

SITUACIÓN LABORAL DE GESTORES DEPORTIVOS EN SERVICIOS PÚBLICOS EXTERNALIZADOS.

EMPLOYMENT SITUATION OF SPORTS MANAGERS IN PUBLIC SERVICES OUTSOURCED.

Moisés Grimaldi Puyana*

Profesor del Departamento de Educación Física y Deporte.

Área de Educación Física y Deportiva (Universidad de Sevilla) Colegiado nº 10.896.

Jesús Fernández Gavira

Profesor del Departamento de Educación Física y Deporte,

Área de la Didáctica y Expresión corporal (Universidad de Sevilla).

Jerónimo García Fernández

Profesor del Departamento de Educación Física y Deporte,

Área de la Didáctica y Expresión corporal (Universidad de Sevilla).

RESUMEN

Desde hace algunos años y en la actualidad en el contexto de crisis económica, los ayuntamientos están optando por un modelo basado en la externalización de servicios deportivos. Parece ser que hay múltiples variables que impulsa este modelo, aunque la gran parte de autores coinciden que la principal motivación se encuentra en la reducción de costes económicos, que buscan la eficiencia y eficacia en el corto plazo. La consecuencia en la aplicación de estos modelos, ha traído mayor precariedad laboral sobre todo en aquellos trabajadores en puestos de responsabilidad y cargos intermedios, encargados de la gestión y coordinación deportiva que normalmente son Licenciados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. En determinados ayuntamientos andaluces no reconocen el derecho a la subrogación de este tipo de trabajadores, por lo que este artículo tiene el objetivo de justificar jurídicamente dicho derecho.

Palabras clave. Gestores deportivos, externalización, servicios deportivos

ABSTRACT

For several years now in the context of economic crisis, municipalities are opting for a model based on outsourcing sports. It appears that there are multiple variables that drives this model, although most authors agree that the main motivation is economic cost reduction, seeking efficiency and effectiveness in the short term. The result in the application of these models has brought greater job insecurity especially those in positions of responsibility workers and middle managers, responsible for managing and coordinating sports that are normally graduates in Science of Physical Activity and Sport. In certain Andalusian municipalities do not recognize the right of subrogation of these workers, so this article aims to legally justify that right.

Key words: Sports managers, outsourcing, sporting

* Correo electrónico: mgrimaldidi@us.es / mgrimaldipuyana@gmail.com



INTRODUCCIÓN.

Desde el inicio de la democracia se ha producido un aumento de los hábitos deportivos en la población Española, incrementando el consumo de productos y servicios de actividad física, estimulando el empleo en el sector deportivo (García Ferrando & Llopis, 2011). Esto ha llevado a que la gestión deportiva haya evolucionado a pasos agigantados, y nada tenga que ver con años anteriores en términos de empleos y proliferación en la preparación académica (Ko, Henry, & Kao, 2011).

Desafortunadamente, no podemos afirmar que este crecimiento haya ido acompañado de una adecuada legislación que regule la profesión (García, Lago, & Fernández, 2011; Gambau, 2011; Sánchez & Rebollo, 2000). Por ello, el objetivo de este artículo es mostrar la legislación existente en materia de subrogación laboral, que pudiese ser útil aquellos trabajadores y trabajadoras, en cargos intermedios como coordinadores y gestores deportivos.

TENDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEPORTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES.

En el contexto de crisis económica y contención del gasto actual en las administraciones locales, los modelos de Gestión Directa (GD), están mermando frente al incremento de la contratación externa de servicios deportivos, conocido en el mundo anglosajón como "outsourcing", Gestión Indirecta (GI) o externalización (Martínez de Aldama Ortúzar, Inmaculada & Camps Povill, 2008; Micó & Social, 1998). Modelos recogidos en la Ley 57/03 de medidas para la modernización del gobierno local al igual que la Ley 7/85 Reguladora de Bases del Régimen Local de la legislación Española.

