

Aspectos socio-laborales de la nueva Ley del Deporte (Ley 39/2022, 30 dic.)

Diario La Ley, Nº 10204, Sección Actualidad Legislativa Comentada, 10 de Enero de 2023, LA LEY

El 1 de enero de 2023 entró en vigor la nueva Ley del Deporte, que deroga la anterior de 1990 y se ajusta a la nueva realidad socio-económica: protección de las mujeres deportistas embarazadas, conciliación con la vida familiar, académica y profesional, especial protección al derecho de la maternidad y paternidad y su reincorporación laboral al finalizar sus carreras.

ÍNDICE

[Aspectos socio-laborales de la nueva Ley del Deporte \(Ley 39/2022, 30 dic.\)](#)

[1. Concepto de deportista profesional](#)

[2. Derechos de los deportistas profesionales](#)

[3. Igualdad efectiva e inclusión social](#)

[4. Salud y prevención de riesgos](#)

[5. Práctica deportiva de menores de edad](#)

[6. Infracción muy grave: la discriminación en la relación laboral](#)

[7. Derecho sindical y negociación colectiva](#)

Normativa comentada

L 39/2022 de 30 Dic. (Deporte)

El principal fin de esta nueva Ley 39/2022, 30 dic (LA LEY 27290/2022)., del Deporte, es adecuarlo a la realidad socio-económica actual y futura, por lo que se destaca la inclusión social, igualdad y diversidad, la cohesión territorial y social, y la innovación a través de la digitalización. A continuación, detallamos qué aspectos laborales contiene esta norma:

1. Concepto de deportista profesional

El artículo art. 21 recoge la definición de **persona deportista con relación laboral por cuenta ajena**, aquellas que 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 que están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d ET (LA LEY 16117/2015), y en su normativa de desarrollo.

Se consideran deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva **por cuenta propia**, que «*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*». A estos deportistas que realicen la actividad por cuenta propia no se les aplica el ET.

Y, además, se define la figura de la **persona deportista no profesional** (art. 21.4 Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022)), como aquella que se dedica a la práctica deportiva en el ámbito de una entidad, pero que no tiene relación laboral con esta y percibe, como límite, la compensación de los gastos que le supone dicha práctica.

2. Derechos de los deportistas profesionales

Dentro del marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte (art. 4.7 Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022)) se establece el disfrute de medidas de especial protección en su derecho a la paternidad, maternidad y

lactancia:

- A la **conciliación en su vida familiar, académica y profesional**, estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual (art. 27.1.c (LA LEY 27290/2022)).
- Al reconocimiento de medidas de especial **protección en su derecho a la maternidad y paternidad** a las que se refiere el art. 4.7 «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 (art. 27.1.e).
- Una vez finalizada su carrera profesional, las personas deportistas tiene derecho a medidas de protección laboral específicas que permitan su **reincorporación laboral** (art. 27.1.k).

También son derechos específicos 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 (art. 27.2).

En lo que respecta a los derechos de los **deportistas de alto nivel**, la Administración General del Estado, en colaboración, en su caso, con las Comunidades Autónomas, adoptará las medidas necesarias para facilitar la preparación técnica, la incorporación al sistema educativo y la plena integración social y profesional de las personas deportistas de alto nivel durante y al final de su carrera deportiva y entre las medidas que deben llevar a cabo para su cumplimiento está su **inclusión en el Sistema de la Seguridad Social** (art. 24.2.e Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022)), así como el reconocimiento y acciones programáticas de **reincorporación al ámbito laboral con programas específicos** (art. 24.2.f Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022)).

Según establece el art. 36 Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022), se 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 y para ello se establecerá un programa específico para el impulso de la formación entre las personas deportistas.

Es importante destacar una de las funciones propias de carácter privado de las federaciones deportivas españolas, recogida en el art. 51.d Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022) que es establecer, en las competiciones en las que existen relaciones laborales y económicas, **sistemas de prevención de la insolvencia y de abono de salarios** de las personas deportistas y de las deudas en términos similares a los que se establecen para las competiciones de las ligas profesionales del artículo 95.b.

3. Igualdad efectiva e inclusión social

Esta nueva ley permite un marco específico que promueve la igualdad efectiva en el deporte (art. 4), obligando a las ligas profesionales y las federaciones deportivas españolas 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.

Además, en lo que respecta a las **mujeres embarazadas**, con la profesionalización del fútbol femenino efectiva, la ley establece que *«se considerarán nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales tendentes a permitir o favorecer la rescisión unilateral del contrato por razón de embarazo o maternidad de las mujeres deportistas»* (art. 4.2).

4. Salud y prevención de riesgos

Las actividades de protección que la LGSS (LA LEY 16531/2015) confiere a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, cuando a dichas entidades pudiera corresponder la cobertura de 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 (art. 31.4 Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022)).

Entre las competencias del Consejo Superior de Deportes está la de establecer una **política específica de prevención**

de los riesgos asociados a la práctica deportiva y de las posibles patologías que pudieran aparecer durante o tras la finalización de la práctica deportiva (arts. 14.q). Consecuencia de ello, es el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro del ámbito de su relación laboral, según lo establecido en la LPRL (LA LEY 3838/1995).

5. Práctica deportiva de menores de edad

De acuerdo con el art. 7.5 «La práctica deportiva profesional por parte de menores de edad estará sujeta a las normas laborales de protección del trabajo de los menores y, en particular, a lo establecido en el artículo 6 ET (LA LEY 16117/2015)».

6. Infracción muy grave: la discriminación en la relación laboral

En lo que respecta a la relación laboral de la persona deportista, el art. 104.3.i de la Ley 39/2022 (LA LEY 27290/2022), considera como infracción muy grave «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», conducta que es sancionable en los términos establecidos en la LISOS para las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

7. Derecho sindical y negociación colectiva

Las asociaciones y sindicatos de deportistas con legitimación para negociar convenios colectivos en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional 6ª, podrán representar a las personas deportistas en los procedimientos contemplados en los artículos 171 (LA LEY 6274/2020) y 189 del Texto refundido de la Ley Concursal (LA LEY 6274/2020), cuando el concurso afecte a una entidad que tenga contratadas personas deportistas profesionales (disp. adic. 16ª).

En los convenios colectivos dirigidos a las personas deportistas profesionales, estarán legitimadas para negociar 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. Si se tratan de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimados para negociar los **sindicatos que hubieran obtenido un mínimo del 10 % del total de votos válidos emitidos en las elecciones** para designar a la comisión representativa de los trabajadores. También estarán legitimadas 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 (disp. adic. 17ª).