

# CONSECUENCIAS JURÍDICO-LABORALES DE LA DESIDIA DEL ENTRENADOR DE TENIS

*E-Coach - Revista Electrónica del Técnico de Tenis 2018; 31 (10): 26-37*

**Alejandro Valiño**  
Universitat de València

*Artículo recibido: 17 de julio de 2018*

*Artículo aceptado: 27 de julio de 2018*

## RESUMEN

Los entrenadores de tenis, en el desempeño ordinario de su actividad, protagonizan las más variadas relaciones jurídicas. La articulación más recurrente es la que contrapone el entrenador autónomo, que, sea a través de clases particulares, sea colocándose al frente de una empresa de prestación de servicios deportivos, organiza y ejecuta programas de enseñanza de tenis de diversa naturaleza, al entrenador integrado como trabajador dependiente dentro de una organización, empresarial o no<sup>1</sup>, destinada como objeto principal o complementario a tales fines.

En el presente artículo, expondremos una revisión del régimen sancionador del IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones deportivas y Gimnasios para 2018, aplicado a las competencias del entrenador de tenis, respecto de las consecuencias jurídico-laborales de la desidia del entrenador de tenis.

**PALABRAS CLAVE:** Desidia, régimen sancionador, entrenador tenis

## 1. INTRODUCCIÓN

Se entiende por desidia aquel comportamiento que evidencia, a través de la exhibición de un más o menos acusado pasotismo, una notoria falta de profesionalidad que puede comprometer la imagen de la entidad que presta el servicio de enseñanza de tenis. En un trabajo publicado hace ya más de una década<sup>2</sup>, señalaba, sin ánimo exhaustivo, una serie de conductas en las que no infrecuentemente caían los entrenadores integrados en un programa de enseñanza que, por consecuencia de los cambios sociales habidos en estos años, sería preciso actualizar. Por aquel entonces exponía sucintamente algunos de los peligros que pueden contribuir a resentir la imagen corporativa de un programa de enseñanza de tenis y que pueden encajar, más o menos mediatamente, dentro de esta falta de compromiso lindante con la

---

<sup>1</sup> Subyace aquí la distinción entre entidades con ánimo de lucro, como, por ejemplo, las academias de aquellas otras que, por imperativo de las leyes reguladoras del deporte, carecen formalmente de él, entre las cuales es forzoso enumerar a los clubes y federaciones, dos de las organizaciones a través de las que se encauza la enseñanza de nuestro deporte. Vid. más ampliamente sobre la cuestión Valiño, A. (2017). Gerentes y directores de organizaciones deportivas dedicadas al tenis. E-Coach. Revista Electrónica del Técnico de Tenis 29, 40-57.

<sup>2</sup> Valiño, A. (2007). Directrices para los monitores del Sporting Club de Tenis. Sección Coaching. ITF ([www.itftennis.com](http://www.itftennis.com)), accesible también en [http://www.academia.edu/602171/Directrices para los monitores del Sporting Club de Tenis](http://www.academia.edu/602171/Directrices_para_los_monitores_del_Sporting_Club_de_Tenis).

desidia, lo que, en último término, puede incidir negativamente en la percepción del trabajo de un Gerente o Director Deportivo, si no es capaz de atajar comportamientos como los que seguidamente se detallan y que englobamos como amenazas para la imagen de un programa de enseñanza de tenis.

## **2.- AMENAZAS PARA LA IMAGEN DE UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA DE TENIS**

### **2.1.- La falta regular de asistencia**

No es extraño percibirse de que algunos de los entrenadores que se incorporan a un programa de enseñanza de tenis no terminan de asimilar que con la entidad que les ha abierto sus puertas han asumido un compromiso contractual del que derivan, como es natural, derechos, pero también obligaciones. Entre ellas, cae de su peso que está la de cumplir con las horas de trabajo que, al comienzo de la temporada, les han sido asignadas.

Determinante es la propia madurez del entrenador. No es extraña la incorporación a las escuelas de jóvenes que ven en el tenis una oportunidad de ganar un dinero de bolsillo para atender a las propias necesidades de ocio. En ellos ha de concurrir, como es natural, una titulación, que se abre para ellos en la mayoría de las Comunidades Autónomas a partir de los 16 años, así como una cierta destreza en el deporte del tenis, asentada habitualmente en muchos años de aprendizaje y competición en las categorías juveniles.

