

## **NUEVAS DIRECTIVAS EUROPEAS Y RELACIONES LABORALES: RIESGOS EMERGENTES PARA LA INDUSTRIA DEL DEPORTE**

En los próximos meses, los clubes deportivos españoles deberán enfrentarse a uno de los mayores cambios estructurales en materia de relaciones laborales de las últimas décadas.

La aprobación, a nivel de la Unión Europea, de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles, y de la Directiva (UE) 2023/970, en materia de igualdad y transparencia retributiva, introduce un nuevo estándar normativo que, aunque aún no ha sido formalmente traspuesto al ordenamiento jurídico español, ya está marcando la hoja de ruta que deberán seguir las organizaciones deportivas y empresas del sector deportivo, su aplicación será obligatoria a partir del 7 de junio mediante trasposición.

Su impacto va mucho más allá del cumplimiento normativo futuro, sino que incide directamente en la organización interna de las estructuras salariales, la gestión del personal, la gobernanza y el control interno y la exposición a conflictos laborales acumulados en el tiempo.

Para muchas entidades deportivas y empresas del sector deportivo, el verdadero desafío no es la norma en sí, sino la distancia entre su funcionamiento histórico y los nuevos estándares de transparencia exigido.

Aunque las directivas aún no han sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, su contenido es definitivo y plenamente conocido. Esperar a la norma nacional incrementa de forma innecesaria la exposición a riesgos.

### *Riesgos principales*

- Incremento de reclamaciones salariales y comparaciones internas.
- Mayor presión inspectora en materia laboral y retributiva.
- Necesidad de revisar decisiones salariales históricas, al ampliarse el plazo mínimo de prescripción a tres años.

### *Acciones recomendadas*

- Auditoría preventiva de contratos y condiciones laborales.
- Revisión y ordenación de estructuras salariales y complementos.
- Definición de criterios objetivos de valoración de puestos.
- Preparación anticipada de sistemas de reporting y gobierno salarial.

Estas directivas marcan un nuevo estándar de gobernanza laboral en el deporte, convirtiendo la gestión contractual y retributiva en un elemento estratégico de sostenibilidad, profesionalización y reputación para los clubes deportivos.

En lo que respecta a la Directiva en materia de igualdad y transparencia retributiva.

#### Transparencia salarial en los procesos de contratación

La Directiva impone la obligación de informar de la retribución o banda salarial del puesto: (i) en la oferta de empleo, o (ii) antes de la primera entrevista.

En la práctica, esto obliga a los clubes deportivos a definir con mayor precisión las condiciones económicas de los puestos de trabajo y a revisar sus procesos de selección. La medida afecta de forma especialmente intensa a áreas como administración, estructura técnica, cantera, marketing, servicios médicos o fundaciones vinculadas.

La transparencia salarial pasa a consolidarse como un criterio básico de buena gestión y profesionalización.

#### Prohibición de preguntar por el salario anterior

Los clubes no podrán preguntar a las personas candidatas cuál era su salario en empleos anteriores. La retribución deberá fijarse atendiendo al valor del puesto, y no al historial retributivo previo del candidato.

Este cambio exige revisar los protocolos de contratación y desvincular la política salarial de referencias externas no controlables por la organización.

#### Derecho individual de acceso a la información retributiva

Las personas trabajadoras podrán solicitar (i) información sobre su salario individual, y (ii) datos sobre salarios medios, desagregados por sexo, correspondientes a puestos comparables.

Para los clubes deportivos, este derecho refuerza la necesidad de disponer de estructuras salariales claras, sistematizadas y coherentes, capaces de soportar comparaciones internas de forma ordenada y transparente.

#### Limitaciones a la confidencialidad salarial

La Directiva impide que las organizaciones prohíban revelar salarios cuando ello sea necesario para garantizar la igualdad retributiva.

En entidades deportivas donde ha sido habitual una cultura de confidencialidad interna, este punto obliga a replantear prácticas tradicionales y a justificar adecuadamente las diferencias salariales existentes.

#### Exigencia de criterios objetivos de valoración de puestos

Las diferencias retributivas deberán apoyarse en criterios objetivos y neutros, vinculados al contenido y responsabilidad del puesto.

No se exige uniformidad salarial, pero sí que las diferencias respondan a razones claras, comprensibles y documentadas, y no a decisiones discrecionales difícilmente explicables.

Este elemento es clave para sostener complementos, progresiones y estructuras salariales diferenciadas dentro del club.

#### Reducción del umbral de brecha salarial relevante

La Directiva reduce el umbral de brecha salarial significativa al 5 %, frente al 25 % previsto actualmente en la normativa española.

Este cambio obliga a los clubes deportivos a prestar atención a diferencias salariales que hasta ahora podían considerarse poco relevantes, y a analizarlas de forma más sistemática.

