

Notas legales y umbrales de aplicación

Resumen operativo para el Club

Resumen operativo de las principales normas que pueden afectar al Club en materia de igualdad, no discriminación, empleo, protección de menores, transparencia y deporte. La aplicación exacta depende de la estructura, plantilla, financiación y actividades concretas del Club.

Materia	Obligación / criterio	Aplicación general
Acoso sexual y por razón de sexo	Promover condiciones que eviten delitos y otras conductas contra la libertad sexual e integridad moral, incluido el ámbito digital, y arbitrar procedimientos de prevención y denuncia.	Si el Club actúa como empresa/empleador: obligación empresarial sin umbral mínimo de plantilla.
Plan de Igualdad	Plan negociado, registrado y con diagnóstico conforme a LO 3/2007 y RD 901/2020.	Con carácter general, empresas con 50 o más personas trabajadoras; también puede imponerse por convenio o sanción.
Registro retributivo	Registro de toda la plantilla con medias y medianas desagregadas por sexo.	Todas las empresas con personal laboral, con independencia del tamaño.
Medidas LGTBI laborales	Conjunto planificado de medidas y recursos, incluido protocolo frente al acoso y violencia LGTBI.	Empresas con más de 50 personas trabajadoras.
Sistema interno de información	Sistema conforme a Ley 2/2023.	Regla general: sector privado con 50 o más trabajadores; existen otros supuestos específicos.
Protección de menores en deporte	Aplicar protocolo administrativo, monitorizarlo, designar Delegado de Protección y prevenir discriminación.	Entidades que realizan habitualmente actividades deportivas o de ocio con menores.
Certificación negativa	No ocupar en actividades de contacto habitual con menores a personas con antecedentes en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos.	Actividades retribuidas o no con contacto habitual con menores; la legislación deportiva canaria añade obligaciones específicas para clubes y personal técnico.
Composición equilibrada	La regulación de los órganos colegiados de las entidades deportivas canarias debe cumplir el principio de presencia equilibrada.	Entidades deportivas canarias. LO 3/2007 define 40/60 como composición equilibrada.
Transparencia estatal	Publicidad activa para determinadas entidades privadas receptoras de subvenciones.	Más de 100.000 EUR anuales, o al menos 40% de ingresos públicos y mínimo 5.000 EUR, según Ley 19/2013.
Transparencia Canarias	Publicidad activa con umbrales autonómicos.	Subvenciones canarias superiores a 60.000 EUR, o al menos 30% de ingresos y mínimo 5.000 EUR, según Ley 12/2014.

Protección de datos. Las comunicaciones de acoso, violencia o protección de menores pueden contener información especialmente delicada. Deben limitarse los datos al mínimo necesario, controlar accesos, preservar la confidencialidad y definir plazos de conservación conforme a RGPD, LOPDGDD y necesidades legales.

Referencias normativas verificadas a 22/09/2026: LO 3/2007 · RD 901/2020 · RD 902/2020 · Ley 4/2023 · RD 1026/2024 · Ley 2/2023 · LOPIVI · Ley 1/2019 de Canarias · Ley 19/2013 de transparencia · Ley 12/2014 de transparencia de Canarias · RGPD · LOPDGDD. Revisión anual recomendada.