



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO

DE 2026

()

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, los artículos 2 y 12 de la Ley 1562 de 2012, y el artículo 39 de la Ley 2466 de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que 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. En ese marco, la actividad deportiva profesional, cuando se desarrolla mediante prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, constituye un ámbito de protección laboral que debe armonizar las particularidades propias del deporte con las garantías constitucionales del trabajo digno y justo.

Que 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 comprende las relaciones laborales que se configuran en el deporte profesional, incluidas aquellas que vinculan a las y los deportistas profesionales y al cuerpo técnico nacional o extranjero, cuando concurren los elementos propios del contrato de trabajo.

Que el artículo 13 de la Constitución Política consagra el derecho a la igualdad y ordena al Estado promover las condiciones para que esta sea real y efectiva. En el ámbito deportivo profesional, dicho mandato resulta relevante frente a relaciones contractuales caracterizadas por la temporalidad de las carreras deportivas, la exposición a riesgos físicos, la incidencia de lesiones en la continuidad laboral, las asimetrías entre empleadores y trabajadores, y la necesidad de prevenir prácticas discriminatorias por razones de género, nacionalidad, condición física, salud u otras circunstancias constitucionalmente protegidas.

Que 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. En consecuencia, cuando la actividad deportiva se desarrolla de manera profesional y da lugar a relaciones de trabajo subordinado, resulta necesario articular la autonomía propia del sector deportivo con la protección constitucional del trabajo, la salud, la seguridad social y la dignidad de quienes participan en dicha actividad.

Que el artículo 53 de la Constitución Política establece los principios mínimos fundamentales que orientan 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

Continuación del Decreto: *"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."*

establecidos en normas laborales, 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 relevantes para la reglamentación del contrato especial de trabajo deportivo, sin perjuicio de que su desarrollo concreto deba sujetarse a la ley y a los límites propios de la potestad reglamentaria. El descanso necesario está catalogado como un principio mínimo fundamental, irrenunciable y protector del estatuto del trabajo en Colombia. Para el caso específico del deporte de alto rendimiento, el descanso trasciende la esfera del simple periodo de ocio; se configura como un componente biomédico de carácter indispensable para la restauración fisiológica, la prevención de fatiga acumulada y la sostenibilidad biológica del trabajador.

Que la Corte Constitucional (Sentencia SU-396 de 2024): La Sala Plena de la corporación judicial ha reconocido formalmente que la aptitud para el empleo en deportistas profesionales exige un estándar de integridad física y fisiológica muy superior al promedio de la fuerza laboral ordinaria. En consecuencia, el empleador deportivo asume una obligación reforzada de mitigar el impacto adverso de las cargas y exigencias biomecánicas inherentes a la competencia. Bajo esta línea jurisprudencial, el descanso reglamentado constituye una medida de control de ingeniería humana y prevención del riesgo de lesiones severas o desgaste orgánico prematuro.

Que la Republica 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.

Que 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.

Que mediante la Ley 1967 de 2019 el Gobierno Nacional dispuso la transformación del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "COLDEPORTES" en el Ministerio del Deporte, estableciendo que, en virtud del cambio de naturaleza jurídica, corresponde al Ejecutivo adoptar la estructura interna de la nueva entidad y, de ser necesario, adecuar la planta de personal conforme a sus funciones y competencias.

Que el artículo 1 del Decreto 1670 de 2019, dispuso que el Ministerio del Deporte, en virtud de sus competencias legales, tiene a su cargo la formulación y ejecución de la política pública en materia deportiva, así como la inspección, vigilancia y control de la política pública, planes, programas y proyectos en materia del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la actividad física para promover el bienestar, la calidad de vida, así como contribuir a la salud pública, a la educación, a la cultura, a la cohesión e integración social, a la conciencia nacional y a las relaciones internacionales, a través de la participación de los actores públicos y privados.

Que la Ley 2084 de 2021 y las normas que la complementan regulan la materia antidopaje, imponiendo al Estado y a las organizaciones deportivas la obligación de garantizar la

Continuación del Decreto: *“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.”*

integridad y la transparencia en la práctica profesional reglamentada en el decreto 1085 de 2015.

Que 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.

Que 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.

Que 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.

Que 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

Continuación del Decreto: *"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."*

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."

Que 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 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."

Que el numeral 3 del artículo 3 del Convenio 132 de 1970, indicó que *"Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales 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."*

Que 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.

Continuación del Decreto: *"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."*

Que 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.

Que 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.