#### Evaluación retributiva conjunta

Cuando existan brechas superiores al 5 % sin justificación objetiva, los clubes deberán llevar a cabo una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este nuevo instrumento refuerza la necesidad de planificación y revisión periódica de las políticas salariales y anticipa un mayor nivel de diálogo estructurado en esta materia.

#### Obligaciones de reporting: qué cambia para los clubes deportivos

La Directiva (UE) 2023/970 introduce obligaciones periódicas de información sobre la brecha retributiva, cuyo alcance y frecuencia dependen del tamaño de la plantilla de la entidad deportiva.

Se establecen los siguientes umbrales y calendarios:

- Clubes deportivos con 250 o más personas trabajadoras deberán elaborar y reportar información sobre brecha retributiva de forma anual, a partir de junio de 2027.
- Clubes deportivos con plantillas entre 150 y 249 personas trabajadoras: Estarán obligados a realizar el reporting con una periodicidad trienal, comenzando igualmente en junio de 2027.
- Clubes deportivos con plantillas entre 100 y 149 personas trabajadoras, obligación de reporting se activará con periodicidad trienal, a partir de junio de 2031.

Ampliación del plazo de prescripción en reclamaciones salariales

Las acciones relacionadas con la igualdad retributiva deberán poder ejercitarse durante al menos tres años, frente al régimen actual español.

Este cambio aconseja revisar situaciones históricas y no limitar el análisis retributivo únicamente a los ejercicios más recientes.

En lo que respecta a la Directiva de condiciones laborales transparentes y previsibles

La Directiva (UE) 2019/1152 persigue garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan, desde el inicio de la relación laboral, las condiciones esenciales de su prestación de servicios y puedan prever, con un mínimo de certeza, su marco de trabajo. Este enfoque, razonable en sectores industriales o de servicios tradicionales, plantea retos significativos en el ámbito deportivo, caracterizado por la flexibilidad, la urgencia operativa y la adaptación constante a la competición.

Entre los principales impactos para los clubes deportivos o empresas de la industria del deporte destacan:

- Formalización contractual reforzada: la exigencia de contratos por escrito y con información ampliada afecta a jugadores, cuerpos técnicos, personal médico, cantera con relación laboral y estructuras administrativas. La ausencia o deficiencia documental incrementa el riesgo de presunciones de indefinición y jornada completa.
- Entrega previa de la información: la obligación de facilitar las condiciones antes del inicio de la relación laboral entra en tensión con situaciones habituales en el deporte

profesional, como incorporaciones de urgencia, pretemporadas, mercados de fichajes o cesiones.

– Previsibilidad de la jornada: entrenamientos, concentraciones, viajes, convocatorias y disponibilidad competitiva deberán encajar en un marco comunicable y justificable, lo que incrementa el riesgo de reclamaciones en materia de jornada, descansos y cancelaciones.

– Cambios de condiciones por escrito: modificaciones habituales en clubes (horarios, funciones técnicas, cambios de equipo o filial) deberán documentarse adecuadamente. La improvisación deportiva deja de ser una cobertura jurídica válida.

– Limitaciones en periodos de prueba, pluriempleo y trabajo a tiempo parcial: prácticas habituales deberán revisarse caso por caso para evitar cláusulas nulas o restricciones injustificadas.

– Todo ello sitúa a los clubes deportivos como un foco preferente de atención para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con un régimen sancionador reforzado y un evidente impacto reputacional asociado.

Más allá de las futuras transposiciones normativas, estos cambios marcan un nuevo estándar de gobernanza laboral y profesionalización, que afecta de lleno al modo en que las entidades deportivas y empresas del sector organizan, explican y documentan sus políticas retributivas.

#### Cuadros Comparativos

Directiva (UE) 2019/1152, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles.

Directiva (UE) 2023/970, en materia de igualdad y transparencia retributiva.

Transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles.

ÁMBITO	IMPACTO GENERAL DE LA NORMA	APLICACIÓN ESPECÍFICA EN CLUBES DEPORTIVOS	RIESGO REAL PARA EL CLUB
--------	-----------------------------	--	--------------------------



<i>Formalización del contrato</i>	Todos los contratos deben constar por escrito	Afecta a: – Jugadores/as – Cuerpo técnico – Staff médico – Cantera (si relación laboral) – Oficinas	Presunción de indefinido y jornada completa, especialmente peligrosa en cantera y staff
Momento de entrega	Información antes del inicio de la relación	Frecuente incumplimiento en: – incorporaciones urgentes – pretemporadas – cesiones y refuerzos de mercado	Riesgo inspección + nulidad de cláusulas disciplinarias o salariales
Contenido mínimo obligatorio	Ampliación de condiciones esenciales	Especial atención a: – Funciones deportivas exactas – Centro de trabajo (instalaciones, desplazamientos) – Sistema retributivo variable (bonus, primas)	Conflictos por interpretación de primas, objetivos o disponibilidad
Previsibilidad de la jornada	Derecho a conocer la pauta de trabajo	Impacto muy alto en: – entrenamientos – concentraciones – viajes – convocatorias – disponibilidad competitiva	Riesgo de reclamaciones por jornada, descansos y cancelaciones



Cambios de condiciones	Modificaciones deben comunicarse por escrito	Cambios habituales en clubes: – horarios de entreno – funciones técnicas – cambio de equipo/filial	Improvisación deportiva ≠ cobertura jurídica
Periodo de prueba	No ampliable por convenio	Afecta a: – fichajes – técnicos jóvenes – personal administrativo	Riesgo de nulidad de periodo de prueba “extendido”
Pluriempleo	Prohibido obstaculizarlo injustificadamente	Revisión de cláusulas de: – exclusividad deportiva – imagen – compatibilidad con selecciones, campus, clínicas	Cláusulas de exclusividad deben justificarse
Trabajo a tiempo parcial	Cambios solo voluntarios	Frecuente en: – cantera – personal auxiliar – categorías no profesionales	Riesgo si se “aumentan horas de hecho”
Cancelación de tareas	Derecho a retribución si hay cancelación sin preaviso	Entrenos suspendidos, actos promocionales, partidos amistosos cancelados	Riesgo económico + precedentes judiciales

Contratos en vigor	Derecho a solicitar información actualizada	Jugadores y staff actuales pueden exigir revisión contractual	Obligación de respuesta en 15 días hábiles
Registro de jornada	Refuerzo del deber probatorio	Especial vigilancia en: – staff no deportivo – personal de cantera	Actas ITSS frecuentes en clubes
Régimen sancionador	Refuerzo sanciones LISOS	Clubes = sector observado por ITSS	Multas + impacto reputacional

Directiva (UE) 2023/970, en materia de igualdad y transparencia retributiva, introduce un nuevo.

Ámbito	Medida obligatoria	Aplicación práctica en clubes deportivos
Contratación	Información previa sobre salario o banda salarial del puesto	El club debe definir bandas salariales antes de iniciar procesos de selección en áreas como administración, estructura técnica, cantera, servicios, comunicación o fundaciones vinculadas.
Selección	Prohibición de preguntar por el salario anterior del candidato	Es necesario revisar y adaptar los protocolos de contratación, eliminando cualquier referencia al salario percibido en clubes o entidades anteriores.



Derecho de información	Derecho individual a conocer el salario propio y los salarios medios de puestos comparables	El club debe disponer de información salarial estructurada para responder a solicitudes del personal de forma clara y consistente.
Transparencia interna	No se puede imponer confidencialidad salarial para fines de igualdad retributiva	Resulta clave preparar criterios internos y mensajes claros ante posibles comparaciones salariales entre personas trabajadoras.
Valoración de puestos	Estructuras salariales basadas en criterios objetivos y neutros	El club debe revisar complementos, progresiones y diferencias salariales entre puestos similares, asegurando que respondan a criterios claros y documentables.
Registro retributivo	Existencia de estructuras salariales libres de discriminación	El registro retributivo debe utilizarse como una herramienta real de control y coherencia interna, no solo como un trámite formal.
Auditoría retributiva	Análisis de brechas y justificación objetiva de diferencias	La auditoría debe reflejar la realidad organizativa del club y servir como base para identificar mejoras en la política salarial.
Umbral de brecha salarial	Brecha relevante a partir del 5 %	El club debe analizar y justificar diferencias salariales incluso moderadas, que con anterioridad podían pasar desapercibidas.
Evaluación retributiva conjunta	Evaluación cuando la brecha supera el 5 %	Es necesario preparar dinámicas de revisión estructurada con la



	sin justificación objetiva	representación legal de las personas trabajadoras.
Reporting (≥ 250 personas)	Informe anual sobre brecha salarial desde junio de 2027	Los clubes deportivos de gran estructura deberán sistematizar y actualizar anualmente los datos salariales.
Reporting (150–249 personas)	Informe trienal desde junio de 2027	Los clubes de tamaño medio deberán planificar el reporting salarial a medio plazo y mantener la información consolidada.
Reporting (100–149 personas)	Informe trienal desde junio de 2031	Clubes en proceso de crecimiento deberán anticipar la recopilación y ordenación de la información salarial.
Contenido del reporting	Brecha media y mediana, fijos y variables, distribución por categorías	Exige consolidar información salarial de todas las áreas y funciones del club.
Prescripción	Plazo mínimo de tres años para acciones de igualdad retributiva	El club debe revisar decisiones salariales históricas y no limitar el análisis a ejercicios recientes.