

---

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y  
DEPORTE PROFESIONAL**

**INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND  
PROFESSIONAL SPORT**

Amalia DE LA RIVA

*Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de  
la República (Uruguay).*

[de\\_la\\_riva@yahoo.com](mailto:de_la_riva@yahoo.com)

Fecha de envío: 09/06/2025

Fecha de aceptación: 30/06/2025

---

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEPORTE PROFESIONAL

Amalia DE LA RIVA

*Universidad de la República (Uruguay)*

---

**Resumen:** En el presente trabajo se busca realizar un relevamiento y breve análisis de la labor de la Organización Internacional del Trabajo en relación a los deportistas profesionales. En este sentido, se da cuenta de una evolución de gran interés en la visión de la Organización, que partiendo de un entendimiento del fenómeno preponderantemente instrumental a la hora de satisfacer otros válidos intereses era relativamente ciega al valor que como trabajadores los atletas adicionan a la práctica deportiva. En la actualidad, concretamente desde 2020 es manifiesto como, sin embargo, se mira también al fenómeno poniendo en el centro al deportista y a sus derechos fundamentales en el trabajo, y los riesgos persistentes en su actividad.

**Palabras clave:** Deporte - Deportista profesional - Organización Internacional del Trabajo - Trabajo deportivo - Trabajo decente

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El papel de la Organización Internacional del Trabajo en la protección del trabajador deportista. 2.1. El deporte como herramienta y el deportista como instrumento. 2.1.1. Para la promoción del empleo juvenil. 2.1.2. Para el cumplimiento de los estándares mínimos laborales generales. 2.1.3. Para promover el respeto de los derechos humanos en oportunidad de la celebración de los principales eventos deportivos. 2.1.4. Para conmemorar o visibilizar aspectos que están presentes en otras áreas además de la deportiva. 2.1.5. Para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2.1.6. Para combatir el trabajo infantil. 2.2. El deporte en foco y el deportista como objeto de tutela. 2.2.1. Primer hito. Empleo y diálogo social en el sector del

deporte, 2003. 2.2.2. Segundo hito. Diálogo social europeo en materia de deporte, 2011. 2.2.3. Tercer hito. Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, 2020. 2.2.4. Cuarto hito. “Deportistas profesionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo”, 2024 y 2025. 3. Conclusiones.

**Abstract:** This paper seeks to conduct a survey and brief analysis of the International Labour Organization's work regarding professional athletes. In this regard, it highlights a highly interesting evolution in the Organization's vision, which, based on an understanding of the phenomenon as predominantly instrumental in satisfying other valid interests, was relatively blind to the value that athletes, as workers, add to the practice of sports. Currently, specifically since 2020, it is evident how the phenomenon is also viewed by placing athletes and their fundamental rights at work, as well as the persistent risks involved in their activity, at the center.

**Keywords:** Sport - Professional athlete - International Labour Organization - Sports work - Decent work

**Summary:** 1. Introduction. 2. The role of the International Labour Organization in the protection of sports workers. 2.1. Sport as a tool and the athlete as an instrument. 2.1.1. To promote youth employment. 2.1.2. To ensure compliance with general minimum labor standards. 2.1.3. To promote respect for human rights during major sporting events. 2.1.4. To commemorate or highlight aspects present in areas other than sports. 2.1.5. To promote Occupational Safety and Health. 2.1.6. To combat child labor. 2.2. Focusing on sport and the athlete as an object of protection. 2.2.1. First milestone. Employment and social dialogue in the sports sector, 2003. 2.2.2. Second milestone. European social dialogue in sport, 2011. 2.2.3. Third milestone. Global Dialogue Forum on Decent Work in Sport, 2020. 2.2.4. Fourth Milestone: “Professional Athletes and Fundamental Principles and Rights at Work,” 2024 and 2025. 3. Conclusions.

## **1. Introducción**

La idea de justicia social y paz duradera, mediante la protección de los derechos humanos, ha sido el faro que ha guiado la muy exitosa vida de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919 con el Tratado de Versalles.

En este eje, el trabajo decente como meta y el diálogo social como herramienta y núcleo esencial a la vez, destacan claramente a la hora del análisis que se proponen desde estas páginas, en sintonía con la fecunda institucionalidad de la organización.

## **2. El papel de la Organización Internacional del Trabajo en la protección del trabajador deportista**

Desde el punto de vista internacional, si bien no es adecuado –y sería sin dudas injusto- atribuirle una voluntad de cesión del terreno de acción, la Organización Internacional del Trabajo ciertamente no ha avanzado enfáticamente en el mismo a la hora de la regulación normativa del trabajo deportivo.