Que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece la responsabilidad solidaria de contratistas y subcontratistas frente a salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores, principio que resulta aplicable a la cesión temporal de deportistas profesionales y cuerpo técnico, en tanto mecanismo de protección que garantiza que tanto el empleador cedente como el cesionario respondan por las obligaciones laborales y de seguridad social durante la vigencia de la cesión.

Que 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.

Que resulta necesario 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.

Que 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.

Que el artículo 39 de la Ley 2466 de 2025 establece la obligación de vincular a las y los deportistas profesionales y al cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, mediante contrato de trabajo especial, 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.

Que se hace 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.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adiciónese la Sección 9 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la cual quedará así:

SECCIÓN 9

RELACIONES LABORALES PARA LAS Y LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y EL CUERPO TÉCNICO NACIONAL O EXTRANJERO

Continuación del Decreto: "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."

SUBSECCIÓN 1

Disposiciones generales

Artículo 2.2.1.6.9.1.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto reglamentar el contrato de trabajo especial deportivo, las disposiciones relacionadas con la afiliación y cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral, los derechos deportivos y los derechos de imagen de las y los deportistas profesionales y miembros del cuerpo técnico, nacional o extranjero, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas.

Artículo. 2.2.1.6.9.1.2. Relaciones que regula. La presente Sección regula las relaciones de carácter particular en las que concurren, conforme a la legislación vigente, los elementos esenciales de una relación laboral: la prestación personal del servicio, la subordinación y la existencia de una retribución o remuneración por el servicio prestado.

Parágrafo. Los acuerdos de naturaleza civil o comercial se regirán por las normas que correspondan a su naturaleza, siempre que en su ejecución no concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo. Cuando se acrediten prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, prevalecerá la realidad sobre las formas

SUBSECCIÓN 2.

Contratación, jornada, terminación y cesión del contrato especial de trabajo

Artículo 2.2.1.6.9.2.1. Formalidad y contenido del contrato especial de trabajo deportivo. El contrato de trabajo celebrado con las y los deportistas profesionales y miembros del cuerpo técnico nacional o extranjero, vinculados a clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberá constar siempre por escrito. El documento contractual deberá contener como mínimo condiciones claras y precisas respecto de:

1. Condiciones de modo, tiempo, lugar y modalidad deportiva.
2. Duración del vínculo, la cual se sujetará a los límites y condiciones generales para los contratos a término fijo, por obra o labor, o la modalidad contractual aplicable según la legislación laboral vigente.
3. Cuantía, forma y periodos de pago de la remuneración.
4. Cláusulas de exclusividad y de terminación por mutuo acuerdo.
5. Parámetros para la adquisición, obtención y negociación de los derechos deportivos y de imagen.
6. Obligación de cumplimiento de la normatividad federativa, disciplinaria y antidopaje.
7. Cláusulas específicas de prevención y prohibición del acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencias basadas en género.

Parágrafo 1. El empleador tendrá la obligación de registrar los contratos de trabajo celebrados y sus modificaciones ante el Ministerio del Trabajo y el Ministerio del Deporte, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su suscripción, previo trámite de inscripción ante la federación deportiva respectiva, de conformidad con lo previsto en el Decreto 1085 de 2015.

El registro administrativo del contrato ante los Ministerios tiene fines exclusivos de inspección, vigilancia, control y publicidad, y no convalida cláusulas que resulten contrarias a las garantías mínimas del trabajador consagradas en la Constitución Política y la ley.

Artículo 2.2.1.6.9.2.2. Contrato con deportistas menores de edad. Cuando se vinculen menores de edad mediante el contrato especial del trabajo deportivo estos requieren previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Continuación del Decreto: "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."

Artículo 2.2.1.6.9.2.3. Jornada laboral y disponibilidad. La jornada para las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero comprenderá toda prestación efectiva del servicio en partidos o eventos oficiales, y el tiempo bajo órdenes del empleador para entrenamiento y preparación física o técnica. La disponibilidad a disposición del empleador se entenderá parte de la jornada. La duración será la fijada en el contrato individual, convención o pacto, respetando límites máximos legales

Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero, se les aplicará la jornada máxima laboral ordinaria de conformidad con la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, el cual establece la duración máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales, que se puede distribuir en los cinco (5) o seis (6) días a la semana, con un mínimo de 4 horas y un máximo de 9 horas diarias sin recargo por trabajo suplementario.

Parágrafo 1. Se aplicará la jornada nocturna comprendida entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. El reconocimiento y pago de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos se efectuará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 2. Se dará la aplicación gradual del artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 para la aplicación de la Jornada Máxima Laboral.

Artículo 2.2.1.6.9.2.4. Concentración y desplazamientos. Los tiempos de concentración previos y de desplazamiento hasta el lugar de concentración harán parte de la jornada máxima laboral de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero y trabajadores a fines. En todo caso se garantizará el descanso necesario y el derecho a por lo menos un (1) día de descanso semanal continuo e ininterrumpido.

Artículo 2.2.1.6.9.2.5. Descanso mínimo entre competencias. En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los programas de medicina del deporte, los empleadores garantizarán un periodo de descanso mínimo entre competencias oficiales. Este descanso deberá ser concordante con los requerimientos biomédicos de la disciplina deportiva, el nivel de exigencia física y las directrices de salud de las federaciones internacionales de cada deporte.

En ningún caso el programador de la competencia podrá fijar un intervalo que impida la recuperación fisiológica mínima de las y los deportistas, de conformidad con los estándares de salud ocupacional del sector.

Artículo 2.2.1.6.9.2.6. Salario y retribuciones. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero serán retribuidos con salario ordinario y permanente, conforme a los artículos 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Los pagos salariales y los no constitutivos de salario deberán quedar pactados en el contrato especial de trabajo deportivo, convenciones colectivas de trabajo u otro documento anexo suscrito por las partes.

Artículo 2.2.1.6.9.2.7. Terminación del contrato. La terminación del contrato especial de trabajo deportivo se regirá por las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como por las estipulaciones que las partes acuerden en el contrato de trabajo, el reglamento

Continuación del Decreto: “*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.*”

interno de trabajo o las convenciones colectivas, siempre que dichas disposiciones no desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables de las y los trabajadores.

Parágrafo. En ningún caso podrán pactarse cláusulas de terminación que impliquen renuncia a derechos laborales, restrinjan indebidamente la libertad de ejercicio profesional o establezcan sanciones que contravengan la Constitución Política, la Ley 2466 de 2025 y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia.

Artículo 2.2.1.6.9.2.8. Cesión temporal, consentimiento, duración y responsabilidad solidaria. La cesión temporal sólo procederá con consentimiento expreso las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero. El acuerdo deberá indicar la duración, la cual no podrá exceder el tiempo restante del contrato con el empleador cedente. El acuerdo de cesión deberá precisar las obligaciones laborales y de seguridad social a cargo de cada parte, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 2.2.1.6.9.2.9. Transferencia definitiva, consentimiento y efectos laborales. La transferencia definitiva se realizará con previo consentimiento del deportista y extingue el contrato por mutuo acuerdo, con pago de acreencias laborales por terminación del vínculo, e implica la celebración de un nuevo contrato especial con el nuevo empleador.

SUBSECCIÓN 3.

Igualdad, no discriminación y protección especial

Artículo 2.2.1.6.9.3.1. Igualdad de trato y oportunidades. Las organizaciones deportivas deberán garantizar a las mujeres deportistas profesionales y al cuerpo técnico femenino igualdad de trato y oportunidades en el acceso, permanencia, promoción y remuneración, en condiciones equivalentes a las de sus pares masculinos.

Parágrafo. Se prohíbe cualquier disposición contractual, reglamentaria o práctica institucional que implique discriminación salarial en el empleo o la ocupación directa o indirecta por razones de género.

Artículo 2.2.1.6.9.3.2. Protección contra violencia y acoso de género. Los clubes, ligas y federaciones deberán implementar políticas, protocolos y rutas como mecanismos efectivos de prevención, atención y sanción frente a la violencia, el acoso laboral, acoso sexual y discriminación en el ámbito deportivo, en armonía con la Ley 2465 de 2024, ley 2365 del 2024, ley 1257 del 2008 y el Convenio núm. 190 de la OIT.

Artículo 2.2.1.6.9.3.3. Garantía de condiciones de salud. El empleador deberá garantizar, conforme a la legislación laboral y de seguridad social vigente, las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva de las deportistas profesionales y del cuerpo técnico femenino.

Artículo 2.2.1.6.9.3.4. Protección de maternidad y estabilidad reforzada. Las mujeres deportistas profesionales y el cuerpo técnico femenino tendrán derecho a condiciones de

Continuación del Decreto: "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."

salud y seguridad laboral que reconozcan sus necesidades específicas, incluyendo protección en el embarazo, licencia de maternidad y lactancia, conforme a la legislación laboral vigente y los estándares internacionales de la OIT.