En estos casos la titularidad del servicio sigue siendo pública aunque la gestión o prestación del mismo se desarrolla a través de una organización privada u operador especializado (Ramíó & Salvador, 2012). Según Torres Pradas y Pina Martínez, (2002), en su estudio externalización de los servicios y consolidación de cuentas en corporaciones locales, afirman que en la actualidad la media de servicios externalizados en corporaciones locales europeas se sitúa en un 47%. Pero *¿cuáles son las motivaciones de un patronato de servicio deportivo, Instituto de deportes, etc. a la hora de implantar este modelo?*

Parece que la principal motivación a la hora de externalizar servicios deportivos, procede de la reducción de los costes económicos, buscando la eficacia y eficiencia en el corto plazo, como respuesta a un entorno inestable (Martínez de Aldama Ortúzar, Inmaculada & Camps Povill, 2008; Sabaté, 2001). Para Blanco Pereira (2007), se trata de buscar y optimizar las prestaciones de acción social (acceso a la práctica deportiva para todos) y eficacia económica (repercusión asumible), estos dos factores incidirán en la externalización de servicios deportivos. Para Ramíó y Salvador (2012), los motivos derivan de la fortaleza y estabilidad de los equipos de gobiernos, situación de las cuentas en el ayuntamiento, características del empleo público en la administración local, el peso de los gerentes municipales y el contexto de la localidad. A continuación enumeramos las razones según Sánchez Bujan en la implantación de modelos de GI:

- Necesidad global de disminuir el nivel de gasto y muy particularmente el gasto de personal.
- Mayor eficiencia en la gestión al correr esta a cargo de un operador especializado.
- Mayor calidad en el servicio y aumento de la productividad.
- Incorporación de nuevas tecnologías.
- Mayor flexibilidad y agilidad de gestión en el proceso de toma de decisiones.



Otros de los factores a destacar es la introducción de técnicas de administración y dirección que pretendan conseguir mayor desvinculación laboral con los trabajadores (Martínez de Aldama Ortúzar, Inmaculada & Camps Povill, 2008). Es evidente los beneficios en convenios colectivos de los empleados públicos, horarios, flexibilidad de la plantilla, polivalencia, incentivos, sueldos, etc., pero sobre todo las garantías sociales y la gestión del absentismo. Frente a la inexistente o escasa regulación profesional deportiva en España en el sector privado. A continuación mostramos ejemplos recogidos de algunos pliegos de condiciones de Andalucía, apartado “personal y obligaciones laborales”:

- *“El adjudicatario dispondrá para satisfacer adecuadamente las exigencias del contrato, debiendo garantizar un mínimo de trabajadores durante todo el horario especificado...”* .
- *“El adjudicatario se responsabiliza, respecto del personal que ejecutara el servicio, al cumplimiento de la Legislación Laboral, Seguridad Social e Higiene en el trabajo”*.
- *“Será de total responsabilidad del adjudicatario el ajustar las condiciones de trabajo del personal a lo dispuesto en la Legislación y Convenios Laborales vigentes en el sector a que pertenecen, quedando el Excmo. Ayuntamiento totalmente libre de responsabilidad sobre reclamaciones entre el concesionario y su personal”*.
- *“No existirá vinculación laboral alguna entre esta corporación contratante y el personal que presta este servicio”*.

Pero independientemente de las cláusulas señaladas en pliegos de condiciones, la liberación de responsabilidades no queda del todo clara según al art. 42 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que establece la responsabilidad solidaria del empresario principal (corporación local) sobre las obligaciones salariales y de Seguridad Social por los subcontratistas durante el transcurso de la contrata.

Respecto a la **responsabilidad en el servicio** ante un usuario satisfecho, la administración siempre responde. Por el contrario, ante una reclamación, la responsabilidad nunca es de la administración. Por ejemplo, es habitual la respuesta en una hoja de reclamación de usuarios los técnicos responden *“el servicio lo presta una subcontrata, le exigiremos responsabilidades”*. Desafortunada respuesta, ya no podemos olvidar el contratista (servicios de deportes del ayuntamiento) siempre es responsable subsidiario de ese servicio. Con el propósito de evitar responsabilidades públicas las corporaciones locales en los pliegos de condiciones, incorporan en las cláusulas siguientes:

- *“El contrato se entiende convenido a riesgo y ventura del contratista. Todo daño que pueda producirse a personas o bienes en el desenvolvimiento del contrato serán responsabilidad exclusiva del adjudicatario, conforme al Art. 211 del texto Refundido de la Ley de contratos de Administraciones Públicas”*.

Además se pone de manifiesto, que las empresas de servicios deportivos, están tomando el rol de empresas financieras de las administraciones, sin ser claramente su actividad principal. Para evitar esto, el gobierno central puso medidas para solucionar la demora en los pagos, como es la Ley 3/2004 (BOE, 2004). El objetivo fue combatir la morosidad y deudas de pago contraídas por la administración con las empresas proveedoras, *determinando plazo e Interés de demora*. Aunque ya la Ley de Contratación de Administración pública en su art. 100.4, ya

obligaba a la administración abonar el precio después de dos meses, siempre que las facturas estén presentadas y certificación servicios prestados. Esta fórmula nos recuerda a las ya sabidas en otros sectores como grandes superficies o supermercados, los cuales venden un producto o servicio pagándolo meses más tarde.

LA CONSECUENCIA DE LA EXTERNALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE SERVICIOS EN CARGOS INTERMEDIOS COMO GESTORES DEPORTIVOS Y COORDINADORES.

A la citada tendencia de externalización de servicios deportivos, derivan otros problemas para aquellos profesionales que ocupan cargos intermedios como gestores o coordinadores deportivos, que finalmente derivan en injustas consecuencias laborales. Para la administración pública son considerados personas de confianza de empresa, motivando en ocasiones su eliminación en listas de subrogación. Siendo esto en nuestra opinión una práctica irregular, y estamos totalmente convencidos que los cargos intermedios deben estar incluidos en las listas de subrogación del personal como el resto de trabajadores.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA SUBROGACIÓN DE LOS COORDINADORES Y GESTORES DEPORTIVOS COMO CARGOS INTERMEDIOS.

El objetivo de este punto es justificar jurídicamente la figura de los cargos intermedios que prestan sus servicios como coordinadores o gestores deportivos. De esta manera a partir de 2006, la subrogación del personal de coordinación y gestión deportiva se establece por la aplicación del art. 40 del II Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que resulta derecho supletorio a cualquier convenio colectivo suscrito en servicios particulares, en el caso que existiera. Este artículo obliga a subrogar a todo el personal, por lo que no podemos excluir a trabajadores dedicados a la coordinación y gestión deportiva, texto legal contemplado como trabajadores del grupo 2 a los siguientes:

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 ó a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de ésta. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

No se puede invocar, para evitar la subrogación de este tipo de personal, que estas tareas conllevan un componente de “confianza”, ya que el propio art. 40 define que este grupo profesional gestiona a partir de directrices generales directamente emanadas de la propia dirección de la empresa, por lo que la confianza del empresario en este tipo de trabajadores está implícita en el resto de los trabajadores, ya que cualquier trabajo por cuenta ajena conlleva una confianza del empresario en el trabajador.

Además en los pliegos de prescripciones técnicas invoca el art. 44, del ET, sucesión de la empresa, establece que *el cambio de titularidad de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extingue por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior*. Sigue este art. diciendo que *Cedente y cesionario responden solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas*.

Normalmente se aprecian contradicciones en los pliegos de condiciones de las administraciones, ya que el citado art. 44 del ET, suprimiendo a unos trabajadores (coordinadores y gestores



deportivos) y como consecuencia altera unas condiciones de trabajo que según el ET han de ser respetadas, y de las cuales se responde durante un periodo de tres años.

Obviamente y en aplicación de este art. los Institutos Municipales de Deportes, Patronatos, Servicios Deportivos, etc, han de incluir a todos los trabajadores que trabajan en este centro de trabajo para el desarrollo del contrato de servicios, que va a ser sustituido, o cambiada su titularidad, con los derechos y obligaciones que subsisten. Entendemos que de no hacerse así, sería responsable del despido improcedente que habría de ser declarado por el órgano Judicial.

Esto ha sido declarado por numerosas Jurisprudencias, acogiéndose en la actualidad la interpretación amplia, que realiza el Tribunal Europeo con la finalidad de extender las garantías laborales a todos los trabajadores, aunque no se transmitan elementos patrimoniales. Y en este sentido se expresa la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 10 de diciembre de 1.998, casos Juan Enrique y Cristóbal, que afirma “un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica a efectos de transmisión. (STJCE 24 de enero 2.002, caso TS, SA).

No cabe tampoco olvidar que en interpretación del art. 44 del ET y también de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1.977, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad en cuyo contexto debe de ser interpretado el art. 44 ET (SSTS. De 9 de Julio de 1.991, 30 diciembre 1.993, 5 abril 1.993, 23 febrero 1.994, 12 de marzo 1.996, 25 octubre 1.996, y 10 diciembre 1.997) en los supuestos de sucesión de contratatas, tal sucesión debe producir la subrogación del contratista en todos los contratos de los trabajadores de la antigua, siempre que la sucesora se haga cargo de los trabajadores de forma sustancial, sin perjuicio de no venir impuesto por norma sectorial eficaz o por el pliego de condiciones. Pero en el presente caso además dicha subrogación empresarial viene impuesta por el II Convenio Nacional de Instalaciones Deportivas. Por lo que se ha de subrogar a todos los trabajadores del centro de trabajo que se transmite.

Además los pliegos de condiciones en los apartados CONDICIONES RELATIVAS A SUBROGACION DEL PERSONAL Y SALARIALES, ordinal 2, afirman que la subrogación incluye y afecta a todas las actuales condiciones laborales y salariales en vigor. Por lo que el listado de subrogados del pliego de condiciones no puede introducir una lista sin determinados trabajadores, ni condiciones salariales y laborales distintas, ni suprimir los pluses, debiendo de contemplarse las percepciones salariales y categorías que han sido alteradas, y que vienen recibiendo los trabajadores.

CONCLUSIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL GESTOR Y COORDINADOR DE DEPORTES.

Analizada las justificación jurídica, hay que destacar la importancia de la figura de trabajadores que prestan sus servicios como coordinadores o gestores deportivos situados en cargos intermedios, como pieza clave en el desarrollo de un servicio deportivo con múltiples competencias profesionales (Horch & Schütte, 2003).

Varios autores señalan las competencias que deben poseer los gestores y coordinadores deportivos. Según García (2000), describe como aquellas personas con múltiples habilidades, con capacidad de coordinar los agentes tan diversos que se dan en la realidad físico-deportiva. Para Andrés, Ortego, Ortego, L., y Clemente (1997), personas con visión rápida, simple y global, en definitiva debe ser un generalista de todas las materias. O para Ko, Henry y Kao (2011), en un estudio realizado en Taiwán sobre las competencias del gestor deportivo en centros académicos



cos y profesionales, destacan: capacidad de aprendizaje, liderazgo, idioma extranjero, conocimiento en finanzas, economía, contabilidad, gestión de riesgos, gestión de información y tecnología, así como todo tipo de conocimiento del deporte.

También de las descritas indicar tareas operativas o heterogéneas de gestión: administrativa, interlocución con los diferentes agentes, sustitución de personal, análisis y descripción de los puestos de trabajo, selección de personal, vacaciones, permisos, licencias, absentismo laboral, elaboración redacción de contratos, relaciones interdepartamentales dependiendo según la dimensión y característica de organización, etc. En el mismo sentido, el II Convenio Nacional de Instalaciones y Gimnasios, cita las características competenciales. Y los describe, como aquellos trabajadores que realizan tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa, además participan en la política de organización, y los planteamientos generales, para la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Es por ello que el éxito o fracaso de una organización va a depender en gran medida de la figura del gestor y coordinador deportivo, transformándose en un profesional necesario para el desarrollo del sistema deportivo (Tafalla & Sancho, 2005). Sin embargo, se trata de una figura con poca tradición en el ámbito profesional (Moreno Murcia & Gutiérrez Sanmartín, 1999), siendo la figura fundamental para imprimir un criterio técnico, marcar objetivos y evaluar para la buena marcha del servicio, así elaborando propuestas de nuevas actividades de mejora continúa. Además de todas las competencias descritas, para entender los modelos de dirección de servicios deportivos, se hace necesario contar con personal cualificado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CCAFyD), capaz de entender la dinámica de un mercado cada vez mas profesionalizado y competitivo (Martínez & Martínez, 2009). Garantizando un servicio de actividad física o deportiva seguro y de calidad, puesto que uno de los valores añadidos de cualquier servicio de estas características, es sin duda contar con profesionales cualificados, y con una formación acorde con los diferentes desempeños llevados a cabo en las organizaciones (Boned, Rodríguez & López de Viñaspre, 2004; Campos, González, Pablos & Jiménez-Beatty, 2008; Campos, Martínez, Mestre & Pablos, 2007; Gambau, 2011).

Por el contrario, seguirá el modelo basado en el intrusismo desleal, incorporando al mercado laboral a gestores poco cualificados, y perjudicado considerablemente la imagen en la gestión de servicios deportivos (Chamorro, 2010; Garrigos 2002), llevando a dar fin a los gestores deportivos voluntarios, entusiastas, socios, técnicos o contables (Celda, 2004).

Por los motivos expuestos, en los listados de subrogados no se puede prescindir de la figura de gestor y coordinador deportivo en cargos intermedios, entendiendo que todo el personal sin discriminación por la categoría profesional debe ir en las listas de servicios públicos externalizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrés, F., Ortego, G., Ortego, L., & Clemente, J. (1997). *La funcionalidad y el coste de los equipamientos deportivos*. Madrid: Inde.
- Boned, D., Rodríguez, R., & López de Viñaspre, P. (marzo, 2004). Aproximación a la situación de los profesionales en el sector del fitness. Comunicación presentada en el *III Congreso de la Asociación Española de Ciencias del Deporte*, Valencia.



- Blanco Pereira, E. (2007). La gestión deportiva local: Problemática actual y tendencias de futuro. *Las Palmas De Gran Canaria*, 14, 15.
- Calabuig, F., Quintanilla, I., & Mundina, J. (2008). La calidad percibida de los servicios deportivos: diferencias según la instalación, género, edad tipo de usuario en servicios náutico. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 10(4), 25-43.
- Campos, A., González. M., Pablos, C., & Jimenez-Beatty, J.E. (abril, 2008). Situación laboral y formativa de los recursos humanos que desarrollan la dirección y organización de actividad física y el deporte. Ponencia presentada en el *IV Congreso Internacional y Nacional de Educación Física de la Universidad de Córdoba*, Córdoba.
- Campos, A., Martínez, J., Mestre, J.A., & Pablos, C. (2007). Los profesionales de la organización y gestión de actividad física y deporte en las instalaciones deportivas y entidades: características socio-demográficas y formativas. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 8(3), 25-38.
- Celda, M. (2004). *El ABC del gestor deportivo*. Madrid: Inde.
- Chamorro, J.A. (2010). *Por una ley de regulación profesional de la actividad física de la actividad física y el deporte*. COPLEF. Documento sin publicar.
- García Ferrando, M. y Llopis (2011). Encuestas de hábitos deportivos de España. *Avances De Resultados[En Línea]*, <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/noticias/DOSSIER-ENCUESTA.pdf>.
- García, J. , Lago, J. , & Fernández, J. (2011). Gestión del tiempo de directores deportivos en centros de fitness. *Revista Internacional De Medicina Y Ciencias De La Actividad Física Y Del Deporte*, (44), 674-689.
- García, D. (2000). *"Perspectiva de la gestión municipal y modelos de gestión"*. Libro de ponencias del I congreso de gestión deportiva de Cataluña. Zaragoza: Inde.
- Garrigos, F. (2002). La regulación del ejercicio profesional como activo en el desarrollo de la economía del deporte. *Actividad Física y Deporte*, (2), 5-8.
- Horch, H., & Schütte, N. (2003). Competencies of sport managers in german sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8(2), 70-84.
- Gambau, V. (2011). Deporte y empleo en españa: dificultades de estudio y de intervención. *Revista española de educación física y deportes*, 394, 1.
- Ko, L., Henry, I., & Kao, J. C. (2011). The perceived importance of sport management competencies by academics and practitioners in the cultural/industrial context of taiwan. *Managing Leisure*, 16(4), 302-317.
- Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.
- Martínez de Aldama Ortúzar, Inmaculada, & Camps Povill, A. (2008). La externalización de los servicios deportivos municipales. estudio de caso en bizkaia. *Apunts: Educación Física Y Deportes*, (92), 74-80.



- Martínez, J., & Martínez, L. (2009). Gestión de clientes de servicios deportivos: Un modelo de dinámica de sistemas. *Revista Internacional De Medicina Y Ciencias De La Actividad Física Y Del Deporte*, (36), 6.
- Micó, A. C., & Social, A. (1998). La ingeniería laboral del” outsourcing. *Aranzadi Social*, (5), 1193-1206.
- Moreno Murcia, J. A., & Gutiérrez Sanmartín, M. (1999). La gestión de las instalaciones acuáticas cubiertas. *Apunts: Educación Física Y Deportes*, (57), 68-76.
- Ramió, C., & Salvador, M. (2012). Provisión de servicios públicos en el contexto de la administración local de España. *Gestión Y Política Pública*, 21(2).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Resolución de 23 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
- Sabaté, J. M. (2001). Gestión privada de servicios públicos: La externalización outsourcing) en la administración pública. *V Congreso Del CLAD2-35*.
- Sánchez Bujan, Gestión indirecta de las instalaciones deportivas: Planificación y gestión deportiva. Recuperado de <http://planificacionygestiondeportiva.es/4.html>.
- Sánchez, A., & Rebollo, S. (2000). Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y deportiva. *Motricidad: Revista De Ciencias De La Actividad Física Y Del Deporte*, (6), 141-154.
- Tafalla, A. M. G., & Sancho, J. A. M. (2005). *La importancia del gestor deportivo en el municipio*. Madrid: Inde.
- Torres Pradas, L., & Pina Martínez, V. (2002). Descentralización/externalización de servicios y consolidación de cuentas en las corporaciones locales. *Revista Española De Financiación Y Contabilidad*, (111), 225-244.