos en las Administraciones Públicas con ocasión de una sentencia sobre coordinador deportivo local
[Sentencia comentada: Sentencia TSJ de Aragón de 17 enero 2002 (AS 2002, 702)]

Autores:

Koldo Irurzun Ugalde. Universidad del País Vasco

Publicación:

Aranzadi Social núm. 4/2002

Parte Presentación

Editorial Aranzadi, SA, 2002

Texto:

En un comentario anterior ¹ aludíamos a la creciente importancia que las instituciones de la Unión Europea están otorgando al empleo en el sector deportivo.

¹ CARDENAL CARRO, M. y K. IRURZUN UGALDE: Revista Jurídica del Deporte Aranzadi. «Sobre si tiene cobertura legal la precarización del empleo en el sector del ocio y del deporte y acerca de la exclusión del artículo 1.6 RD 1006/1985 (RCL 1985, 1533; ApNDL 3617) y su aplicación a los entrenadores» núm. 6.

En efecto, las autoridades de la UE han manifestado en numerosos pronunciamientos el potencial inherente al deporte como yacimiento de empleo y la necesidad de adoptar medidas e iniciativas tendentes al desarrollo de este sector.

Entre otros documentos en los que se ha plasmado esta inquietud pueden citarse el Informe de la Primera Conferencia de la UE sobre el deporte o las Conclusiones de la Reunión Informal de Ministros de Deportes de la UE celebrada en Paderborn en 1999, en las que se señala que «en el contexto del tiempo libre, el deporte encierra un importante potencial de empleo en las facetas de animación deportiva, integración social, gestión, entrenamiento e información». Asimismo y a fin de fomentar las potencialidades que el deporte encierra como generador de empleo en su Conclusión Segunda sobre «Empleo y Deporte» los estados miembros se comprometen a adoptar medidas e iniciativas en el campo del deporte.

En este sentido diversos países ² (Francia o Finlandia, por ejemplo) han implantado programas específicos que afectan de lleno al empleo en este sector, contribuyendo a través de diversos mecanismos de fomento a la generación y consolidación de empleo deportivo en áreas como los clubes deportivos, federaciones o deporte escolar, sin excluir tampoco a las administraciones públicas.

² En particular sobre las medidas de fomento del empleo deportivo en Francia y Finlandia pueden consultarse sendos estudios del Observatorio Europeo del empleo deportivo. Para el caso francés «Public policy assessment on employment assistance in the sports third sector: The nouveaux services, emplois jeunes» septiembre 2000 y para el caso finlandés «Evaluation des politiques publiques d'aide a l'emploi dans le secteur sportif associatif. Le programme ?Le sport donne du travail et de la qualité de vie"» enero 2001. Ambos documentos pueden obtenerse en la página web de la Unión Europea: europa.eu.int

Sin embargo este declarado interés de las autoridades de la UE en el sector deportivo como mercado de trabajo a fomentar, se contradice de lleno al menos en el estado español a la vista de los conflictos jurídicos que afloran ante los tribunales. Así a poca atención que se preste a las resoluciones de los órganos jurisdiccionales laborales no es infrecuente encontrarse con prácticas que se orientan en sentido inverso a la consolidación de los empleos deportivos. Más aún el sector deportivo está generando su propia tipología específica de conflictividad gestada alrededor de lo que podría denominarse la «desnaturalización de laboralidad» en los empleos deportivos, consecuencia, sobre todo en el caso del sector asociativo privado (clubes y federaciones básicamente) de las frágiles estructuras económicas sobre las que se asienta por lo general el entramado deportivo y por la ausencia de políticas específicas favorecedoras del empleo deportivo y en el sector público debido a la ausencia de un tratamiento riguroso en la materia, en la medida que las dotaciones presupuestarias para el deporte, en particular en los entes locales, en muchas ocasiones no son estables sino que dependen de subvenciones y programas de financiación de la Unión Europea, el INEM, etcétera. ³

3 Valgan por todos dos ejemplos -STSJ de Madrid 12 de marzo de 1998 (AS 1998\796) y STSJ Castilla y León (AS 1996\4001) - en los que sendas administraciones locales dejan en suspenso la actividad de escuelas deportivas municipales y extinguen sus relaciones laborales con los correspondientes monitores deportivos al carecer de financiación permanente porque tales estructuras deportivas estaban sujetas a disponibilidades económicas municipales.

En efecto, lejos de la profesionalización del trabajo deportivo preconizado por las instancias europeas, la huida de la laboralidad se produce mediante diversos expedientes que se agrupan en torno a la desfiguración de las notas características de la relación laboral (en particular remuneración 4, dependencia y ajenidad) y a la apertura de vías rápidas de salida de la laboralidad como la contratación temporal fraudulenta 5.

4 Así por ejemplo la remuneración en forma de beca formativa, en pequeña cuantía o de manera irregular no es relevante para que los tribunales hayan declarado la existencia de una relación laboral. Por todos puede verse STSJ de Castilla La Mancha de 18 de abril de 1996 (AS 1996\1381) .

5 Entre otros supuestos de utilización indebida de modalidades contractuales temporales, STSJ Castilla y León 4 de febrero de 1997 (AS 1997\905) , STSJ Valencia 26 de diciembre de 1997 (AS 1997\4880) , STSJ Madrid 12 de marzo de 1998 (AS 1998\796) o STSJ Asturias 29 de noviembre de 1996 (AS 1996\4351) .

La situación aún es más grave cuando las propias administraciones (personal de patronatos municipales, deporte extraescolar en colegios públicos, escuelas deportivas locales, etc.) lejos de fomentar estructuras deportivas sólidas y servicios deportivos de calidad acuden también a la desfiguración de las notas características de la laboralidad, a la apariencia jurídica, para eludir las obligaciones laborales derivadas de la prestación de sus empleados. Ello casi siempre, como se decía, por la ausencia de una voluntad decidida de fomento del sector deportivo en contradicción con la política de la UE.

Precisamente en esta ocasión la sentencia comentada enfrenta el caso de una administración pública, un ayuntamiento, que bajo la apariencia de un contrato de arrendamiento de servicios pretende encubrir y huir así de la que es una verdadera relación laboral.

En resumen la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 17 de enero de 2002 resuelve el conflicto suscitado entre una coordinadora deportiva y el ayuntamiento de Alcalá de la Selva que contrató sus servicios como dinamizadora deportiva en el Servicio Comarcal de Deportes a través del cual se atendían también municipios de la comarca como Albentosa, Valbona, Olba y otros.

Bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios, de naturaleza administrativa, la coordinadora de deportes desarrolló desde 1992 sus funciones de promoción deportiva en las instalaciones del ayuntamiento y en los centros deportivos de la comarca, sin sujeción a horario ni jornada previamente impuestas, con dedicación completa y exclusiva, percibiendo una remuneración mensual fija facturada con IVA por la trabajadora, quien hubo de darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social y en el Impuesto de Actividades Económicas. Las actividades a desarrollar eran sometidas a la aprobación de una Comisión de Seguimiento -conformada por los ayuntamientos de la comarca a los que prestaba servicios- ante la que presentaba un proyecto anual; de la misma manera la Comisión de Seguimiento supervisaba la ejecución del proyecto que con amplia libertad concretaba la coordinadora.

El conflicto aflora en el momento en el que la trabajadora requiere la declaración de laboralidad de la relación a efectos de alta y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.

Entrando al debate jurídico, en este caso la concurrencia de laboralidad se discute principalmente en base a la presencia de la nota de dependencia.

Y precisamente algunas de las condiciones en las que se desarrolla la prestación de la coordinadora deportiva parecen difuminar esta nota. Así, la ausencia de horario y jornada prefijada por la empleadora, o la amplia autonomía de propuesta y ejecución de actividades parecen ser propias de quien tiene facultad de organizar su actividad profesional conforme a criterios propios, esto es, de quien es trabajador independiente. Sin embargo con buen criterio a nuestro juicio el órgano jurisdiccional acoge una interpretación del concepto de dependencia más acorde a nuestros días.

La nota de dependencia ha sufrido una evolución jurisprudencial y legal de la mano de la evolución de la propia actividad productiva y de la implantación de nuevos sistemas y procedimientos de trabajo; donde signos externos de trabajo dependiente como la sujeción a horario determinado han dado paso a modos de organización más flexible del tiempo de trabajo como la plena disponibilidad sin presencia necesaria en el centro de trabajo por ejemplo de algunos empleos de mantenimiento industrial (no menos alienantes al afectar de forma grosera a la división tiempo de ocio-tiempo de trabajo); donde paradigmas como la presencia física del trabajador como rasgo de la dependencia ceden en favor de trabajos no presenciales -teletrabajo- o trabajos itinerantes -caso del supuesto comentado- en el que se atienden diversos centros deportivos.

Esta evolución ha dado origen a una formulación legal más amplia del concepto de dependencia, actualmente definida en nuestro ordenamiento jurídico laboral como la prestación desarrollada «dentro del ámbito de organización y dirección» de otro (art. 1.1 Estatuto de los Trabajadores [RCL 1995\1997]). Evolución legal que en las resoluciones de los tribunales se ha traducido en el desplazamiento del centro de gravedad caracterizador de la dependencia desde el análisis de rasgos como la presencia física o imposición de horario a la obligación de seguimiento de directrices orientadoras en el trabajo, ulterior control, reorientación y sanción o asignación de zonas geográficas para desarrollar dicho trabajo entre otros **6**.

6 Esta flexibilización interpretativa del concepto de dependencia puede encontrarse entre otros supuestos relacionados con el empleo deportivo en STSJ de Navarra 4 de noviembre de 1996 (AS 1996\4343) en relación con director técnico de un centro de tecnificación de taekwondo o en STSJ de Asturias 6 de marzo de 1998 (AS 1998\846) en relación a monitor de natación de un club deportivo.

Es así viniendo al caso que a nuestro juicio con buen criterio el tribunal entiende que los servicios de la coordinadora deportiva se han desarrollado dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, en la medida que la Comisión de Seguimiento podía controlar los horarios o tareas realizadas corrigiendo o reorientando en el sentido que interesaba al servicio. Asimismo los trabajos no con exactitud pero sí que en general fueron fijados en el contrato y su realización era controlable a través de órdenes e instrucciones por la Comisión.

Esta afortunada interpretación del TSJ de Aragón, mantenida reiteradamente por la Sala **7**, devuelve al marco de la laboralidad una relación que la administración local contratante, muy lejos de orientarla en la línea europeísta mencionada al inicio, trató de hurtar a la rama social del derecho creando además una apariencia de trabajo por cuenta propia al inducir a la trabajadora a inscribirse en el régimen de autónomos de la Seguridad Social, alta en el impuesto de actividades económicas y facturación con IVA. Sin embargo es reiterada la doctrina de los tribunales que no acepta estos datos fácticos como determinantes de la exclusión de laboralidad, sino que será en todo caso la no concurrencia de las notas características de la relación laboral la que determine la ausencia de tal naturaleza.

7 Esta doctrina arranca con la Sentencia de 24 de enero de 2000 (AS 2000\26) con ocasión de un supuesto similar al comentado, que afecta a la relación mantenida entre gestor del servicio comarcal de deportes y la Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro, dándose lugar a la declaración de laboralidad de la misma en base a idénticos motivos. En adelante la doctrina se mantiene en sucesivas resoluciones mencionadas en el propio texto de la sentencia comentada.

Como puede concluirse este supuesto viene a ser un ejemplo representativo de la mencionada tendencia hacia la huida de la laboralidad en el sector deportivo, que no es caprichosa en muchos casos. En efecto, ante los nuevos retos de calidad y diversificación de servicios deportivos, los clubes y federaciones, exceptuando los grandes clubes y las federaciones españolas de las modalidades más populares, carecen de recursos financieros para regularizar y profesionalizar sus estructuras mantenidas históricamente en base al trabajo de voluntariado y de profesionales encubiertos. Estas estructuras son las que sirven de soporte a las Escuelas Deportivas Locales y al deporte escolar impulsado por los entes locales que en ocasiones deben dejar en suspenso los programas de sostenimiento de estas iniciativas ante la ausencia de asignaciones presupuestarias permanentes. En definitiva las estructuras económicas tanto en el sector público como en el privado carecen de solidez para afrontar la regularización estabilización del empleo deportivo. Y esta dinámica difícilmente podrá invertirse salvo que se plasme un apoyo decidido para la consolidación del empleo deportivo y en ese sentido propuestas como la francesa o la finlandesa merecen al menos un detenido estudio y adaptación a nuestro escenario.

En el caso francés a través del Plan Empleo-Deporte **8**, en funcionamiento desde 1996, se impulsa en clubes y federaciones una estructuración profesionalizada de estas entidades al tiempo que se fomenta el empleo deportivo. Entre las medidas integradas en el plan se contemplan ayudas financieras a la contratación indefinida de hasta 1.625.000 pesetas por empleo el primer año de contrato, ayuda que gradualmente se reduce hasta 250.000 el quinto año de contrato. Asimismo se impulsan medidas favorecedoras de la contratación a tiempo completo de trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial.

8 Este plan puede consultarse en la página web del Ministerio francés de Juventud y Deporte, www.jeunesse-sports.gouv.fr/francais/mjs250.htm. El sector deportivo asociativo en Francia comprende a más de 175.000 asociaciones, 12 millones de licencias y 300.000 empleos ligados al deporte, y para la Administración es un sector socio-económico que constituye un verdadero vivero de empleo.

El programa finlandés «El deporte fuente de empleo y de calidad de vida», también implantado desde 1996 y fruto de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y la Confederación Finlandesa de Deportes (equivalente al Comité Olímpico Español), prevé entre otras ayudas la financiación pública de hasta 645 euros mensuales por cada contrato a tiempo completo y 575 para los de tiempo parcial, durante un plazo que puede alcanzar excepcionalmente 24 meses.