

UNA MIRADA LABORALISTA A LA NUEVA LEY DEL DEPORTE

SERGIO GONZÁLEZ GARCÍA

Profesor Contratado Doctor (i) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

La [Ley 10/1990](#), de 15 de octubre, del Deporte contaba ya con tres décadas de vigencia y, aunque había sido objeto de distintas reformas, parecía demandar una actualización más intensa. La nueva [Ley 39/2022](#), de 30 de diciembre, del Deporte, en vigor desde el pasado 1 de enero, responde a esta circunstancia y -como se indica en el Preámbulo- trata de «ajustar el marco regulador a la realidad» introduciendo un «cambio» de «carácter transversal» que «afecta a todos los ámbitos vinculados al fenómeno deportivo: el de la propia práctica y sus diferentes fórmulas, el económico, laboral, turístico, comunicativo, educativo, sanitario, social e internacional».

Desde una perspectiva laboral, la [Ley 39/2022](#) -cuya tramitación parlamentaria puede seguirse en este [enlace](#)- contiene varios artículos relativos a los derechos laborales y a la protección social de las personas deportistas. En este comentario se hace referencia: 1) a la delimitación del concepto de «deportista profesional»; y 2) a los derechos de contenido laboral que se recogen en la norma.

1. La definición de deportista profesional que recoge la nueva [Ley 39/2022](#) es un buen ejemplo de cómo suele articularse la relación entre las normas en materia de deporte y la especialidad laboral. El título II («De los actores del deporte») incorpora un artículo 21 sobre «Deportistas profesionales y no profesionales» donde se establece la distinción -con una remisión a la normativa laboral- entre «deportistas profesionales» que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia.

Las «personas deportistas profesionales» que trabajan por cuenta ajena son aquellas que «en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución» y ello con independencia de «la calificación de la competición respectiva» (en la línea del [Informe de la Subcomisión sobre el deporte profesional en España](#) de 27 de abril de 2010), sujetándose a la relación laboral especial de los deportistas profesionales prevista en la letra d) del artículo 2.1 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 en su normativa de desarrollo (en particular, a lo dispuesto en el [Real Decreto 1006/1985](#), de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales) (artículo 21.1 de la [Ley 39/2022](#)). En estos supuestos, la [Ley 39/2022](#) se alinea con la normativa laboral y, entre otras cuestiones, indica que los deportistas profesionales que se integran en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las federaciones españolas quedan fuera del ámbito de aplicación del [Real Decreto Legislativo 2/2015](#) y de su normativa de desarrollo (artículo 21.3); no considera deportistas profesionales a «aquellas personas que

se dedican a la práctica deportiva dentro del ámbito de una entidad deportiva, que no tienen relación laboral con la misma y que perciben de esta, a lo sumo, la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva» (artículo 21.4), sin perjuicio de que estas percepciones deban estar justificadas documentalmente; dispone que la práctica deportiva de las personas menores de edad «estará sujeta a las normas laborales de protección del trabajo de los menores» (artículo 7.4) y, en particular, a lo establecido en el artículo 6 del [Real Decreto Legislativo 2/2015](#); y determina que la participación en un acontecimiento deportivo no oficial de relevancia estatal (artículo 92), que al situarse al margen del deporte organizado no daría lugar a la calificación de deportista de competición, de no competición y ocasional (artículo 20), no impida la calificación de deportista profesional a efectos laborales.

La [Ley 39/2022](#) incluye, además, a las personas deportistas profesionales que «se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social» (artículo 21.2), bien entendido que se refiere al régimen de los trabajadores autónomos. Por lo que el concepto de deportista profesional que se recoge en la [Ley 39/2022](#) es más amplio que el que se deriva del [Real Decreto 1006/1985](#), pero remite igualmente a la normativa laboral.