Los Gerentes o Directores de escuelas suelen apoyarse en ellos de forma esporádica a fin de cubrir necesidades puntuales, al tiempo que estos jóvenes van fogueándose en este nuevo campo de actividad profesional que se les abre. Ello se traduce en que al principio no suelen ser demasiadas las horas de trabajo que se les asignan, con la consecuencia de que no perciben grandes cantidades de dinero, pudiendo emerger en algunos de ellos la tentación de dar ocasionalmente prioridad a otros deseos que puedan surgirles en su vida cotidiana: un plan de fin de semana, la previsión de una víspera nocturna agitada o un trascendente partido del equipo favorito pueden alimentar el deseo de ausentarse, pues cuanto menor es el detrimento económico derivado de la ausencia (propiamente el dejar de ingresar la cantidad correspondiente a las horas de trabajo de la jornada en cuestión), mayor es la expectativa de que la incomparecencia, aunque sea con previo aviso, pueda producirse.

Ni que decir tiene que estamos ante una alteración del normal funcionamiento de un programa de enseñanza de tenis que no pocos quebraderos de cabeza genera en quienes tienen la responsabilidad de su dirección y coordinación. Ni siquiera en los casos en que se anuncia con la debida antelación una ausencia motivada por cualquier razón de peso (un problema de salud, una actividad académica inaplazable u otro compromiso laboral prioritario), resulta sencillo proveer a la suplencia del entrenador ausente por cuanto no siempre hay otros con tiempo disponible ni, en buena técnica jurídica, la suplencia por terceros es el método más ortodoxo y eficaz<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Hay que tener en cuenta que el IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios publicado por Resolución de 29 de mayo de 2018 de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de aplicación a “todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico” (art. 1) sujeta en su art. 23 (contratos a tiempo parcial, los más frecuentes en la enseñanza del tenis) las horas complementarias a notables restricciones, entre otras la expresa previsión de su

Tampoco es, en un plano estrictamente jurídico, una buena solución confiar la resolución del problema a quien lo ocasiona, encargándole la búsqueda del suplente<sup>4</sup>. Permitir esto traería consigo inevitablemente disfunciones no deseables en el plano organizativo, puesto que, por un lado, podría desencadenarse un desfile infinito de sustitutos del que pocos beneficios formativos podrían resultar para el alumnado; y, por otro, podría colocarse a la entidad en una situación de riesgo frente a los poderes públicos, especialmente en aquellos casos en los que el suplente no reúne las condiciones que le habilitan para la asunción de horas de trabajo complementarias.

Con todo, la conducta descrita, por muy perturbadora que sea, es bien distinta del caso del entrenador que no comparece sin previo aviso, haciendo del todo punto imposible su sustitución y, en consecuencia, contribuyendo inevitablemente al deterioro de la imagen de la entidad que ofrece el programa de enseñanza. Para este tipo de comportamientos emerge de forma más acentuada a un primer plano el régimen disciplinario que se regula en el Capítulo VII (Código de conducta laboral) del referido IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios que se examinará más adelante.

## **2.2.- Falta de puntualidad**

La puntualidad es una de esas obligaciones que ningún valor añade a la prestación habitual del servicio por parte del entrenador de tenis, pero que, en cambio, cuando se quiebra o desatiende, por mínima que sea, puede ser altamente perturbadora del funcionamiento ordinario del servicio. Hay que pensar que la actividad del entrenador de tenis no se agota en impartir materialmente su clase, sino que debe comparecer con una cierta antelación, sea para recibir instrucciones concretas de su Director, sea para preparar el material que pueda precisar a lo largo de la jornada, sea, en todo caso, para acentuar la imagen positiva de la entidad, que debe tener formados a todos sus entrenadores antes de que arribe el grueso de los alumnos a fin de evitar el poco edificante espectáculo de ver cómo es el entrenador de cada grupo el último en llegar.

La falta de puntualidad suele ser, por tanto, otro de los caballos de batalla a los que los directores de Escuelas de tenis se enfrentan habitualmente. No suele ser la regla general, por fortuna, pero sí acontece con frecuencia que sean las mismas personas las que caen en este tipo de comportamientos tan perniciosos y perturbadores. Al margen de las consideraciones que puedan hacerse a propósito del desgaste para la imagen de la entidad organizadora de las clases, interesa poner de relieve que semejantes conductas entrañan una deficiente prestación del trabajo y, por ende, un incumplimiento contractual del que pueden derivarse consecuencias sancionadoras más o menos intensas, como posteriormente examinaré.

## **2.3.- Falta de cuidado de la propia imagen o de la imagen corporativa**

---

prestación en el contrato de trabajo individual del entrenador, que, además, no podrá ser inferior a diez horas semanales en su cómputo anual y sin que en ningún caso puedan exceder del 50% de la jornada semanal.

<sup>4</sup> Sobre alguno de estos problemas, desencadenantes quizá de una novación del servicio en perjuicio del trabajador, vid. Crespo, C., Valiño A., Crespo M. (2016). El entrenador de tenis y la ley: casos prácticos (III). E-Coach. Revista Electrónica del Técnico e Tenis 26, 37 y sig.

Los reglamentos federativos que regulan la práctica de nuestro deporte en competición dedican parte de su articulado a las características que debe reunir el vestuario de los jugadores. El Código de Conducta contenido en el Reglamento Técnico de 2018 exige (apartado b, pág. 35 y sig.) “ropa limpia y utilizada normalmente para jugar al tenis”, proscribiendo el uso en cuanto “vestimenta inaceptable” de “camisetas, camisas de vestir, pantalones de atletismo, bermudas y cualquier otra prenda inapropiada”. Además de ello, las propias instalaciones deportivas donde se practica el tenis suelen regular a través de sus Estatutos o Reglamentos de Régimen Interior la cuestión de la vestimenta, recordando a sus asociados la necesidad imperativa de emplear la ropa y el calzado adecuado y, en su caso, definiendo específicamente ciertas prohibiciones, como practicar deporte en bañador o con el torso desnudo<sup>5</sup>.

Requerimientos semejantes a los entrenadores de tenis, por obvios, quizá puedan estar de más, aunque no es extraño encontrarse de tanto en tanto con alguno que, en el desarrollo de su libre personalidad, se planta una camiseta alegórica de a saber qué aficiones o reivindicaciones, sin reparar que quizá sus alumnos puedan ser niños de corta edad a quienes no conviene importunar con semejantes reclamos. Si tal circunstancia se diera, especialmente cuando responda a la omisión de instrucciones expresamente transmitidas sobre el particular, estaríamos inevitablemente ante una vulneración del Código de Conducta Laboral del que puede derivarse para el trabajador la correspondiente sanción.

No es extraño que, en relación con este aspecto, la entidad organizadora de las clases de tenis imponga a sus entrenadores contratados ciertos deberes relacionados con la vestimenta que deben lucir en el desempeño de su actividad laboral. Piénsese, sobre todo, en esos clubes que han adquirido ciertos compromisos contractuales con proveedores de material deportivo, del que sin duda serán cualificados embajadores los entrenadores de tenis encargados de la ejecución de los programas de enseñanza por cuanto son la visible imagen de la marca que se pretende promocionar delante de un cierto colectivo.

Más complicado resulta la cuestión del cuidado y la imagen personal del entrenador por cuanto imponer ciertas condiciones o prohibiciones quizá pueda vulnerar el libre desarrollo de su personalidad. El Estatuto de los trabajadores (art. 4.2) recuerda el derecho de todo trabajador “a no ser discriminado, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad”, que entronca naturalmente con la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas de rango constitucional. Todo ello, sin embargo, habrá de conciliarse con las consideraciones que anteriormente he expuesto así como con el decoro que los usos imponen en el ejercicio de la práctica deportiva. Hay que pensar, por ejemplo, que un entrenador de tenis, llamado a desplegar un cierto esfuerzo físico durante un buen número de horas, ha de exhibir una apariencia conforme con los valores inherentes a la actividad que, como prestación de trabajo, despliega. En consecuencia, un acentuado descuido personal, que pudiera evocar, por ejemplo, la falta del mínimo descanso requerido para acometer la tarea; o un inexcusable olvido (o negativa al uso) de la ropa deportiva suministrada por el club en ejecución de esos compromisos contraídos con sus propios proveedores de material deportivo, son, sin ánimo exhaustivo, algunos de los supuestos de hecho que pueden servir para ilustrar este apartado.

Es evidente que, en este terreno, el elenco de infracciones que contempla la normativa laboral es riquísimo y, por lo demás, viene caracterizado por la más variada graduación, sin perjuicio de que, por vía contractual, una determinada entidad pueda atribuir una especial significación a ciertas transgresiones

---

<sup>5</sup> Véase a modo de ejemplo el art. 31 (normas de comportamiento en la práctica deportiva) del Reglamento de Régimen Interior del Club de Tenis Las Vegas (Valencia) accesible desde <http://www.clubdetenislasvegas.es>.

previamente asumidas y aceptadas por el trabajador contratado. De ello nos ocuparemos más adelante al considerar las distintas fuentes normativas donde habrán de tipificarse apriorísticamente las conductas que deseamos desterrar de un cierto programa de enseñanza de tenis.

#### **2.4.- Falta de preparación de las clases**

Concebida la enseñanza del tenis como una actividad técnica que se despliega de forma sostenida en el tiempo (por ejemplo, a lo largo de una temporada o de un período vacacional) conforme a una programación en la que vienen precisados una serie de objetivos y planteadas unas propuestas metodológicas para su consecución, la prestación del servicio que constituye el núcleo central de la actividad del entrenador contratado puede venir aderezada de una serie de obligaciones complementarias, que se sitúan temporalmente antes y después de las clases que el entrenador tiene a su cargo.

A este respecto, no todas las entidades que organizan y conducen programas de enseñanza de tenis se comportan, como es natural, de la misma manera. El cúmulo de tareas que pueden llegar a ser asumidas por el entrenador va a estar en estrecha relación con la iniciativa personal y responsabilidad profesional del Director del programa, preocupado por ofrecer a sus destinatarios un servicio de la máxima calidad que pueda marcar la diferencia. Habrá, por consiguiente, entidades donde el entrenador se limitará a desplegar una actividad por horas, sin mayores aditamentos, siéndole exigible que lo haga conforme a las reglas que impone en los tiempos en que vivimos el ejercicio de la profesión de entrenador de tenis. Las habrá también que, además, impondrán a sus entrenadores una cierta labor 'de despacho', que puede descender, por tanto, a cuestiones relacionadas con la programación técnica, la ejecución de un cronograma, el diseño de unos ejercicios y la elaboración de informes de evaluación.

Obviamente, en estos últimos casos, las posibilidades de que, por su mayor complejidad, la prestación del servicio objeto de contrato pueda ser desatendida o ejecutada deficientemente, crecen exponencialmente, situándonos de nuevo en la esfera de la responsabilidad disciplinaria de orden laboral sobre la que nos detendremos algo más adelante.

#### **2.5.- Falta de profesionalidad durante la ejecución de las clases**

La casuística relacionada con este aspecto puede ser ciertamente inagotable. Se comprende aquí la mera indolencia del entrenador, concretada en la percepción generalizada de que no está ofreciendo el esfuerzo mínimo que le sería exigible: muestra una conducta pasiva, abiertamente descuidada por lo que concierne a la conducción de la clase, por ejemplo, sin preocuparse de organizar debidamente a los niños, sin corregir sus deficiencias técnicas, sin observar un adecuado control del tiempo en el cambio de ejercicios, sin guardar la debida proporción entre la aplicación reglada del método de enseñanza y los ejercicios de mero esparcimiento lúdico.

En otras ocasiones, aun cuando estos mínimos pudieran estar asegurados, el entrenador contratado permite o propicia que en el desarrollo de la clase de tenis interfieran elementos externos que contribuyen a deteriorar notablemente la imagen del programa de enseñanza de tenis. Piénsese, por ejemplo, en las muchas tentaciones que se derivan de la proximidad del teléfono móvil, que ha llegado a ser en muchos aspectos un mal endémico que causa preocupación en infinidad de ámbitos de nuestra vida cotidiana (escolar, universitario, profesional) y que, proyectado sobre la esfera que nos ocupa,

constituye un elemento altamente perturbador de una clase de tenis por cuanto distrae y aleja al entrenador y, eventualmente, a sus alumnos del quehacer al que deben enfocarse. Ciertamente, es una problemática difícil de atajar en la medida en que muchas veces resulta imposible predicar con el ejemplo por cuanto el Director o Coordinador del programa, llamado a fiscalizar la labor de los entrenadores, es el primero que, de forma mucho más justificada, se ve atado de forma casi permanente a la servidumbre del teléfono móvil.

Por tal razón, resulta imprescindible delimitar con precisión cuáles son las circunstancias en las que se autoriza el uso del teléfono móvil, apelando en tales casos a los entrenadores a la discreción a fin de evitar la notoriedad en el empleo. Una excesiva rigidez en el establecimiento de restricciones de uso está, con toda seguridad, condenada al fracaso y, en consecuencia, a generar un clima de sospecha y vigilancia permanente incompatible con el ambiente de cordialidad y afabilidad que debe ser propio de las actividades de esparcimiento, entre las cuales se adscribe la enseñanza del tenis. De ahí que las apelaciones al buen sentido, a la moderación y, en definitiva, a la responsabilidad puedan dar los mejores resultados.

En todo caso, interesa subsumir algunos de estos comportamientos, tan perniciosos como frecuentes, dentro del cuadro de infracciones y sanciones que se contienen en el Convenio Colectivo al que se sujetan las relaciones laborales de los entrenadores de tenis a fin de acomodarlo a las características y especificidades del deporte del tenis.

## **2.6.- Otros incumplimientos**

En ocasiones, una distribución inadecuada de los recursos humanos que se tienen a disposición puede desencadenar problemas de funcionamiento. No siempre contar con un número suficiente de técnicos garantiza la eficiencia del servicio, sino que hay que poner el máximo empeño en su adecuada combinación, considerando así la complicidad, el carácter y, en definitiva, el grado de relación que pueda haber entre los entrenadores a quienes se confía la ejecución del programa de enseñanza.

A modo de ejemplo, no es infrecuente recurrir en la enseñanza de los más pequeños a la metodología de las dos filas, que requiere la presencia en pista cuanto menos de dos técnicos. Incluso, en algunas escuelas, para un mejor aprovechamiento del espacio disponible, se llegan a conformar un todavía mayor número de pistas, aprovechando la versatilidad que ofrecen las redes móviles y las pelotas de velocidad reducida que se emplean en la enseñanza del minitenis, con lo que llega a concurrir dentro de un mismo espacio un mayor número de técnicos. Ello puede ser también fuente potencial de distracciones, de enfrentamientos y, en consecuencia, de perturbaciones en el normal funcionamiento de la escuela, que eventualmente podrían ser constitutivas de una infracción de las obligaciones asumidas contractualmente.

## **3.- FUENTES NORMATIVAS DE LAS OBLIGACIONES DEL ENTRENADOR DE TENIS**

### **3.1.- El Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios**

#### **3.1.1.- Ámbito de aplicación**

Por Resolución de 29 de mayo de 2018 de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se ha ordenado la inscripción y publicación en el BOE<sup>6</sup> del IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que, como se recoge en su art. 1, constituye la norma de referencia para la contratación de entrenadores de tenis como trabajadores dependientes, puesto que regula *“las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico”*.

El propio precepto detalla seguidamente que *“se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sean fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez (...)”*, incluyendo de forma expresa los programas de enseñanza. E incluso la norma, al precisar los entornos en los que se desenvuelve esa práctica deportiva, llega a mencionar el deporte del tenis: *“en gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, golf, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada”*.

Interesa ahora examinar cuáles son las consecuencias jurídicas del incumplimiento o deficiente cumplimiento de la prestación de trabajo a la que se ha comprometido un cierto entrenador de tenis, que, de forma un tanto reduccionista, he asociado a la idea de desidia por cuanto es más frecuente que este tipo de situaciones, que entorpecen el normal funcionamiento de un programa de enseñanza de tenis y menoscaban la imagen de la entidad bajo cuyo abrigo se acomete, tengan por causa más la pasividad del infractor que el ejercicio positivo de actos abiertamente antijurídicos.

### **3.1.2.- Infracciones y sanciones en él contempladas y subsunción de la desidia y otras conductas dentro del catálogo normativo**

El Capítulo VII del IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios tiene por rúbrica ‘Código de Conducta Laboral’ y comprende los arts. 42 a 45, que es menester examinar. El propósito es fomentar un ambiente laboral respetuoso con la organización empresarial y con los derechos y obligaciones contraídas por los trabajadores, poniendo el acento en la prevención del acoso sexual, en el que se integran, con la calificación de faltas muy graves, las agresiones verbales y físicas que sean atentatorias de la dignidad e intimidad del trabajador y provengan de la dirección empresarial o de sus eventuales delegados, cuando tengan por objeto la mejora de las condiciones o de la estabilidad del puesto de trabajo de la persona afectada (art. 42).

Como es propio de otros ámbitos disciplinarios, las faltas vienen clasificadas como leves, graves o muy graves en función de su trascendencia e intencionalidad (art. 43), pasando seguidamente a relacionar las amenazas que pesan sobre el funcionamiento de un programa de enseñanza de tenis con la definición de cada uno de los tipos infractores que contempla el Convenio Colectivo al que se adscriben las relaciones de trabajo dependiente de los entrenadores de tenis.

En todo caso, la potestad sancionadora que ostenta quien en el marco de esa relación laboral tiene la condición de empresario ha de sujetarse, del mismo modo que en otras esferas, a un procedimiento, cuya

<sup>6</sup> BOE nº 141, de 18 de junio de 2018, accesible en <https://www.boe.es/boe/dias/2018/06/11/pdfs/BOE-A-2018-7816.pdf>, con vigencia en todo el territorio nacional (art. 2) y hasta el 31 de diciembre de 2019.



inobservancia dará ocasión al trabajador a someter la sanción impuesta a la revisión de los órganos del orden jurisdiccional social (art. 58.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y art. 114 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social). En esencia, el art. 44 del Convenio Colectivo establece que *“la sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación”*.

Dispone asimismo que *“las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:*

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Ni que decir tiene que la práctica sancionadora que se sigue en muchas entidades deportivas poco tiene que ver con la infinita generosidad que destila el cuadro de sanciones previsto normativamente, que, a mi juicio, es del todo punto incompatible con las necesidades organizativas de la entidad que conduce el programa de enseñanza de tenis, que muchas veces recurren a sanciones más expeditivas, como por ejemplo, las multas proporcionadas al haber salarial del trabajador infractor, con vulneración de la prohibición que al respecto contiene el art. 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **3.1.2.1.- La falta de asistencia**

Viene tipificada como infracción de distinta trascendencia (leve, grave o muy grave). Así, se califica como infracción leve (art. 43) el hecho de *“no comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado”* así como *“faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada”*.

Tal comportamiento deviene falta grave cuando se produce *“la inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días”* y falta muy grave el hecho de *“faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana”*.

Precisamente, al referirnos a las amenazas para el normal funcionamiento de un programa de enseñanza de tenis, significaba que lo eran tanto las ausencias no anunciadas como aquellas previamente advertidas, si bien sin tiempo suficiente para proveer a la suplencia del entrenador de tenis. El Código de Conducta Laboral previsto en el Convenio Colectivo reprocha al trabajador el hecho de incurrir en ambas situaciones, aunque, como es obvio, les atribuye una distinta graduación, lo que se traducirá también en sanciones de diversa intensidad.

Ciertamente, la ausencia de un entrenador daña severamente la imagen del programa de enseñanza del que forma parte en la medida en que no siempre resulta factible reubicar a sus alumnos en las pistas de



otros compañeros. El número de alumnos, las diferencias de edad y de nivel, son factores que pueden imposibilitar esa solución de emergencia. Ello sin duda puede suponer que, considerando la discrecionalidad sancionadora que asiste a la empresa, se impongan al trabajador, dentro del arco de las previstas convencionalmente, las más aflictivas, si bien el número de ausencias previsto (una, dos o más de dos dentro de una misma semana) operan como un límite garantista al que difícilmente puede sustraerse la dirección de la escuela. De este modo, la separación de un entrenador por el mero hecho de haberse ausentado injustificadamente una sola vez no puede conducir a su despido y, si así se procediera, la impugnación de la sanción por parte del trabajador está llamada a prosperar en el orden jurisdiccional social.

### **3.1.2.2.- La falta de puntualidad**

Por principio, viene tipificada como infracción leve, siempre *“que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período”*. Se califica, en cambio, de grave *“la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo”*.

De semejante regulación resulta que el tiempo de retraso, cada vez que se produzca, es relevante para la calificación de la infracción y su consiguiente sanción. La peculiaridad de los programas de enseñanza de tenis, donde la presencia del entrenador es esencial por cuanto a él le compete traer el material y organizar la dinámica de trabajo, comporta que la falta de puntualidad sea merecedora de un mayor reproche. Piénsese, por ejemplo, en las clases de tenis de los más pequeños, en las que nada puede hacerse sin la concurrencia del entrenador, por lo que la imagen de la entidad organizadora del programa de enseñanza verá gravemente deteriorada su imagen por efecto de este tipo de comportamientos.

En todo caso, este juicio de valor no faculta al empresario para sortear las previsiones sancionadoras que contempla el Convenio Colectivo, que operan así como un límite infranqueable que convertiría en antijurídicas sanciones de mayor severidad, susceptibles, en consecuencia, de ser impugnadas judicialmente.

### **3.1.2.3.- La falta de cuidado de la propia imagen o de la imagen corporativa**

Distintas previsiones contempla el Código de Conducta Laboral al respecto. Así, se califica de infracción leve la *“falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa”*, lo que sin duda se relaciona con el cuidado de la propia imagen.

Por contra, desatender las imposiciones empresariales a propósito de la vestimenta que ha de exhibirse durante las clases de tenis podría encajar tanto dentro de *“la desobediencia a la Dirección de la empresa”* como en *“la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa”*, en ambos casos con la calificación de infracción grave. Incluso el Convenio Colectivo prevé como infracción de tal carácter *“emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización”*, que es previsión de muy escasa aplicación en el ámbito de la enseñanza del tenis, al menos por lo que concierne al uso privativo de la ropa deportiva cedida al trabajador.

Finalmente, tiene el carácter de infracción muy grave *“el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos”*, de modo que la desatención del cuidado personal o el deterioro de la imagen corporativa sólo podrían ser merecedores de un más severo reproche si pudiese acreditarse por la entidad o empresa de prestación de servicios deportivos un daño grave.

Se relaciona también con el cuidado de la propia imagen y la preservación de la imagen corporativa *“la embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo”*, que es calificada como infracción muy grave, si bien considerando que *“el estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes”*.

Nada se dice expresamente de las consecuencias que derivan de ocasionales ingestas de alcohol y drogas en las que un entrenador de tenis pueda caer, si bien su encaje disciplinario dentro del tipo de *“disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo”* (infracción muy grave) parece plausible, sin perjuicio de que pueda igualmente subsumirse en alguna otra infracción (por ejemplo, las de desobediencia de órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa) en los casos en que, contractualmente, se hubiera previsto expresamente un reproche sancionador para las resacas.

#### **3.1.2.4.- Falta de preparación de las clases y de profesionalidad en su conducción**

Como anteriormente se ha dicho, integrarse en ciertos programas de enseñanza más exigentes como trabajador puede comportar para él obligaciones que otros colegas de profesión, en otros ámbitos, no han tenido que asumir. En estos casos, la vulneración de tales deberes previstos contractualmente puede ser merecedora de sanción por cuanto el Código de Conducta Laboral previsto en el Convenio Colectivo contempla genéricamente como infracción grave *“la desobediencia a la Dirección de la empresa”*.

Por el contrario, la falta de profesionalidad, entendida como un relajo de los niveles de implicación y esfuerzo, tanto si se origina por un sobrevenido desinterés en la actividad como por la inevitable distracción que deriva del inadecuado uso de aparatos electrónicos, bien puede encajar en la infracción muy grave de *“disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo”*.

#### **3.1.2.5.- Otros incumplimientos en los que puede incurrir el entrenador de tenis**

El examen de algunas de las infracciones tipo que se enumeran en el Convenio Colectivo contribuye a desatar la imaginación, haciendo aflorar una serie de conductas que podrían comparecer en la prestación del servicio de enseñanza de nuestro deporte. Así, como infracciones leves se enuncia el ausentarse del puesto de trabajo durante su ejecución, que es conducta que puede ocasionalmente advertirse en entrenadores inquietos y poco previsores que, por ejemplo, no traen hidratación suficiente o atienden asuntos personales en el horario de clase, dejando a la buena ventura a sus alumnos o a cargo de otros entrenadores menos expertos.

También se prevé como infracción disciplinaria el descuido del material que se confía al entrenador. En todas las escuelas de tenis son reiteradas las apelaciones de los Directores a que los técnicos extremen los

cuidados en la conservación de las pelotas, imponiéndoles ciertos protocolos de control y vigilancia que no pretenden sino evitar su injustificado extravío. En función del grado de negligencia o incluso malicia que pueda reconocerse en el proceder del entrenador, podrá imputársele la comisión de una infracción leve, grave o muy grave.

No olvida el Convenio Colectivo la importancia de un ejemplar trabajo cooperativo entre todos los entrenadores, que es algo que en la enseñanza del tenis es indispensable, no sólo pensando que las clases pueden ser ocasionalmente conducidas por más de un entrenador, sino porque la coordinación entre los que trabajan en distintas pistas es también muy importante para asegurar que los alumnos son adscritos a los grupos más convenientes para su progreso y disfrute. De ahí que se prevea como infracción disciplinaria las discusiones entre entrenadores, acentuándose el reproche si se llevan a cabo a la vista del público, así como otro tipo de comportamientos tan poco edificantes como riñas, desencuentros verbales y agresiones físicas, que pueden llegar a ser calificadas de infracciones muy graves.

Además de las distintas modalidades de acoso (sexual, moral o psicológico), que es conducta que comparece cuando se da entre entrenadores una cierta relación de jerarquía, se tipifica como infracción muy grave el robo, hurto o malversación, lo que hace presumir el acceso de un número variable de los trabajadores a tareas de gestión que suelen estar reservadas a la Gerencia o Dirección de la entidad o de la empresa que presta el servicio de enseñanza. En la misma medida se tipifica la deslealtad, el abuso de confianza y la competencia desleal, que son tentaciones en las que no pocas veces caen los entrenadores cuando perciben que el éxito empresarial se sustenta exclusiva o principalmente en la eficiencia de su propio trabajo personal, abocándoles peligrosamente a encaminar fraudulentamente a sus alumnos hacia otros programas de enseñanza de nueva factura en el que esperan obtener mayor rédito económico.

### ***3.2.- El contrato de trabajo como instrumento para perfilar el cuadro de obligaciones***

Las especificidades del trabajo en el seno de un programa de enseñanza de tenis en relación con lo que acontece en otros deportes hacen aconsejable que, contractualmente, se enumeren expresamente una serie de obligaciones que, de no preverse en semejantes términos, podrían no tenerse por exigibles y, por consiguiente, no sería factible derivar de su inobservancia consecuencias sancionadoras. De este modo, el contrato de trabajo se revela como el traje a medida en el que plasmar lo que esperamos de nuestros entrenadores. La previsión convencional de que tiene carácter de infracción disciplinaria la inobservancia de las órdenes e instrucciones de la Dirección deportiva habrá de integrarse interpretativamente con ese documento (propriadamente el contrato de trabajo) en el que se plasme la voluntad concorde del entrenador de tenis y de la entidad para la que va a prestar sus servicios.

No parece, sin embargo, admisible que el contrato de trabajo pueda contener un régimen sancionador más gravoso para el trabajador que el que ya se contempla en el Convenio Colectivo al que se adscriben las relaciones de trabajo dependiente vinculadas con el deporte. En él, puede darse rienda suelta, en forma de exhaustiva enumeración, al cúmulo de obligaciones que habrán de ser asumidas por los entrenadores, pero las exigencias del principio de jerarquía normativa impiden prever un régimen de infracciones y sanciones que contravenga el establecido en normas de rango superior.

#### **4.- CONCLUSIONES**

Las relaciones de trabajo que se establecen en el marco de la enseñanza del tenis imponen a quienes forman parte de las mismas una serie de derechos y obligaciones. Es imprescindible para quienes prestan este tipo de servicios, valiéndose del trabajo ajeno, conocer las disposiciones del IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones deportivas y Gimnasios, subsumiendo en ellas aquellas conductas que, con cierta frecuencia, comparecen en la ejecución de tales programas, deteriorando la imagen de la entidad que los organiza y dirige. Al propio tiempo, el sello de calidad que cada empresa desea imprimir a su actividad obliga a definir por vía contractual aquellos deberes específicos que los entrenadores contratados deben asumir, complementando así aquellos que, de forma mucho más genérica, han previsto por vía de negociación colectiva los principales agentes que intervienen en el mercado actual del deporte.