El deporte parece que ha sido visto por la Organización Internacional del Trabajo, históricamente, más como una herramienta para concretar otros fines, que como un objeto de atención y protección del sujeto deportista en si mismo considerado, óptica que solo es posible relevar en el último quinquenio.

### **2.1. El deporte como herramienta y el deportista como instrumento**

Parte de la acción de la Organización Internacional del Trabajo, gira en torno al deporte, vehiculizando a través de él impactos positivos en diversos campos, que tal como veremos a continuación son buscados por la Organización, en las más diversas áreas de cobertura, según sus fines.

### **2.1.1. Para la promoción del empleo juvenil**

El empleo decente y productivo para los jóvenes es uno de los principales compromisos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el marco de este compromiso, la OIT desempeña un papel esencial en la promoción de políticas e iniciativas sobre el empleo juvenil, que como es sabido es uno de los sectores con mayores problemas de inserción laboral y una vez en la relación de trabajo, con mayores dificultades para lograr el status de trabajo decente.

El deporte es visto – con acierto sin duda- como una de las maneras en que pueden edificarse las aptitudes interpersonales, que son comunes a la práctica de tal actividad y al trabajo en general. Así, este puede ser el camino para que los jóvenes construyan algunas condiciones requeridas por los empleadores: puntualidad, disciplina, creatividad, aptitud para trabajar en equipo, responsabilidad, liderazgo, respeto, entre tantas otras, como se ha puesto de manifiesto en la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo “Just Play” dirigida a niños de entre 6 y 12 años para contribuir con las prioridades de desarrollo de la comunidad en la región del Pacífico.

### **2.1.2. Para el cumplimiento de los estándares mínimos laborales generales**

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, ha demostrado una enorme astucia al utilizar los grandes eventos mundiales del deporte como vehículo para imprimir una dirección adecuada en la legislación y la práctica nacional en los países de modo de aprovechar el impulso que un mega evento internacional provee.

Un ejemplo de esta brillante iniciativa es la firma en noviembre de 2017 de un instrumento con el Gobierno de Qatar.

Como se sabe, este rico Estado de la península arábiga, fue sede de la Copa Mundial de Fútbol FIFA 2022, por lo que el acuerdo se dirigió a estimular en el marco de este mega evento, la implantación de un programa de cooperación técnica de tres años de duración para mejorar la conformidad de su

legislación con las normas internacionales del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. Especialmente, respecto de los migrantes, que en Qatar, resultan ser la mayoría y provienen generalmente de India, Irán y los países del norte de África.

### **2.1.3. Para promover el respeto de los derechos humanos en oportunidad de la celebración de los principales eventos deportivos**

La Organización Internacional del Trabajo forma parte del Centro para el Deporte y los Derechos Humanos, cuyo cometido esencial puede resumirse en las propias palabras del Centro como una “alianza sin precedentes de organizaciones intergubernamentales, gobiernos, organismos deportivos, atletas, anfitriones, patrocinadores, emisoras, representantes de la sociedad civil, sindicatos, empleadores y sus asociaciones, e instituciones nacionales de derechos humanos. Estas organizaciones se unieron en el entendimiento de que hay una generación de trabajo por hacer para alinear completamente el mundo del deporte con los principios fundamentales de dignidad humana, derechos humanos y derechos laborales”<sup>1</sup>.

La importancia de esta coalición ha sido destacada por quien fuera su Director General Guy Ryder en ocasión del lanzamiento oficial del Centro en 2018 cuando expresó: “Nuestro objetivo es ambicioso. Nuestra visión es la de un mundo del deporte que respete plenamente los derechos humanos. Estoy convencido de que el Centro para el deporte y los derechos humanos asumirá el desafío y promoverá una mejor gobernanza, mayor transparencia y sostenibilidad en lo que se refiere a los grandes eventos deportivos en todo el mundo”.

La Organización Internacional del Trabajo es miembro fundador, y es parte de su Consejo Asesor por lo que si bien el centro inicial es el respeto de los derechos humanos en los grandes eventos deportivos, es de esperar que el impulso alcance también a otras áreas de la actividad deportiva.

---

<sup>1</sup> <https://es.sporhumanrights.org/en/about/overview>.

#### **2.1.4. Para conmemorar o visibilizar aspectos que están presentes en otras áreas además de la deportiva**

En este caso, es interesante mencionar el aspecto de género, el cual ha sido enfocado desde el punto de vista de relatar las barreras que deben derribar las mujeres en el ámbito deportivo, y su paralelismo con el mundo del trabajo tradicional.

Se ha utilizado esta idea, a la hora de conmemorar el Día Internacional de la Mujer o a la hora de destacar algunos aspectos de relevancia como la brecha de género, el espacio en los medios de comunicación, la percepción de las fortalezas físicas, y la importancia de los referentes deportivos a la hora de la superación de las desigualdades<sup>2</sup>.

Así por ejemplo, la campaña del día internacional de la mujer 2006 estuvo centrada en el sector del deporte, en alianza con el Comité Olímpico Internacional, que como se sabe comprende el deporte amateur, por definición entonces fuera de la relación de trabajo.

#### **2.1.5. Para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es indudable que el deporte, es un factor que mejora el bienestar físico y mental<sup>3</sup>, y por ello, es una herramienta ideal para anclar al menos parte de las acciones de salud en el trabajo.

A este respecto se aconseja la integración de los deportes y actividad física como potenciador de las campañas que buscan en concreto alcanzar determinadas calidades de salud y seguridad en el medioambiente de trabajo.

En este sentido la Organización establece determinadas guías de acción como la vinculación de la empresa con instituciones deportivas, la presencia de la misma en grupos de corredores o equipos de diversos deportes extra

---

<sup>2</sup> Cf. Trabajo. Revista de la OIT, Numero 56 enero 2006, Ginebra, pág. 27 y siguientes.

<sup>3</sup> De todos modos esta afirmación corriente, puede verse en entredicho en el caso del deporte de alta competencia, que sin lugar a dudas presenta efectos nocivos para la salud en varios aspectos.

empresariales de sus trabajadores, ayudas económicas para que los trabajadores y sus familias puedan acceder a la práctica recreativa deportiva, etc.<sup>4</sup>

#### **2.1.6. Para combatir el trabajo infantil**

En este sentido, es muy interesante observar la campaña "Tarjeta roja al trabajo infantil", en que se unen la FIFA y la OIT, lanzada en el año 2003. Es su "objeto reunir al fútbol mundial, la OIT y sus mandantes tripartitos, y otros actores en un esfuerzo común destinado a fomentar en todo el mundo la sensibilización de la sociedad respecto al problema del trabajo infantil y a abordar las causas del mismo en lo que atañe a la producción de artículos de deporte, y en los otros sectores e industrias".

Véase como, entonces, en lugar de enfocar la cuestión del trabajo deportivo infantil, que es mucho y tiene las más diversas, peligrosas y oscuras aristas, la noticia de que se da cuenta, en palabras de propio redactor de la Organización, apunta al combate en las industrias de indumentaria deportiva y otras, pero no a la práctica deportiva en términos laborales que los menores de edad realizan en todo el mundo, y bajo condiciones tremendamente exigentes desde todo punto de vista<sup>5</sup>.

#### **2.2. El deporte en foco y el deportista como objeto de tutela**

Como se vio, la Organización Internacional del Trabajo, echa mano del deporte, específicamente a los valores deportivos, y los enlaza con las realidades del mundo del trabajo. Así, lo hace respecto de la promoción del empleo juvenil desde una perspectiva de desarrollo de capacidades apetecibles para los empleadores, y también cuestionando el trabajo infantil. Además, a caballo del deporte logra incidir en la conformación de las legislaciones nacionales bajo la

---

<sup>4</sup> Cf. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: cuadernos de trabajo del participante / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2012.

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008904/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008904/lang-es/index.htm).



forma de cooperación, o resalta las desigualdades estructurales en función del género en todo el espectro laboral.

Sin embargo, el tratamiento del acto deportivo, en atención a su naturaleza laboral, y en definitiva, la consideración de la relación de trabajo entre jugador y club, y su regulación, ha sido casi totalmente desatendida en la historia de la Organización.

Como se sabe, en concreto se trata de trabajadores que las más de las veces -por diversas vías o diferentes motivos- no encuentran eco en los órganos del Estado para dirimir sus conflictos, con frecuencia se ven marginados de las protecciones legales o a lo sumo tienen un estatuto limitado.

Asimismo, se trata de una actividad con un fuerte contenido transfronterizo, bajo la idea de la transferencia internacional de jugadores. Pero además, los deportistas suelen naturalmente ser personas jóvenes, y en muchas ocasiones menores de edad que dejando sus países, sus redes familiares y afectivas de contención migran –muchas veces a merced de mercaderes- para encontrar un futuro de esplendor que le es esquivo a la inmensa mayoría.

Si miramos la actividad deportiva con perspectiva de género, la situación es escandalosa, llegando incluso buena parte de los países a establecer diferentes niveles mínimos obligatorios remuneratorios en función del género<sup>6</sup> lo que es todas luces contrario a los Convenios Internacionales del Trabajo 100 y 111, por decir lo más obvio<sup>7</sup>.