Al margen de estas precisiones de carácter conceptual -que no se incluían en la norma anterior-, la [Ley 39/2022](#) no contribuye a aclarar las dudas que se suscitan en el marco de las relaciones entre federaciones y árbitros o entre los clubes y el personal técnico deportivo. Con respecto a los primeros, el artículo 37, ubicado dentro del Título II «De los actores del deporte», se limita a señalar que «Los árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel cuando, ejerciendo las funciones en competiciones deportivas internacionales o estatales en las que participen deportistas y técnicos o entrenadores de alto nivel, cumplan los requisitos que se establezcan reglamentariamente», sin hacer referencia a su titulación, a su licencia, formación o a la posible laboralidad de su relación (a diferencia de lo que sucedía en los artículos 38 y 39 del [Anteproyecto de Ley del Deporte](#) sometido a consulta pública el 30 de junio de 2021). Y, en relación con los segundos, en el artículo 38 se define al «personal técnico deportivo» como «aquellas personas, entrenadores o entrenadoras, que dispongan de la titulación oficial de las enseñanzas deportivas de régimen especial o equivalentes de conformidad con la legislación vigente» (véase la disposición final sexta), incluyendo entre sus funciones las «necesarias para el desarrollo del entrenamiento deportivo orientado hacia la obtención y mantenimiento del rendimiento deportivo, y la participación en competiciones de cada modalidad o especialidad deportiva, velando por su seguridad y salud e integridad física en la práctica deportiva». Aunque en el artículo 38.3 se indica que «Para la realización de su función deben obtener una licencia deportiva en los términos generales que se establecen en la presente ley», la no inclusión de este requisito en el artículo 1.2 del [Real Decreto 1006/1985](#) determina que, a efectos laborales, pueda celebrarse válidamente un contrato de trabajo con un entrenador o técnico deportivo sin licencia, ya que la regulación de esta última es una cuestión que afecta exclusivamente al ámbito federativo. [Véase la Addenda al capítulo VII de Francisco Rubio en [Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte](#) (Reus, 2022)]. Por lo que, en síntesis, tanto en el supuesto del personal técnico

deportivo como en el de los árbitros habrá que valorar caso por caso si existe una relación laboral y, de ser así, si concurre la especialidad laboral de los deportistas profesionales.

2. A la espera del desarrollo reglamentario del «Estatuto del deportista» (disposición final quinta), la calificación de deportista -a efectos de la [Ley 39/2022](#)- lleva implícita la atribución de una serie de derechos y deberes. Dejando a un lado el amplio catálogo de derechos comunes a todas las personas deportistas que se incorpora en el artículo 22.1 («igualdad de trato y oportunidades en la práctica deportiva», «respeto a su integridad, dignidad, intimidad personal y libertad de expresión», «desarrollo de su actividad libre de cualquier forma de discriminación y en condiciones adecuadas de seguridad y salud», «libertad de asociación para la práctica deportiva y la defensa de sus derechos como deportistas», etc.), el artículo 27 incluye una serie de «Derechos de los deportistas profesionales» que tienen un marcado contenido laboral. En particular, el apartado 1º de este precepto, se refiere al derecho: «c) A la conciliación en su vida familiar, académica y profesional, estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual»; «d) A la defensa de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria»; «e) Al reconocimiento de medidas de especial protección en su derecho a la maternidad y paternidad a las que se refiere el apartado 7 del artículo 4»; «f) A nombrar personas que representen sus intereses frente a clubes y organizadores de las competiciones, pudiendo actuar en representación de asociaciones y sindicatos»; y «k) Al reconocimiento de medidas de protección laboral específicas que permitan su reincorporación laboral cuando sus carreras deportivas finalizan». Y el apartado 2º, al derecho «a la negociación colectiva, la huelga y la rescisión unilateral de su relación laboral cuando exista incumplimiento grave y culpable de la entidad deportiva a que pertenezca».

