



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha (dd/mm/aa):	21/07/2026
Proyecto de Decreto/Resolución:	Por el cual se adiciona la Sección 9 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el contrato especial de trabajo de las y los deportistas profesionales y del cuerpo técnico nacional o extranjero, y se dictan disposiciones relacionadas con su afiliación y cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

El artículo 1 de la Constitución Política define a Colombia como un Estado social de derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran. Esta cláusula constitucional constituye un referente general para la regulación de las relaciones laborales, incluidas aquellas que se desarrollan en sectores con particularidades económicas, físicas, técnicas y organizativas, como ocurre con el deporte profesional. En ese sentido, la actividad deportiva profesional no puede ser entendida únicamente como una actividad competitiva o recreativa, sino también como un espacio de prestación personal de servicios que, cuando se realiza bajo subordinación y remuneración, debe sujetarse a las garantías propias del trabajo digno y justo.

El artículo 13 de la Constitución Política consagra el derecho a la igualdad y ordena al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como adoptar medidas en favor de personas o grupos que puedan encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta. En el contexto del deporte profesional, esta disposición resulta relevante en la medida en que existen relaciones contractuales caracterizadas por asimetrías entre empleadores, organizaciones deportivas, clubes, ligas, federaciones, deportistas profesionales y miembros del cuerpo técnico. Tales asimetrías pueden expresarse en la temporalidad de las carreras deportivas, la dependencia económica respecto del vínculo contractual, la exposición a riesgos físicos, la incidencia de lesiones en la continuidad laboral, la desigualdad de género, la informalidad o la utilización de modalidades contractuales que no siempre reflejan la verdadera naturaleza de la relación existente.

El artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Este mandato resulta aplicable a las actividades desarrolladas por las y los deportistas profesionales y por los integrantes del cuerpo técnico cuando concurren los elementos propios de una relación laboral. En consecuencia, la regulación del contrato especial de trabajo deportivo debe orientarse a asegurar que la prestación del servicio se desarrolle bajo condiciones compatibles con la dignidad humana, la protección de la salud, la estabilidad mínima, la remuneración, la seguridad social y el respeto de los derechos laborales mínimos e irrenunciables.

El artículo 52 de la Constitución Política reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre, y atribuye al Estado funciones de fomento, inspección, vigilancia y control sobre las organizaciones deportivas y recreativas. Aunque esta disposición no sustituye las normas laborales que regulan el vínculo entre empleadores y trabajadores, sí permite comprender que el deporte profesional cumple una función social y se desarrolla en un ámbito sujeto a intervención estatal. Por ello, cuando la actividad deportiva se organiza profesionalmente y da lugar a relaciones de trabajo subordinado, la regulación debe armonizar la autonomía propia del sector deportivo con la protección constitucional del trabajo, la salud, la seguridad y la dignidad de quienes participan en dicha actividad.



El artículo 53 de la Constitución Política establece los principios mínimos fundamentales que deben orientar el estatuto del trabajo, entre ellos la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho, la primacía de la realidad sobre las formas, la garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento, el descanso necesario y la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Estos principios constituyen parámetros constitucionales relevantes para la reglamentación del contrato especial de trabajo deportivo, en cuanto permiten orientar su interpretación y aplicación sin desconocer que el desarrollo concreto de las condiciones contractuales debe sujetarse a la ley y a los límites propios de la potestad reglamentaria.

La Ley 2084 de 2021 adoptó medidas de prevención y lucha contra el dopaje en el deporte, de conformidad con los parámetros y estándares de la Agencia Mundial Antidopaje y del Código Mundial Antidopaje vigente, con el propósito de proteger la salud de los deportistas y preservar el juego limpio. Sus disposiciones son obligatorias para deportistas, miembros del personal de apoyo, entrenadores, dirigentes deportivos, organismos deportivos y demás entidades que integran el Sistema Nacional del Deporte. En esa medida, esta ley constituye un referente normativo relevante para la reglamentación del contrato especial de trabajo deportivo, en cuanto permite exigir que las cláusulas contractuales relacionadas con la prestación del servicio deportivo se armonicen con la normatividad federativa y antidopaje aplicable, sin que ello implique trasladar al presente decreto competencias disciplinarias o procedimentales propias del régimen antidopaje

Asimismo, las directrices sectoriales de la OIT sobre deportistas profesionales (Ginebra, 2026) reconocen la necesidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la igualdad de remuneración y la no discriminación, así como el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva en el deporte.

La República de Colombia, tras la aprobación del Congreso mediante la Ley 54 de 1962, ratificó ante la Organización Internacional del Trabajo el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Dicho instrumento, adoptado en la 34ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 29 de junio de 1951, entró en vigor general el 23 de mayo de 1953 y rige para Colombia desde el 7 de junio de 1964.

Colombia ha ratificado el Convenio núm. 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación mediante la Ley 26 de 1976, y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva mediante la Ley 27 de 1976, imponiendo al Estado la obligación de garantizar el derecho de asociación y representación de los deportistas profesionales. Igualmente, el Convenio núm. 190 de la OIT y la Recomendación núm. 206 de 2019 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo resultan aplicables al ámbito deportivo.

El Decreto 1833 de 2016 en su artículo 2.2.14.1.1., estableció la naturaleza del Fondo de Solidaridad Pensional, creado como cuenta especial de la Nación y adscrito al Ministerio del Trabajo, tiene por objeto ampliar la cobertura del Sistema General de Pensiones mediante subsidios a las cotizaciones de poblaciones con limitaciones socioeconómicas, incluyendo artistas, deportistas y otros trabajadores que carecen de recursos suficientes, garantizando así su protección social.

El deporte constituye una actividad económica relevante que genera empleo e ingresos, por lo cual las relaciones laborales en este sector deben estar reguladas bajo principios de trabajo decente, inclusión social y protección de derechos.



El principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, obliga a reconocer la verdadera naturaleza laboral de la relación entre deportistas y clubes, independientemente de la denominación contractual.

La Constitución Política de Colombia reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y que la salud menstrual es un componente esencial de la salud integral y el derecho a la dignidad humana, necesario para garantizar la equidad en el acceso y permanencia de las mujeres en el sistema deportivo.

La evidencia científica demuestra que el ciclo menstrual influye directamente en las capacidades físicas (fuerza, resistencia y recuperación) y que la falta de atención a condiciones como la Amenorrea Deportiva y el Síndrome de Deficiencia Energética Relativa (RED-S) pone en riesgo la vida útil y la salud ósea de las atletas colombianas.

Las directrices sectoriales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre deportistas profesionales (Ginebra, 2026) reconocen la necesidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la promoción de la igualdad de remuneración y la no discriminación, así como el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva en el deporte.

La Corte Constitucional en su Sala Plena se pronunció mediante Sentencia SU-396 de 2024, sobre la condición física y la estabilidad laboral reforzada de los futbolistas como garantía constitucional y protección de la actividad deportiva en los siguientes términos:

(...) “Particularidades del ejercicio de la actividad deportiva. Los hechos que dieron lugar a las sentencias objeto de tutela en esta oportunidad, así como las pruebas recaudadas en sede de revisión, demuestran que los futbolistas profesionales ejercen su labor bajo ciertas especificidades y condicionantes que la Sala considera importante identificar, con el fin de contrastarlas con las reglas sobre la estabilidad laboral reforzada, a partir de los precedentes de esta Corte y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Baja escolaridad y escasa movilidad ocupacional. En sede de revisión, la Federación Colombiana de Fútbol explicó que “el nivel educativo de los futbolistas profesionales puede variar considerablemente y no existe un promedio exacto que se aplique a todos los casos”. Sin embargo, indicó que “los futbolistas profesionales tienen un nivel educativo que oscila entre la educación primaria y el bachillerato, siendo poco común que accedan a formación técnica o profesional”. Lo anterior, porque “su carrera deportiva se desarrolla en el período comprendido entre los 18 y los 25 años, coincidiendo con su mejor momento de desempeño”. En términos similares se pronunció la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO) y el club accionante, señalando que “históricamente los jugadores de fútbol profesional se han caracterizado por no tener una formación diferente a la de su actividad profesional”. De hecho, según información publicada en 2017, el 58% de los futbolistas en Colombia se habían graduado de primaria, el 40% de bachillerato y apenas el 2% de la universidad.

(...) “Las condiciones físicas para la competencia. La aptitud para el empleo debe analizarse desde el marco propio de las exigencias de la competencia profesional. Esa aptitud depende no solo de contar con condiciones físicas para la práctica deportiva, sino de alcanzar un estado físico óptimo que permita al jugador responder a las cargas y exigencias inherentes a la competencia. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que la disciplina del fútbol profesional exige un alto rendimiento, así como destrezas mentales y físicas que permitan a los jugadores “superar las múltiples vicisitudes que enfrentan a diario en la ejecución de su labor, lo que implica la atención constante de consejos de profesionales, seguimiento de estrategias y resistencia física para soportar la duración de cada contienda en un máximo nivel”. Mientras que para otros trabajadores la aptitud para el empleo se



evalúa en términos de condiciones físicas mínimas necesarias para cumplir con la labor asignada, en el caso de los futbolistas profesionales el parámetro es distinto: exige un grado físico óptimo, superior al promedio de quienes practican la disciplina, indispensable para la competencia profesional.

(...) “Diferenciación en el estándar de aptitud. A juicio de la Sala, esta diferenciación lleva a determinar si el estándar de aptitud para el empleo, utilizado en la jurisprudencia constitucional y en la Sala de Casación Laboral, resulta aplicable en toda su extensión al caso de futbolistas profesionales en situación de discapacidad que, en principio, les impide reintegrarse a la práctica competitiva. En esos eventos, la habilidad para el ejercicio del empleo se vincula con altos niveles de capacidad física, no solo los requeridos para la práctica deportiva, sino para el rigor propio de la competencia. Esta circunstancia podría limitar las posibilidades de ajustes razonables en el empleo, pues tanto la competencia como las reglas del juego parten de la base de un estado de salud óptimo del futbolista.”

La fijación de un descanso mínimo de setenta y dos (72) horas entre competencias constituye una medida necesaria para asegurar la recuperación física y mental, prevenir lesiones y evitar la explotación laboral, en armonía con los principios de trabajo decente y seguridad social, así como un mínimo de 21 días de vacaciones, como recomendación de La Federación Internacional de Fútbol Asociación FIFA y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT:

“Bajo los estándares de bienestar del jugador reafirmados por la FIFA en julio de 2025, se establece como norma imperativa un descanso mínimo de 72 horas entre competencias. Este estándar, alineado con las directrices de salud de la OIT, constituye el mínimo biológico irrenunciable para la protección de la integridad física del deportista profesional.”

El numeral 3 del artículo 3 del Convenio 132 de 1970, indicó que “Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios”. Bajo los criterios de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2026 en la que indicó:

“2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- 1. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- 2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- 3. la abolición efectiva del trabajo infantil;*
- 4. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y*
- 5. un entorno de trabajo seguro y saludable.”*

Los mecanismos de protección social, tales como el Fondo de Solidaridad Pensional y los Beneficios Económicos Periódicos –BEPS–, constituyen instrumentos de inclusión que deben extenderse a los deportistas profesionales y cuerpo técnico de bajos ingresos, garantizando su seguridad económica en la vejez.

La necesidad de reglamentar las cláusulas especiales de los contratos de trabajo deportivo (exclusividad, cesión, derechos de imagen, derechos federativos y económicos), asegurando que no menoscaben los derechos fundamentales de los deportistas ni restrinjan indebidamente su libertad laboral como sector desprotegido.



El Convenio núm. 190 de la OIT y la Recomendación núm. 206 de 2019 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo resultan aplicables al ámbito deportivo, imponiendo al Estado la obligación de adoptar medidas legislativas y administrativas para prevenir y sancionar estas conductas en el deporte profesional.

El artículo 39 de la Ley 2466 de 2025 establece la obligación de vincular a las y los deportistas profesionales y al cuerpo técnico mediante contrato especial de trabajo, caracterizado por condiciones específicas según la modalidad deportiva, cláusulas de exclusividad, cesión contractual, derechos de imagen, derechos federativos y económicos, y cumplimiento de la normatividad federativa y antidopaje.

Como consecuencia del contenido legal, es necesario reglamentar los derechos, garantías laborales, la cobertura en seguridad social, riesgos laborales y prestaciones económicas de los deportistas profesionales y cuerpo técnico, en armonía con la Ley 2466 de 2025 y las normas internacionales del trabajo, asegurando condiciones dignas, justas y seguras en el ejercicio de la actividad deportiva.

1.2 Desarrollo jurisprudencial.

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia ha reconocido en múltiples sentencias la especial protección constitucional de los trabajadores en sectores de alto riesgo, aplicable al deporte profesional.

La jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral ha reconocido que la actividad deportiva profesional presenta particularidades relevantes para la aplicación de las garantías generales del derecho del trabajo. En especial, la Corte Constitucional, mediante Sentencia SU-396 de 2024, analizó la estabilidad laboral reforzada de futbolistas profesionales lesionados y precisó que la aptitud para el empleo en este sector debe valorarse atendiendo las exigencias propias de la competencia profesional, en la medida en que el desempeño deportivo exige condiciones físicas superiores al estándar ordinario de otros trabajadores. En esa providencia, la Corte también destacó la baja movilidad ocupacional de algunos futbolistas profesionales, la incidencia de las lesiones en la continuidad del vínculo laboral y los deberes del empleador frente a trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

En esa misma línea, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que los futbolistas profesionales son trabajadores sujetos a las garantías generales del Código Sustantivo del Trabajo cuando concurren los elementos propios de la relación laboral. De manera particular, la jurisprudencia laboral¹ ha examinado casos en los que los clubes deportivos utilizaron contratos o cláusulas de cesión de derechos de publicidad o de imagen para encubrir pagos que, en realidad, remuneraban directamente la prestación personal del servicio deportivo. En tales eventos, la Corte ha considerado que dichos pagos tienen naturaleza salarial cuando no corresponden a una explotación real, autónoma y diferenciada de la imagen del deportista, sino a la contraprestación por su actividad deportiva profesional.

La Corte Suprema de Justicia también ha desarrollado criterios relevantes frente a la protección de deportistas profesionales que sufren lesiones o afectaciones de salud durante la vigencia del vínculo laboral. En particular, ha reconocido que el contrato de trabajo para la prestación de servicios deportivos tiene notas especiales, pues la labor se cumple mediante el cuerpo, la capacidad física y la aptitud competitiva del deportista. Por ello, al analizar la estabilidad laboral reforzada de un futbolista de alto rendimiento, la Sala Laboral señaló que las secuelas de una lesión pueden constituir una limitación relevante para el desempeño de la actividad

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencias SL12220-2017 y SL1451-2018. La Corte señaló que los pagos denominados “cesión de derechos de publicidad” o “cesión de derechos de imagen” pueden tener naturaleza salarial cuando retribuyen directamente los servicios profesionales del deportista y no una explotación comercial real y autónoma de su imagen



contratada, incluso cuando la valoración de dicha limitación no dependa exclusivamente de un dictamen formal de pérdida de capacidad laboral².

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha proferido decisiones relevantes para delimitar el alcance laboral de la vinculación de deportistas profesionales y personas vinculadas a clubes deportivos. En la Sentencia SL12220-2017 y en el fallo de instancia SL1451-2018, la Sala precisó que los pagos denominados como cesión de derechos de publicidad o de imagen pueden tener naturaleza salarial cuando, en realidad, remuneran directamente la prestación personal del servicio deportivo y no una explotación comercial autónoma de la imagen del jugador. Así mismo, en la Sentencia SL3379-2022, la Corte examinó la estabilidad laboral reforzada de un futbolista de alto rendimiento y destacó que la prestación del servicio deportivo tiene notas especiales, pues depende de la plenitud física y mental del trabajador, de manera que las secuelas de una lesión pueden constituir una limitación relevante para el desempeño de la actividad contratada.

En consecuencia, el desarrollo jurisprudencial existente permite también justificar la necesidad de reglamentar el contrato especial de trabajo deportivo previsto en la Ley 2466 de 2025, con el fin de dotar de mayor claridad las condiciones contractuales, la protección de los derechos laborales mínimos, la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, el tratamiento de los derechos de imagen y deportivos, la prevención de riesgos laborales y la garantía de condiciones compatibles con la dignidad, la salud y la estabilidad de las y los deportistas profesionales y del cuerpo técnico. Esta reglamentación debe entenderse como desarrollo de las garantías laborales reconocidas por la Constitución y la ley, sin desconocer los límites propios de la potestad reglamentaria ni sustituir las competencias del legislador.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

Ámbito de aplicación: a las relaciones laborales en las que las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, presten sus servicios al deporte profesional bajo subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, en los términos del artículo 39 de la Ley 2466 de 2025. Su finalidad es reglamentar el contrato especial de trabajo deportivo, precisar las condiciones contractuales propias de esta modalidad de vinculación y articular su aplicación con las garantías laborales, la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y la protección frente a riesgos laborales, conforme a la normativa vigente.

Sujetos obligados: Clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales, federaciones deportivas y demás empleadores que vinculen deportistas profesionales o miembros del cuerpo técnico bajo subordinación en el marco del deporte profesional

Sujetos de protección: Las y los deportistas profesionales y los miembros del cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo subordinación de los sujetos obligados previstos en el presente decreto.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3379-2022. La Corte analizó la estabilidad laboral reforzada de un futbolista de alto rendimiento y destacó que la actividad deportiva profesional exige plenitud física y mental superior al estándar ordinario de otros trabajadores.



La competencia para expedir el presente decreto se fundamenta, principalmente, en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, que atribuye al Presidente de la República la potestad reglamentaria para la cumplida ejecución de las leyes, y en el artículo 39 de la Ley 2466 de 2025, que creó el contrato especial de trabajo para las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico que presten sus servicios bajo subordinación. Se adiciona al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, así como jurisprudencia y recomendaciones y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.

Artículo 39 de la Ley 2466 de 2025, Artículo 157 de la Ley 100 de 1993. Literal b) del artículo 2) de la Ley 1562 de 2012. Decreto 2616 de 2013. El artículo 28 de la Ley 100 de 1993. Ley 1328 de 2009. Decreto 604 de 2013. Decreto 1833 de 2016.

Artículo en tu PD	Denominación y Sustento Técnico-Jurídico en la Memoria Justificativa
2.2.1.6.9.1.1	Objeto: Reglamentación del contrato especial deportivo y la cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral.
2.2.1.6.9.1.2	Relaciones que regula: Aplicación del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas o comerciales.
2.2.1.6.9.2.3	Formalidad y contenido: Exigencia de escrituración obligatoria del contrato especial y fijación de cláusulas contra violencias de género.
2.2.1.6.9.2.4	Contrato con deportistas menores de edad: Exigencia de autorización previa expedida por el Ministerio del Trabajo.
2.2.1.6.9.2.5	Jornada laboral y disponibilidad: Adaptación de la jornada máxima ordinaria de 42 horas semanales según mandatos de la Ley 2101 de 2021.
2.2.1.6.9.2.6	Concentración y desplazamientos: Reconocimiento del tiempo bajo órdenes como jornada de trabajo efectiva y descanso semanal garantizado.
2.2.1.6.9.2.7	Descanso mínimo entre competencias: Límite biológico y de salud ocupacional de 72 horas fundamentado en la Sentencia SU-396 de 2024.
2.2.1.6.9.2.8	Salario y retribuciones: Parámetros de fijación de la remuneración salarial ordinaria bajo las reglas del Código Sustantivo del Trabajo.
2.2.1.6.9.2.9	Terminación del contrato: Prohibición de incorporar cláusulas de renuncia a garantías o derechos mínimos constitucionales.
2.2.1.6.9.2.10	Cesión temporal: Regulación del consentimiento expreso de las y los deportistas y régimen de responsabilidad laboral solidaria.
2.2.1.6.9.2.11	Transferencia definitiva: Extinción por mutuo acuerdo, pago de acreencias acumuladas y nacimiento de un nuevo vínculo laboral.
2.2.1.6.9.3.12	Igualdad de trato y oportunidades: Mandato de equidad institucional y prohibición de discriminación salarial por razones de género.
2.2.1.6.9.3.13	Protección contra violencia y acoso: Obligación de diseñar rutas efectivas de atención bajo los parámetros del Convenio 190 de la OIT.
2.2.1.6.9.3.14	Garantía de condiciones de salud: Amparo estatal a los derechos de salud sexual y reproductiva dentro del entorno de alto rendimiento.
2.2.1.6.9.3.15	Protección de maternidad: Estabilidad laboral reforzada, reconocimiento de licencias de maternidad y respeto a periodos de lactancia.



2.2.1.6.9.3.16	Cuidado Menstrual en actividad Deportiva: Enfoque preventivo de género en el SG-SST y remisión de reposos absolutos vía EPS.
2.2.1.6.9.3.17	Promoción de la equidad salarial: Aplicación del Convenio 100 de la OIT sobre igual remuneración por trabajo de igual valor.
2.2.1.6.9.4.18	Prohibición de participación sin contrato: Restricción de habilitación deportiva oficial ante la falta de afiliación y aseguramiento.
2.2.1.6.9.5.19	Prohibición de restricciones posteriores: Ineficacia jurídica de cláusulas o vetos que limiten la libertad de empleo tras el vínculo.
2.2.1.6.9.5.20	Prohibición de impedimentos en reglamentos: Nulidad de estatutos privados que pretendan limitar la asociación sindical o huelga.
2.2.1.6.9.5.21	Negociación de derechos deportivos: Parámetros de transparencia contractual en la fijación de derechos federativos y económicos.
2.2.1.6.9.5.22	Participación en beneficios económicos: Autonomía de la voluntad contractual para pactar porcentajes justos por transferencias.
2.2.1.6.9.6.23	Seguridad Social Integral: Regula el aseguramiento contributivo obligatorio y el acceso a protección de intermitentes.
2.2.1.6.9.6.24	Pensión y Subsidio Familiar: Parámetros de cotización flexible por semanas en estricta remisión al Decreto 1833 de 2016.
2.2.1.6.9.6.25	Riesgos laborales: Sujeción ordinaria a las Clases de Riesgo de la Ley 1562 de 2012 para la cotización en planilla PILA.
2.2.1.6.9.6.26	Varios contratos: Obligación de concentrar los contratos concurrentes o de patrocinio independiente en una misma administradora (ARL).
2.2.1.6.9.6.27	Gestión preventiva de la salud: Obligación empresarial de suministrar indumentaria especializada sin que configure vínculo laboral.
2.2.1.6.9.6.28	Obligaciones de los deportistas: Deberes sectoriales de autocuidado integral y reporte veraz de incidentes o lesiones de campo.
2.2.1.6.9.6.29	Obligación de garantizar la salud integral: Implementación obligatoria de programas institucionales permanentes de medicina deportiva.
2.2.1.6.9.6.30	Sistemas de Gestión (SG-SST): Diseño de protocolos de seguridad específicos para viajes, fases competitivas y concentraciones.
2.2.1.6.9.6.31	Evaluaciones médicas y control antidopaje: Monitoreo preventivo confidencial en armonía con la Ley 2084 de 2021 y el Decreto 1085.
2.2.1.6.9.7.32	Programa de formalización: Creación del esquema técnico e incentivos bajo la tutela de la Dirección de Riesgos Laborales.
2.2.1.6.9.7.33	Incentivo económico: Destinación de recursos para el pago total o parcial de la prima de riesgos a independientes del sector.
2.2.1.6.9.7.34	Población objeto: Criterios socioeconómicos de focalización basados en vulnerabilidad, informalidad, ruralidad y enfoque diferencial.
2.2.1.6.9.7.35	Reglamentación operativa: Factores mínimos que determinará el Ministerio mediante resolución posterior para la asignación.
2.2.1.6.9.7.36	Incentivo a la formalización: Fuentes de financiación con cargo al presupuesto de cada vigencia fiscal del Fondo de Riesgos.
2.2.1.6.9.7.37	Seguimiento y evaluación: Monitoreo periódico del impacto del programa por parte del Ministerio para aplicar mejoras continuas.



2.2.1.6.9.8.38 Inspección, vigilancia y control: Despliegue de las facultades preventivas y de policía administrativa laboral de las Direcciones Territoriales.

2.2.1.6.9.8.39 Mecanismos de Seguimiento: Creación de una instancia de participación gremial para auditar la progresividad de la norma laboral.

3.3. Disposiciones derogas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas.

El decreto se adiciona al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el la Sección 9 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 con el propósito de reglamentar el contrato especial de trabajo de las y los deportistas profesionales y del cuerpo técnico nacional o extranjero, así como disposiciones relacionadas con su afiliación y cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral, en armonía con la normativa laboral y de seguridad social vigente.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción).

El presente proyecto normativo se sustenta en una sólida y pacífica línea jurisprudencial consolidada por las altas cortes, la cual delimita la procedencia de la intervención estatal en las relaciones laborales del deporte profesional bajo las siguientes subreglas:

- **Corte Constitucional - Sentencia SU-396 de 2024 (Órgano de Cierre de la Jurisdicción Constitucional):** La Sala Plena unificó el criterio sobre la estabilidad laboral reforzada en el deporte de alto rendimiento (p. 5). La corporación determinó que la aptitud para el empleo de las y los deportistas profesionales no se mide bajo los estándares de una labor ordinaria, sino que exige un estado físico óptimo y superior al promedio para responder a las cargas de la competencia (pp. 3-4). Esta consideración sustenta la validez jurídica del decreto al regular descansos mínimos obligatorios e intervenciones preventivas en salud, considerándolos elementos de seguridad y salud en el trabajo y no beneficios extralegales.
- **Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) - Sentencias SL12220-2017 y SL1451-2018:** La jurisprudencia ordinaria laboral fijó las reglas para la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas en este sector (pp. 2-3, 5). Determinó que los rubros denominados "cesión de derechos de imagen" o "derechos de publicidad" constituyen verdadero salario cuando retribuyen directamente la actividad deportiva y no una explotación comercial autónoma (p. 5). Esta subregla fundamenta las obligaciones del decreto respecto a la transparencia en la fijación de las bases de cotización al Sistema de Seguridad Social Integral.
- **Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) - Sentencia SL3379-2022:** Estableció que, dado que el contrato de trabajo deportivo se ejecuta a través del cuerpo y la capacidad física del atleta, las secuelas de una lesión constituyen una limitación relevante que activa la protección del trabajador, incluso ante la ausencia de un dictamen formal de pérdida de capacidad laboral (pp. 5-6). Ello justifica la inclusión en este decreto de la obligatoriedad de los profesiogramas y las evaluaciones médicas ocupacionales a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Con este desarrollo jurisprudencial, el decreto se alinea con los precedentes vinculantes de ambas cortes, demostrando que la regulación del contrato especial respeta los límites de la potestad reglamentaria y desarrolla de forma armónica las garantías del trabajo digno en el sector deportivo.

**3.5 Circunstancias jurídicas adicionales.**

El decreto fortalece la protección laboral y social de las y los deportistas profesionales y cuerpo técnico, promueve la igualdad de género, la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva, y garantiza condiciones dignas, justas y seguras en el ejercicio de la actividad deportiva.

El presente decreto constituye un avance significativo en la consolidación de un marco normativo robusto para la protección laboral y social de las y los deportistas profesionales y cuerpo técnico, en armonía con la Constitución, la Ley 2466 de 2025 y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia. Garantiza condiciones de trabajo decente, seguridad social integral y respeto a los derechos fundamentales en el ámbito deportivo.

4. IMPACTO ECONÓMICO

Programa de formalización e incentivo económico en riesgos laborales: El decreto establézcase el Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales para las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, orientado a promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral, ampliar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales y fortalecer las condiciones de prevención y protección frente a los riesgos derivados del ejercicio de la actividad deportiva, en desarrollo de lo previsto en el literal d) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012.

La financiación del incentivo económico se realizará con cargo al Fondo de Riesgos Laborales o a las demás fuentes legalmente autorizadas, conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal y a las normas que regulen la materia.

El Consejo Nacional de Riesgos Laborales podrá emitir recomendaciones técnicas relacionadas con la cobertura, sostenibilidad, priorización y lineamientos generales del programa, lo que no limita la reglamentación del presente decreto.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

La expedición del decreto no genera costos fiscales adicionales ni implica una carga presupuestal directa para el Presupuesto General de la Nación, dado que las obligaciones recaen en los empleadores y se articulan con los sistemas de seguridad social ya existentes.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

La expedición del presente decreto no tiene impacto medioambiental o sobre patrimonio cultural de la nación.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

Estudios que fundamentaros la reforma laboral ley 2466 de 2025 plasmados en las gacetas del congreso de la república, ponencias presentadas

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria

(Marque con una x)



<i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>

Aprobó:

Camila Andrea Bohórquez Rueda
Jefe de la Oficina Jurídica
Ministerio del Trabajo

Sandra Milena Muñoz Cañas
Viceministra relaciones laborales e inspección
Ministerio del Trabajo.

Yomar Andrés Benítez Álvarez
Dirección Derechos Fundamentales
Ministerio del Trabajo.