También la marginación –total o parcial- de los sistemas de seguridad social atentan contra la debida atención a las contingencias vitales y dentro de ellas especialmente a la protección ante el desempleo, la maternidad y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

---

<sup>6</sup> Claro caso del Convenio Colectivo de futbolistas mujeres en España, que establece esta discriminación, aunque es visto –y seguramente lo es- como un enorme avance en el reconocimiento de la profesionalidad de las jugadoras, que hoy 2025 en la liga F encuentran un salario mínimo de 22.500 euros anuales, muy por debajo del mínimo del fútbol masculino. Lo propio sucede en Argentina y en varios países más; en el resto hay silencio normativo, y profesionalismo disfrazado.

<sup>7</sup> Y cuando las jugadoras concurren a la justicia a efectos de reclamar su derecho a la igualdad de remuneración, deben transitar un camino tortuoso, como les ha sucedido a las jugadoras de la selección estadounidense, campeona mundial de fútbol, en sentencia dictada por el Juez del Distrito Central California R. Gary Klausner, donde entre otras cosas se valora, para fundar la decisión desestimatoria de su pedido de equiparación, que las jugadoras tienen prestación por maternidad cosa que los futbolistas hombres no...

No obstante ello, históricamente la Organización Internacional del Trabajo no ha atendido el ecosistema deportivo con la vehemencia que la situación, parecería, le requiere.

Sin embargo, justo es decir ha habido avances, particularmente registrados en el último quinquenio, y es en ellos que nos centraremos a continuación, destacando algunos hitos relevantes en el camino de la protección laboral del deportista profesional por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

### **2.2.1. Primer hito. Empleo y diálogo social en el sector del deporte, 2003**

Desde la siempre fecunda visión protectora que tiene la organización, es imprescindible destacar en este camino, el papel del “Employment and social dialogue in the sport sector”, y su reporte sobre el primer taller llevado a cabo en el año 2003<sup>8</sup>, es sin dudas el punta pie inicial de la colocación del deportista en la mira protectora.

Interesantes reflexiones se llevaron a cabo en dicho encuentro, donde las cuestiones vinculadas a la protección social, las condiciones adecuadas de trabajo, y el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores deportivos, estuvo permanentemente presente.

Sin perjuicio de lo dicho, cabe destacar en el lado poco amable del tema, el innegable eurocentrismo y la casi nula participación femenina en el mismo, dos temas que además son visibles claramente en cuanto aproximación al aspecto jurídico del deporte exista.

Asimismo, la idea allí manejada sobre la subsidiariedad de la reglamentación general, expresada por algunos expositores en relación a la gobernanza del deporte y la regulación de las relaciones jurídicas que en su marco se crean, merece sin dudas una nueva visión, hoy más de dos décadas después.

---

<sup>8</sup><http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/0.2.1.%20ILO%20y%20Dialogo%20Social%20en%20el%20Deporte.pdf>.

En efecto, esta idea no puede servir para adelgazar la potencialidad normativa de los Estados nacionales ni de la Organización Internacional del Trabajo, so pena de exponer a los trabajadores –tan trabajadores como cualquier otro- a los designios de sus fuertes empleadores y los todopoderosos organismos nacionales y mundiales que los nuclean<sup>9</sup>.

En todo caso, la subsidiariedad bien entendida es la que respeta las disposiciones de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y especialmente lo dispuesto en el artículo 19 numeral 8 clara manifestación del principio protector<sup>10</sup>.

### **2.2.2. Segundo hito. Diálogo social europeo en materia de deporte, 2011**

El camino continúa su rumbo, encontrando un importante mojón en el año 2011, con la apuesta de la Organización en la participación en el diálogo social entre profesionales del Deporte y sus empleadores<sup>11</sup>, de la mano de la Asociación Europea de los Empleados del Sector Deportivo (European Association of Sport Employees –EASE), en el marco de un diálogo social europeo en materia de deportes, capitalizando las experiencias nacionales, en ese sentido.

---

<sup>9</sup> En este sentido, las palabras de Blanpain, R. deberían ser analizadas desde tal óptica, en cuanto expresa: “To ensure the proper governing of sport, rules need to be established in compliance with the iPrinciple of Subsidiarity. Subsidiarity would allow sports federations and players to make their own rules. They are the ones who are involved in sport, and they should be allowed the responsibility and the autonomy to decide on appropriate rules to govern their discipline. The European Union and national governments should facilitate this process. They could provide a forum for discussion and the exchanging of views between all parties involved, as well as ensure that fundamental rules and rights are respected (i.e., freedom of information, privacy, competition), but it is up to the sports federations, associations, clubs, and players to make their own rules”.

<sup>10</sup> En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

<sup>11</sup> Experiencia de la que nos da cuenta Trabajo, Revista de la OIT, N° 71, abril 2011, pág. 30 y sigs.

En el proceso de referencia, las instituciones involucradas reconocen expresamente la aplicación de los convenios internacionales del Trabajo, también a los deportistas.

Y este reconocimiento merece al menos detenernos un instante, para realizar una breve valoración del mismo.

En efecto, una declaración de este tipo, en el año 2011, sólo se explica por esa especie de faz oscura que rodea al deporte, como si fuera algo propio de cualquier otra naturaleza menos, laboral. Es necesario hacer foco en estas afirmaciones que de tan obvias, resultan casi alarmantes. Nótese, la necesidad de reafirmar la aplicación de los instrumentos mencionados, cosa que se justifica exclusivamente en la vida al margen de la normativa internacional no privada, que se plantea casi de regla en el ámbito deportivo.

De todos modos, esta constatación no puede opacar la importancia de la afirmación en el sentido de admisión obvia -o evidentemente no tanto- de la vocación de aplicación de las normas internacionales del trabajo, también al trabajo deportivo.

### **2.2.3. Tercer hito. Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, 2020**

Ahora bien, y continuando con esta línea temporal, la que aparece sin duda alguna como la primera acción de decidida relevancia, tanto por extensión como por profundidad es el Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, reunión que tuvo lugar en Ginebra entre los días 20 y 22 de enero 2020.

Tanto los documentos preparatorios como los puntos de consenso son una fuente de enorme relevancia y hacen gala de un trabajo puntilloso, profundo, serio y de buena fe<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Puede verse en el siguiente enlace el proyecto de informe que será sometido a aprobación en la 340.a reunión del Consejo de Administración: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_754682.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_754682.pdf).

Puede también encontrarse en el siguiente enlace el documento denominado "El trabajo decente en el mundo del deporte", documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial

Las referencias más relevantes, que pueden señalarse son las que a continuación se consignan y resultan ser los puntos de consenso, de gran actualidad al día de hoy, razón que justifica en estas páginas un mayor detenimiento en relación al resto de los hitos.

En primer lugar, en nuestra opinión parece claro que aún resulta una tarea dificultosa distinguir en el relato, lo que es la actividad deportiva, agonal, que tiene múltiples beneficios tanto para quien la practica como para la sociedad toda, de aquella actividad que presta el deportista profesional y que ejerce como su medio de vida inmerso en una relación de trabajo.

Esta dificultad se percibe claramente, cuando los documentos convocan la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, los valores que brinda el deporte, y su capacidad inspiradora, así como cuando se trata en su faz de herramienta constructora de potencialidades y competencias para cualquier carrera laboral.

En segundo lugar, y también marcando una discrepancia, apuntamos a la convergencia expresada en referencia a que “no existe un único enfoque para todos los deportes”.

Si se piensa que el deporte, en términos de subordinación jurídica, es trabajo, entonces no se justifica que dentro de él y en función de las diferentes disciplinas pueda pensarse en diversos niveles de protección.

El deporte, como actividad laboral, merece la misma protección que todas las demás, admitiendo, en todo caso, aquellas que a sus propias características corresponden. Dicho de otro modo, puede distinguirse –con respeto del piso mínimo de los derechos fundamentales- los términos de la protección de esta actividad, diferente de las demás, como se hace por ejemplo, con la gente de mar o los migrantes, pero, lo que no se comparte es que, las diversas disciplinas tengan diversa protección en función de ello. Vale decir, puede haber tal vez justificación en establecer algunas reglas específicas de aplicación a los deportistas, pero no se visualiza que pueda haberla en función de si son

---

sobre el trabajo decente en el mundo del deporte: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_728123.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728123.pdf).  
Puede verse en este enlace los puntos de consenso: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_735390.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_735390.pdf).

basquetbolistas, beisbolistas, o juegan al fútbol, como parecería surgir de los puntos de consenso.

No obstante estas dos disidencias presentadas, se trata sin duda alguna de un enorme salto de calidad el dado por la Organización Internacional del Trabajo, llevando adelante este esfuerzo de Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, que como se verá más adelante continuó dando frutos a partir de sus puntos de consenso.

En este sentido, se relevan varios aspectos positivos.

En primer lugar, el principio de todo. Esto es, el reconocimiento, de la protección de que son dignos estos trabajadores deportivos, en sintonía al menos, con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y dentro de estos, expresamente se mencionan muchos de los derechos que conforman el haz del diálogo social: derechos colectivos como libertad de asociación, negociación colectiva y libertad sindical, así como la participación en consultas e intercambios con los interlocutores del espacio deportivo.

En segundo lugar, se destaca el punto de acuerdo referido a la protección especial que requieren los niños y jóvenes deportistas en términos de salud física y mental, así como protección contra los abusos, cuestiones especialmente relevante en los casos de menores que se encuentran alejados de sus familias, muchas veces fuera de sus propios países e incluso continentes.

Asimismo, el valor de la educación formal, ciertamente apuntalado por muchas acciones a nivel gubernamental y de los propios estamentos del deporte asociado<sup>13</sup>, es puesto de relevancia en la experiencia en análisis, en dos vertientes. Por un lado, en cuanto a la imprescindible vinculación de los menores con el sistema educativo, y por otra parte, a la hora de que el deportista pueda al final de su carrera -usualmente corta- dedicarse a otras actividades productivas. Este tercer aspecto señalado, marca positivamente entonces ambos extremos de la carrera del deportista: sus inicios y su finalización.

---

<sup>13</sup> En este sentido es interesante la labor que ha desarrollado en nuestro país la Mutual Uruguaya de Futbolistas Profesionales que busca promover a partir de convenios con UTU, Scretaria Nacional del Deporte, e INEFOP, cada uno en el marco de sus competencias, tanto la capacitación profesional para la reinserción luego de la vida deportiva, como la propia culminación de estudios de bachillerato.

El cuarto punto que debe ponerse de relieve es aquél vinculado a la salud, pero no a ésta como función del deporte, sino a la salud del trabajador inmerso en una relación de trabajo deportivo.

Es evidente, que los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales en comparación con otras actividades, son en el deporte, de los más elevados, al punto de que en varios países –como sucede en Uruguay- deben procurarse una atención privada de las contingencias, por verse excluidos de la protección edificada desde la ley, fundamentalmente, a raíz del fuerte impacto económico que conlleva su protección.

También en este aspecto, se destaca la importante preocupación que provoca actualmente las lesiones repetidas en la cabeza, y sus efectos a corto, mediano y largo plazo, sobre todo en determinadas disciplinas como el Boxeo al punto de que inicialmente se conoció como demencia pugilística a la patología denominada encefalopatía traumática crónica<sup>14</sup>.

Resulta también enormemente positiva la referencia del Foro a la salud mental<sup>15</sup>, que en el marco de la actividad del deportista, es habitualmente menos atendida de lo que se necesitaría. En efecto, si bien hay toda una línea de psicología deportiva, esta suele estar más enfocada a la faz competitiva, de logro de resultados y de derribo de vallas que afecten el rendimiento.

Este es un punto de enorme relevancia, ya que ninguna disciplina se encuentra alejada de los desafíos y requerimientos mentales que el deporte de alta competencia impone.

En quinto lugar, es importante resaltar una referencia que aún cuando en una primera mirada pueda verse como tímida, a poco que se reflexione sobre el punto, se comprende a cabalidad lo complejo que ha de haber resultado poder concretar un punto de consenso a tal respecto. Y este asunto es el de la

---

<sup>14</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Encefalopatía\\_traumática\\_crónica](https://es.wikipedia.org/wiki/Encefalopatía_traumática_crónica). Este tema es de gran preocupación mundial, tal como lo atestiguan diversos puntos de mira sobre el asunto. Es de interés en este sentido, ver el filme del año 2015 *Concussion* (titulada: “La verdad oculta” en Hispanoamérica y “La verdad duele” en España), que trata sobre la encefalopatía traumática crónica, y el manejo que se hizo de esta lesión en determinados círculos.

<sup>15</sup> La Mutual Uruguaya de Futbolistas Profesionales, no ha sido ajena a esta preocupación, creando instancias de consulta en favor de sus afiliados.

resolución de los conflictos que tiene al deportista como uno de sus sujetos, y especialmente el lugar en que ellos se resuelven y el derecho aplicable.

Resulta cristalino que el Foro no ha hecho la vista a un lado en este sentido, y así, reconoce la dificultad que plantea “establecer y aplicar mecanismos de recurso y reparación eficaces para abordar quejas del tipo que sean”, ciertamente un buen recurso literario para hablar de jurisdicción y competencia, generalmente relegadas a espacios no estatales de resolución, muchas veces dentro de las propias federaciones o asociaciones que no son otra cosa que instituciones que nuclean a los empleadores. Elemento este enormemente distorsivo si tenemos en cuenta que buena parte de los conflictos responden a temas de cumplimiento y rescisión contractual.

Finalmente, un sexto punto a destacar es el que dice relación con las cuestiones de género, frecuentemente presentes en la faz de discriminación, así como también, con relación a los comportamientos de acoso y violencia en el trabajo deportivo, que si bien no es patrimonio exclusivo de las mujeres encuentra en ellas su víctima frecuente.

El Diálogo otorga un espacio central a estos temas, que en definitiva traducen además uno de los focos de principal atención y combate por parte de la Organización Internacional del Trabajo en nuestros días.

Las conocidas discriminaciones y dificultades con base en el género que se relevan en el mercado de trabajo, se cruzan y potencian negativamente, con una actividad que como la deportiva les ha sido esquiva a las mujeres.

El camino deportivo laboral de la mujer ha sido, valga la referencia una verdadera carrera de obstáculos.

En efecto, incluso desde el modo en que se vinculan deportistas e instituciones cuyos colores defienden, es posible ver las dificultades. En tal sentido si bien naturalmente es posible -aunque no tan frecuente como sería deseable- ver contratos de trabajo deportivo, a tiempo completo, con protección social, en definitiva con igual status jurídico<sup>16</sup> real que los profesionales

---

<sup>16</sup> Status jurídico en cuanto a forma adoptada para contratar servicios profesionales deportivos. Pero es bien claro, que ahí finaliza la posible simetría, en tanto los salarios, condiciones contractuales remuneratorias, patrocinios, o fichajes son sideralmente diferentes entre hombres y mujeres.



hombres, la mayoría de las veces se relevan en relación a la forma de contratación de las mujeres, situaciones que podríamos denominar al menos como heterodoxas<sup>17</sup>.

Como el uso de contratos laborales comunes que ofician de velo para un contrato de trabajo deportivo, inexistente documentalmente<sup>18</sup>, o tempralmente acotado al período que dura el campeonato, muchas veces de pocos meses y que las obliga a -durante el resto del año- conseguirse otra fuente de ingresos, sin perjuicio de seguir entrenando, y preparándose para el siguiente torneo<sup>19</sup>.

Es posible, relevar también contratos profesionales de hecho<sup>20</sup>, sin contraprestación alguna o bajo la forma de pago de viáticos o -en el mejor de los casos- alguna magra prestación en especie<sup>21</sup> y respecto de las cuales además, la rescisión contractual es solamente un aviso de que no serán tenidas en cuenta a futuro<sup>22</sup>. No es otra cosa que trabajo informal.

En definitiva, el reconocimiento de la situación contractual bajo la más absoluta neblina, y por otra parte, una remuneración que dista de ser la de los deportistas varones. Entonces, es un aporte de total justicia, que el Diálogo haya puesto de relieve la pertinencia de la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo 100 y 111.

---

<sup>17</sup> “heterodoxas” utilizado aquí como eufemismo para referirnos a discriminatorios en razón de género, además de ilegales por otros motivos.

<sup>18</sup> Sino que realiza por ejemplo trabajos administrativos. Es frecuente encontrar clubes en los que las deportistas profesionales perciben un salario vinculado documentalmente al desempeño de otras tareas, tareas que en algún caso desempeñan efectivamente y en otros no. O que muchas veces alternan con períodos de desempeño exclusivo de la labor deportiva vinculada a la participación de la institución en diferentes torneos, y una vez finalizada dicha intervención retorna a las laborales ordinarias.

<sup>19</sup> Este es el caso que se registró en Colombia donde el fútbol femenino se ha manejado con contratos cuya vigencia se acota al período del campeonato, relativamente breve. Por ejemplo, La liga, se extendió durante cuatro meses en 2017, tres en 2018 y dos meses y medio en 2019, y con ello, la duración de los respectivos contratos. En 2022 duró 5 meses todos durante la primera mitad del año y en 2023 aunque se anunció el interés en que la actividad deportiva fuera anual, esto no se llegó a cumplir.

<sup>20</sup> Profesional de hecho sostenido en el esfuerzo más personal que institucional. Sostenido en el trabajo diario, entrenamiento, concentraciones, dietas, viajes, etc.

<sup>21</sup> Algunas veces alimentación y vivienda.

<sup>22</sup> Un caso paradigmático ha ganado visibilidad en el fútbol argentino. Se trata de la deportista Macarena Sánchez que ha reclamado tanto a la AFA como a UAI Urquiza en base a la desvinculación que sufrió de esta institución.

Pero además, los documentos en estudio, hacen hincapié en las situaciones de acoso<sup>23</sup> en el deporte, convocando la ineludible aplicación del Convenio 190 y su Recomendación número 206.

Si hay un espacio donde la mujer es víctima de acoso, ese es el deporte.

En efecto, tanto desde las jerarquías institucionales hasta los propios espectadores, pasando por cualquier tipo de sujetos activos de las conductas, las mujeres sufren todo tipo de violencia. Violencia verbal, física, avances sexuales no queridos, burlas y todo ello muchas veces amplificado por las redes sociales o los programas televisivos<sup>24</sup>.

El decisivo enfoque de este tema, tanto en los documentos preparatorios del Foro de diálogo social mundial sobre el trabajo decente en el deporte, como en los puntos de consenso demuestra la enorme potencia de la Organización para traccionar la atención sobre esta cuestión y sus soluciones. Por eso, además, se erige en uno de los puntos de acción a futuro en el marco deportivo.

A partir de este documento del año 2020, se generaron otras acciones que han encontrado en él un punto de anclaje de enorme importancia.

En este sentido, es indispensable destacar acciones conjuntas con otros actores del mundo del deporte, como se hizo brindando apoyo al Acuerdo Laboral Mundial en el fútbol suscrito entre el Foro Mundial de Ligas (WLF) y la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales (FIFPRO) del año 2022<sup>25</sup>, en cuyo marco puede requerirse apoyo técnico a la Organización Internacional del Trabajo.

---

<sup>23</sup> “La toma de conciencia del acoso sexual es relativamente nueva. La mayoría de las víctimas de acoso sexual son mujeres, aunque también han sido revelados casos de acoso de hombres por parte de mujeres y entre personas del mismo sexo”, Bronstein, A. Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos actuales, 2010, pág. 191.

<sup>24</sup> En este sentido simplemente dos ejemplos. Uno, el abuso sexual de que fueron víctimas las mujeres miembro del equipo Afgano de fútbol por parte de hombres de la Federación Nacional de Fútbol, incluido su presidente. Dos, el abuso sexual, ocultado y apañado por la propia Federación de gimnasia de Estados Unidos, del que fueron víctimas decenas de niñas gimnastas –incluida la estrella olímpica Simone Biles–, con devastadoras consecuencias no sólo en las carreras deportivas de quienes denunciaron, sino en las vidas de relación. Puede verse un interesante documental a este respecto, llamado en su versión en español “Atleta A”

<sup>25</sup> <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-celebra-el-primer-acuerdo-mundial-sobre-las-condiciones-de-trabajo-y#:~:text=El%20acuerdo%20%2Den%20ingl%C3%A9s%20%E2%80%9CGlobal,futbolistas%20profesionales%20como%20empleados%20en.>

#### **2.2.4. Cuarto hito. “Deportistas profesionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo”, 2024 y 2025**

En mayo de 2024 se dio a conocer el informe técnico “Deportistas profesionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo”<sup>26</sup> seguido en abril de 2025 por una ficha técnica conexas, donde se desarrolla con una mirada protectora y actual aquellos puntos de consenso que se habían relevado en 2020.

En el mismo, se analizan los riesgos que afrontan en particular los deportistas profesionales en relación a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, no solo a la luz de las normas internacionales del trabajo, sino considerando las buenas prácticas en el sector del deporte dirigidas a abordar estas cuestiones.

De este modo, se produce una suerte de re lectura de aquellos puntos del Foro que, justo es decirlo presentan al día de hoy las dificultades persistentes en el camino de la realización de los derechos fundamentales en el trabajo deportivo.

### **3. Conclusiones**

El nuevo siglo ha traído la necesidad de atención sobre el mundo del deporte en la faz que le es propia a la Organización, es decir, enfocando las relaciones que se crean en su marco de acción.

Naturalmente, la relación de trabajo de deportista e institución que hasta hace poco resultaba totalmente invisibilizada, va descorriendo el velo para posicionarse y requerir protección al igual que todo trabajador en una relación subordinada.

La observación conjunta, la identificación de aspectos clave y los puntos de consenso pintan un panorama enormemente alentador, y así, un siglo XXI con protección para más trabajadores, en un contexto histórico que sin dudas

---

<sup>26</sup><https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/995367593502676#file-0>.

marca que ha llegado la hora del deportista visto como sujeto de protección laboral.

## Bibliografía

- BRONSTEIN, A. (2010). *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos actuales*, Plaza y Valdés, Madrid; OIT, Ginebra.
- OIT (2006). *Trabajo. Revista de la OIT*, núm. 56, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2011). *Trabajo. Revista de la OIT*, núm. 71, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo : cuadernos de trabajo del participante*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.