El desarrollo de los anteriores derechos se lleva a cabo a lo largo del articulado de la ley y se entremezcla con la protección de los derechos comunes de los deportistas. Por ejemplo, la igualdad de trato entre mujeres y hombres es uno de los objetivos declarados de la [Ley 39/2022](#). Como se indica en el Preámbulo: «el legislador no podía ignorar el desamparo legal de las mujeres deportistas en situación de embarazo ante la pérdida de ayudas y subvenciones bajo el pretexto de no haber competido, (...), así como las dificultades manifiestas para la conciliación familiar y la reincorporación a la actividad deportiva tras la maternidad» y por ello se han incorporado una serie de derechos y mecanismos de cumplimiento que, en última instancia, tienen como objetivo proteger a este colectivo (la profesora [Begoña García](#) trató recientemente estas cuestiones en los «[Encuentros LaLiga de Derecho del Deporte 2022/2023](#)», en una sesión en la que también participó el profesor Antonio V. Sempere). En este sentido, el artículo 4.7 establece que «Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación. Este plan, que también se aplicará dentro de la estructura de la propia entidad, será objeto de comunicación al Consejo Superior de Deportes para su aprobación o modificación en el plazo y con la estructura que se determine por resolución de la persona titular de la presidencia». Y, en clave de infracciones y sanciones, el artículo 104 de la [Ley 39/2022](#) califica como infracción muy grave «i) Las decisiones unilaterales de las entidades deportivas que impliquen discriminaciones directas o indirectas respecto de las personas deportistas con las que estén vinculadas por una relación laboral» e indica que estas decisiones serán sancionadas de acuerdo a la regulación establecida en el [Real Decreto Legislativo 5/2000](#), de 4 de

agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (véase el artículo 40. 1 c).

El tratamiento y la selección de los representantes de las personas deportistas profesionales también ocupa un lugar destacado dentro de la norma (artículo 27.1 f). Las disposiciones adicionales decimosexta y decimoséptima versan sobre el derecho a la negociación colectiva en dos ámbitos y momentos distintos: 1) la decimosexta trata sobre «representación de las personas deportistas en situaciones concursales por asociaciones y sindicatos», atribuyendo a quienes tengan legitimación para negociar convenios colectivos en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima (la disposición adicional decimosexta se refiere erróneamente a la disposición adicional tercera) la posibilidad de representar a las personas deportistas en los procedimientos contemplados en los artículos 171 y 189 de la [Ley concursal](#) «cuando el concurso afecte a una entidad que tenga contratadas personas deportistas profesionales»; y 2) la disposición adicional decimoséptima versa sobre la legitimación para negociar convenios colectivos «en cada modalidad o especialidad deportiva» y cuando se trate de un ámbito superior al de empresa (sobre esta temática, véase la [sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 26 de diciembre de 2018](#), comentada, entre otros, por [Eduardo Rojo](#), [Carmen Sáez](#) y [Remedios Roqueta](#)). La legitimación se atribuye, con carácter general, a las organizaciones sindicales «constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva» que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta. De modo que, por la parte trabajadora, cuando se negocia un convenio de ámbito superior al de empresa, la legitimación activa se atribuye a los sindicatos que obtengan «... un mínimo del 10 por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores», y por la parte empresarial a «las ligas profesionales existentes, en su caso, en cada modalidad o especialidad deportiva, y en defecto de estas las asociaciones empresariales, que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio».

Con respecto a la reincorporación al mundo laboral una vez finalizada la carrera deportiva (artículo 24.1 k), el artículo 36 («incorporación a las políticas de empleo») dispone que «El Consejo Superior de Deportes impulsará la incorporación de las personas deportistas a la Estrategia Española de Activación para el Empleo y a los planes anuales de política de empleo, con el objetivo de que puedan incorporarse a la población activa y al mercado de trabajo, reconociendo su aportación a la sociedad. A tal efecto, se establecerá un programa específico para el impulso de la formación entre las personas deportistas, en cooperación y colaboración con las Comunidades Autónomas».

Finalmente, la protección de la salud de los deportistas tiene su proyección laboral en el artículo 31.4 de la [Ley 39/2022](#) («Seguimiento de la salud»), donde se indica que las actividades de protección que el [Real Decreto Legislativo 8/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social confiere a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, cuando a dichas entidades pudiera corresponder la cobertura de las personas deportistas profesionales, «deberán contemplar el desarrollo de programas específicos orientados a proteger la salud y prevenir los riesgos de accidentes de naturaleza laboral a los que dicho colectivo pueda estar expuesto, así como la realización de actuaciones puntuales dirigidas a la recuperación de aquellas lesiones o patologías que pudieran derivarse de la propia práctica deportiva», y que las personas deportistas profesionales, en el ámbito de su relación laboral, «tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo».