

## CONOCIMIENTO DE LOS ELEMENTOS DE LA CONTRATACION Y DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE EN ESPAÑA

**Antonio Campos Izquierdo**

*Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (INEF).*

*Universidad Politécnica de Madrid \**

### RESUMEN

Esta investigación analiza la dirección de los recursos humanos de actividad física y deporte en España desde el conocimiento de diferentes elementos de la contratación y del convenio colectivo. La metodología ha consistido en una encuesta a 2500 personas que trabajaban en actividad física y deporte en España. Los resultados muestran que el conocimiento por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte sobre los diferentes elementos del convenio colectivo, la categoría, tipología y duración del contrato así como de los periodos de prueba y preaviso es mayoritariamente nulo o muy escaso. Este elevado desconocimiento se produce en todos los tipos de organizaciones y en las diferentes franjas edad de los recursos humanos de actividad física y deporte estudiados, aunque es mayor en los más jóvenes y en las entidades asociativas seguidas de las empresas. Además, esto determina un generalizado incumplimiento del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo principalmente así como algunos aspectos determinados en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Palabras clave:** dirección, recursos humanos, deporte, profesionales, contrato.

**Title:** Knowledge of contract and labour normative of human resources of physical activity and sport in Spain

### ABSTRACT

This research analyzes the management of human resources of physical activity and sport in Spain from the knowledge of several elements of the contract and the collective agreement. The methodology consisted of a survey of 2500 people working in physical activity and sport in Spain. The results show that knowledge of the human resources of physical activity and sport of the different elements of the labour normative, the category, type and duration of the contract is non-existent or very low. This higher lack of awareness happens in all types of organizations and age of human resources of physical activity and sport, although it is higher in younger and in associations followed by the companies. In addition, all determines a widespread failure of Royal Decree 1659/1998, of 24 July, which develops Article 8, paragraph 5, of the Statute Law Workers in information worker on the essential elements mainly contract work as well as some aspects identified in the Law 7/2007, 12<sup>th</sup> of April, of the Basic Statute of Public Employees.

**Keywords:** management, human resources, sports, professionals, contract.

\* Correo electrónico: antonio.campos.izquierdo@upm.es

Dirección Postal: Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (INEF).

C/ Martín Fierro, 7. 28040. Madrid.



## INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos de actividad física y deporte y su adecuada dirección son fundamentales para garantizar la calidad, eficiencia, transparencia y profesionalidad de los distintos servicios de actividad física y deporte que se ofrecen y desarrollan en cualquiera de los diferentes tipos de organizaciones e instalaciones deportivas (Campos-Izquierdo, 2010; Chelladurai y Madella, 2006).

Al respecto, los recursos humanos de actividad física y deporte, también denominados específicos o directos, son los empleados que trabajan desarrollando una o varias funciones laborales de actividad física y deporte y que deben poseer alguna de las diferentes titulaciones oficiales de la actividad física y del deporte (Campos-Izquierdo, 2010).

Hay que remarcar, que dentro de la dirección de los recursos humanos de la actividad física y el deporte, el conocimiento de estos empleados de los diferentes elementos de la contratación, del convenio colectivo así como otros aspectos laborales, es obligatorio en algunos de estos elementos en el periodo de incorporación de los empleados, pero también es necesario que sean informados adecuadamente de todos estos elementos ya que les influye en su desempeño profesional. Al respecto, las investigaciones de Campos-Izquierdo (2005), González-Rivera (2008) y Martínez (2007) han analizado el conocimiento de estos aspectos por parte de los recursos humanos de la actividad física y del deporte en diferentes ámbitos de actuación profesional.

En esta línea, Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003), Leal, Román, Alfaro y Rodríguez (1999), Patricio (2007) y Pereda y Berrocal (1999) exponen que al empleado hay que informarle sobre las condiciones organizativas y laborales de su desempeño profesional y sobre la organización, y se debe estar dispuesto a responder las dudas planteadas por la persona seleccionada con el fin de evitar la desorientación inicial y facilitar su adaptación a la organización, dar seguridad al empleado, asegurar la permanencia en el puesto y reducir el estrés del trabajador.

Al respecto, hay que remarcar que en muchas ocasiones este proceso no se hace o se realiza de forma inadecuada o muy genérica. Por lo que se refleja que, respecto a este aspecto concreto básico, la dirección de los recursos humanos no se suele efectuar o se realiza de forma inadecuada en muchas ocasiones en los servicios de actividad física y deporte (Campos-Izquierdo; 2010; Pfeffer, 1994).

En las organizaciones públicas de actividad física y deporte en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se estipula que es obligatorio el conocimiento y asimilación por parte de los empleados de la mayoría de estos elementos. Asimismo, en la dirección de los recursos humanos de actividad física y deporte en cualquier tipo de organización es sustancial el cumplimiento del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo como son:

- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador así como la identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral, si se trata de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.



- La duración y la distribución de la jornada ordinaria del trabajo y de las vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato.

En el ámbito laboral, el convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios es el que se aplica y el que regula las condiciones de trabajo (aspectos laborales, derechos, deberes y responsabilidades) de todas las entidades y sus trabajadores que tengan por objeto o actividad económica la oferta o desarrollo de servicios de ocio-deportivo, ejercicio físico, práctica físico-deportiva o vigilancia acuática; salvo que dicho personal estuviera incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo o disponga de convenio colectivo propio. Los que tienen convenio colectivo propio son las personas que trabajan en centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado así como las que trabajan para empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (en centros de enseñanza concertados).

En cuanto al convenio colectivo, cuando se realizó la presente investigación estaba vigente el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios de resolución del año 2006 y en la actualidad está vigente III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios de resolución del año 2014.

En el estudio de Campos Izquierdo (2005) se obtuvo que más del 75% de los recursos humanos de actividad física y deporte desconocían el convenio colectivo así como otros elementos esenciales del contrato de trabajo. En esta línea, posteriormente, en la investigación de Martínez (2007) se obtuvo que el desconocimiento era del 79,5%. Asimismo, en ambos estudios se obtiene, en el análisis según tipología de las entidades, que en las organizaciones privadas es menor este conocimiento y asimilación por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte que en las públicas.

Pues bien, partiendo de este contexto, esta investigación se centra en estudiar el conocimiento que tienen los recursos humanos de actividad física y deporte que trabajan en distintas organizaciones de los diferentes elementos de contratación y del convenio colectivo. Por ello, los objetivos específicos de esta investigación con respecto al universo de personas que trabajan en funciones de actividad física y deporte en España, son:

- Describir la información que tienen los recursos humanos de actividad física y deporte sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y del convenio colectivo.
- Analizar el conocimiento de los diferentes elementos esenciales del contrato de trabajo y del convenio colectivo según edad.
- Analizar el conocimiento de los diferentes elementos esenciales del contrato de trabajo y del convenio colectivo según la tipología de la organización.

## METODOLOGÍA

La metodología que se ha seguido ha sido una encuesta seccional que se ha llevado a cabo mediante entrevista personal estandarizada por medio de cuestionario a cada una de las personas seleccionadas de una muestra estadísticamente representativa de las que trabajaban en funciones laborales de actividad física y deporte en todas las provincias y Comunidades Autónomas de España.



### Muestra

El tamaño de la muestra es de 2500 personas que trabajaban en actividad física y deporte en España. Dado que es una población infinita, con un intervalo de confianza del 95,5%, y la varianza poblacional de  $p=50\%$  y  $q= 50\%$ , el margen de error del muestreo es  $\pm 2\%$ .

El tipo de muestreo fue probabilístico de tipo polietápico, estratificado en primera fase, por conglomerados, en el que se siguió una secuencia de etapas de selección hasta llegar a las personas que trabajan en funciones laborales de actividad física y deporte. La afijación de la muestra, fue proporcional a la distribución de las personas según tamaño demográfico de todas las Comunidades Autónomas, todas las provincias y los estratos de población de los municipios establecidos (Alvira, 1994; Cea, 1998; Sierra, 2001).

### Instrumento

Para captar la información necesaria para los objetivos del estudio, se utilizó la entrevista estandarizada por medio de cuestionario “*PROAFIDE: Recursos humanos de actividad física y deporte*” que analiza la situación y actuación profesional de las personas que trabajan en funciones de actividad física y deporte (Campos, 2011). Asimismo, en la pregunta referida al conocimiento de diferentes elementos de la contratación y del convenio colectivo, el índice de fiabilidad obtenido a través del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach ( $\text{Alpha} = 0.017$ ) muestra una muy buena consistencia interna.

### Procedimiento

La investigación ha sido de corte transversal, debido a que la recogida de la información se llevó a cabo en todas la Comunidades Autónomas de España en el año 2011.

Las entrevistas se realizaron de forma individual a cada uno de los individuos seleccionados en las instalaciones deportivas y tuvieron una duración promedio de quince minutos. En la realización del trabajo de campo y su supervisión, se contó con 19 encuestadores que fueron formados para asegurar el adecuado desarrollo de las entrevista siguiendo la directrices de Cea (1998).

### Análisis de los datos

Se ha realizado un análisis descriptivo univariable y bivariable y un análisis inferencial a través de tablas de contingencia que incluyen el valor de  $\chi^2$  de Pearson y su significación, y el coeficiente de correlación Phi. El análisis de los datos fue efectuado, tras ser tabulados y mecanizados los datos informáticamente, mediante el paquete informático de programas SPSS para WINDOWS (V 19.0).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis del conocimiento por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte sobre los diferentes elementos esenciales del contrato del trabajo y del convenio colectivo, se obtiene mayoritariamente que este conocimiento es nulo o muy escaso. Respecto al convenio colectivo representan el 56,6% y en cuanto a la categoría, contrato y duración representan el 47,8%. Asimismo, en relación al periodo de prueba asciende al 59,1% los recursos humanos de actividad física y deporte con un conocimiento nulo o muy escaso (tabla 1). Por su parte, los empleados de actividad física y deporte que tienen bastante o mucho conocimiento solamente



representan el 15,7% respecto al convenio colectivo, el 35,6% en la categoría, contrato y duración y el 27,8% en el periodo de prueba.

Estos datos están en concordancia con los obtenidos por Martínez (2007), González-Rivera (2008) y Campos-Izquierdo (2005). Todo ello, muestra el incumplimiento generalizado del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo así como lo determinado al respecto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, estos datos remarcan que el proceso de incorporación al puesto de trabajo es inadecuado y como tal la dirección de los recursos humanos de actividad física y deporte. Igualmente, hay que remarcar que el periodo de prueba es fundamental en el proceso de selección y si no se tiene conocimiento del mismo puede generar problemas en dicho proceso o ser ineficiente y como tal la dirección de los recursos humanos de actividad física y deporte (Campos Izquierdo, 2010; Chiavenato, 2007; Pereda y Berrocal, 1999).

Tabla 1.

Conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo y del convenio colectivo por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte

	<i>Nada o muy poco conocimiento</i>	<i>Algo de conocimiento</i>	<i>Bastante o mucho conocimiento</i>
<i>Convenio colectivo</i>	56,6%	15,7%	27,7%
<i>Categoría, tipo de contrato y duración</i>	47,8%	16,6%	35,6%
<i>Periodo de prueba y preaviso</i>	59,1%	13,1%	27,8%

En el análisis del conocimiento por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte sobre los diferentes elementos esenciales del contrato del trabajo y del convenio colectivo se obtiene que según aumenta la edad el conocimiento de estos elementos es mayor. Por su parte, en el conocimiento de los periodos de prueba y de preaviso son mayoritarios los empleados que no tienen nada o muy poco conocimiento de los mismos en todas las edades. Asimismo, en el análisis del conocimiento del convenio colectivo tienen mayor representatividad los empleados que no tienen nada o muy poco conocimiento de los mismos en todas las edades. Hay que remarcar que únicamente son los mayores de 45 años y en el conocimiento de la categoría, el tipo de contrato y su duración los que representan más del 50% respecto a bastante o mucho conocimiento de estos elementos (tabla 2). Existe una relación media, y estadísticamente significativa, tanto en el convenio colectivo [ $\chi^2(1) = 267.067$ ;  $p = .000$ ;  $\Phi = .342$ ], categoría, contrato y duración [ $\chi^2(1) = 316.626$ ;  $p = .000$ ;  $\Phi = .372$ ] como en el caso de periodo de prueba y preaviso [ $\chi^2(1) = 165.798$ ;  $p = .000$ ;  $\Phi = .289$ ].



Tabla 2.

Conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo y del convenio colectivo por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte según edad

	Convenio colectivo			Categoría, tipo de contrato y duración			Periodo de prueba y preaviso		
	Nada o muy poco	Algo	Bastante o mucho	Nada o muy poco	Algo	Bastante o mucho	Nada o muy poco	Algo	Bastante o mucho
Menores de 30 años	67,7%	15,2%	17,1%	58,4%	19,9%	21,7%	66,5%	13,4%	20,1%
30 - 45 años	49,4%	16,2%	34,4%	40,3%	14,7%	45,1%	52,8%	13,3%	33,9%
Mayores de 45 años	44,5%	15,1%	40,3%	37,5%	11,2%	51,3%	54,9%	10,9%	34,2%

En relación al conocimiento de los recursos humanos de actividad física y deporte de los diferentes elementos del contrato del trabajo según la tipología de las entidades se obtiene que en las entidades públicas es donde los recursos humanos de actividad física y deporte presentan un mayor conocimiento (mucho o bastante) del convenio colectivo (45,5%), mientras que sólo son el 28,3% los trabajadores de las empresas que lo conocen mucho o bastante y tan sólo son el 8,6% los que trabajan en las asociaciones. Asimismo, hay que señalar que en las asociaciones son donde existe un mayor porcentaje de desconocimiento (nada o muy poco) del convenio colectivo (85,2%), aunque también el 50% de los trabajadores tienen este desconocimiento en las empresas. Existe una relación considerable, y estadísticamente significativa [ $\chi^2(1) = 591.111$ ;  $p = .000$ ;  $\Phi = .509$ ]. Igualmente, en los otros elementos del contrato analizados en el estudio (categoría, tipología de contrato y duración, así como el periodo de prueba y preaviso) hay un mayor desconocimiento (nada o muy poco) en los trabajadores de las asociaciones (82% y 84,2% respectivamente) que en las empresas (38,7% y 49,5% respectivamente) y que en las entidades públicas (26,2% y 47,3% respectivamente) (tabla 3). Existe una relación considerable, y estadísticamente significativa, tanto en categoría, contrato y duración [ $\chi^2(1) = 735.654$ ;  $p = .000$ ;  $\Phi = .568$ ] como en el caso de periodo de prueba y preaviso [ $\chi^2(1) = 435.437$ ;  $p = .000$ ;  $\Phi = .437$ ].

Tabla 3.

Conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo y convenio colectivo por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte según tipología organización

	Convenio colectivo			Categoría, tipo de contrato y duración			Periodo de prueba y preaviso		
	Nada o muy poco	Algo	Bastante o mucho	Nada o muy poco	Algo	Bastante o mucho	Nada o muy poco	Algo	Bastante o mucho
Entidades públicas	37,4%	17,1%	45,5%	26,2%	15,2%	58,6%	47,3%	13%	39,7%
Asociaciones	85,2%	6,2%	8,6%	82%	6,2%	11,9%	84,2%	5,7%	10,1%
Empresas	50%	21,7%	28,3%	38,7%	25,5%	35,8%	49,5%	18,7%	31,8%



## CONCLUSIONES

El conocimiento por parte de los recursos humanos de actividad física y deporte sobre los diferentes elementos del convenio colectivo, la categoría, tipología y duración del contrato así como de los periodos de prueba y preaviso es mayoritariamente nulo o muy escaso. Este elevado desconocimiento se produce en todos los tipos de organizaciones y en las diferentes franjas edad de los recursos humanos de actividad física y deporte estudiados, aunque es mayor en los más jóvenes y en la entidad asociativa seguida de las empresas.

En la dirección de los recursos humanos de actividad física y deporte en España es generalizado el incumplimiento del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo principalmente, así como algunos aspectos determinados en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

A la vista de los resultados, existe la necesidad de mejorar el proceso de incorporación de la selección en la dirección de los recursos humanos de actividad física y deporte, en todos los tipos de organizaciones, para conseguir garantizar la eficiencia y calidad de los servicios de actividad física y deporte y por tanto la propia práctica de actividad física y deporte y los diferentes beneficios que genera la misma para los ciudadanos y la sociedad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvira, F. (2004). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Campos Izquierdo, A. (2011). Diseño y validación de la entrevista estandarizada por medio de cuestionario "PROAFIDE. recursos humanos de la actividad física y del deporte, *Actividad Física y Deporte: Ciencia y Profesión*, 15, 53-62.

Campos-Izquierdo, A. (2005). *Situación profesional de las personas que trabajan en funciones de actividad física y deporte en la Comunidad Autónoma Valenciana (2005)*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Universidad de Valencia, España. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=7194>.

Campos-Izquierdo, A. (2010). *Dirección de recursos humanos en las organizaciones de la actividad física y del deporte*. Madrid: Síntesis.

Cea, M. A. (1998). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Chelladurai, P., y Madella A. (2006). *Human Resources Management in Olympic Sport Organizations*. Champaign, IL.: Human Kinetics.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México. McGraw-Hill.

Dolan, S.L., Valle, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.E. (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid: McGraw-Hill.

González-Rivera, M. (2008). *El deporte escolar en la Comunidad Autónoma de Madrid: intervención didáctica y recursos humanos en las actividades físico-deportivas extraescolares*



en los centros educativos. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Universidad de Valencia, España.

Leal, A., Román, M. Alfaro, A. y Rodríguez, L. (1999): *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Madrid. Pirámide.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 13 de abril de 2007.

Martínez, G. (2007). *Los recursos humanos de la actividad física y del deporte en la Comunidad Valenciana*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Universidad de Valencia, España.

Patricio, D. (2007): *Manual de recursos humanos*. Madrid. ESIC.

Pereda, S., y Berrocal, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Ramón Areces.

Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People*. Boston: Harvard Business School Press

Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. Boletín Oficial del Estado de 2 de octubre de 2014.

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. Boletín Oficial del Estado de 6 de septiembre de 2006.

Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.

#### **AGRADECIMIENTOS**

La investigación aquí presentada forma parte del Proyecto de Investigación Fundamental de I+D+i DEP2009-12828 que ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