Artículo 2.2.1.6.9.3.5. Cuidado Menstrual en actividad Deportiva. En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los empleadores del sector deportivo incorporarán un enfoque de género que contemple perfiles epidemiológicos específicos para las deportistas profesionales. Cuando una deportista presente cuadros diagnosticados de endometriosis, síndrome de ovario poliquístico (SOP), miomas uterinos, adenomiosis o dismenorrea severa que afecten temporalmente su bienestar físico o biomecánico, se procederá bajo las siguientes reglas:

- 1. Ajustes razonables en el entrenamiento:** El área de medicina deportiva del club o entidad empleadora adaptará de forma transitoria las cargas físicas, intensidades de entrenamiento o actividades competitivas hacia tareas de baja intensidad o reposo activo, con estricta sujeción a las recomendaciones emitidas por el médico tratante de la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o médico del deporte de la institución.
- 2. Trámite de incapacidades por enfermedad común:** En los casos donde la patología menstrual severa inhabilite total y temporalmente a la deportista para el desarrollo de la actividad laboral, la interrupción de la tarea se justificará mediante el certificado de incapacidad expedido por la EPS. El reconocimiento y pago de dicha prestación económica se regirá estrictamente bajo la normativa vigente del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- 3. Respetar la autonomía médica:** La duración de la adaptación del entrenamiento estará sujeta a la evolución clínica de la deportista y al criterio del profesional de la salud.

Artículo 2.2.1.6.9.3.6. Promoción de la equidad salarial: Las mujeres deportistas profesionales tendrán derecho a una remuneración justa, equitativa y proporcional al valor de su trabajo, en igualdad de condiciones con los hombres, conforme al principio de "igual salario por trabajo de igual valor" previsto en el Convenio núm. 100 de la OIT y directrices sectoriales de la (OIT) sobre deportistas profesionales (Ginebra, 2026).

SUBSECCIÓN 4.

Registro, habilitación deportiva y acreditación del vínculo laboral

Artículo 2.2.1.6.9.4.1. Prohibición de participación sin contrato y sin afiliación. Ningún deportista profesional o miembro del cuerpo técnico nacional o extranjero podrá participar en torneos profesionales si no se encuentra vinculado mediante contrato especial de trabajo vigente y afiliado por su empleador al Sistema General de Seguridad Social Integral.

Parágrafo 1. Los cambios, ajustes o modificaciones contractuales de las y los trabajadores deportistas profesionales, cuerpo técnico nacional o extranjero deben estar previamente informado, avisado, justificado y motivado,

Parágrafo 2 El contrato especial de trabajo de las y los deportistas profesionales, cuerpo técnico nacional o extranjero celebrado en Colombia se rige por las normas de derecho laboral y seguridad social, sin importar que realice actividades deportivas en el exterior, en eventos, torneos, competencias o entrenamientos que representen al país, club, liga o federación.

Continuación del Decreto: "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."

SUBSECCIÓN 5.

Libertad de empleo, restricciones indebidas y derechos deportivos

Artículo 2.2.1.6.9.5.1. Prohibición de restricciones posteriores a la terminación del vínculo. Una vez finalizado el contrato especial de trabajo deportivo, con o sin justa causa, no podrán imponerse al deportista profesional ni al cuerpo técnico restricciones, sanciones disciplinarias o económicas, indemnizaciones, cláusulas rescisorias o cualquier otra medida que limite su libertad de empleo o el ejercicio de su actividad profesional.

Parágrafo. Las disposiciones contractuales que pretendan restringir la libertad laboral del deportista o el cuerpo técnico después de la terminación del vínculo carecerán de validez, serán cláusulas ineficaces y se entenderán contrarias a la Constitución Política, al Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2.2.1.6.9.5.2. Prohibición de impedimentos en reglamentos deportivos. Los reglamentos deportivos, estatutos, disposiciones internas o normas de federaciones, ligas o clubes no podrán establecer impedimentos, restricciones o limitaciones que vulneren el derecho fundamental al trabajo, al libre ejercicio de la libertad sindical como los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, ni que restrinjan el libre ejercicio de la profesión u oficio de las y los deportistas profesionales y cuerpo técnico nacional o extranjero.

Parágrafo. Cualquier disposición reglamentaria que contravenga este principio carecerá de validez, serán cláusulas ineficaces en atención a lo previsto en la Ley, y el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2.2.1.6.9.5.3. Negociación de derechos deportivos: Las cláusulas relativas a la adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los derechos deportivos, tanto federativos como económicos, deberán pactarse de manera expresa en el contrato especial de trabajo, garantizando la transparencia y el respeto a los derechos fundamentales de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico.

Artículo 2.2.1.6.9.5.4. Participación en beneficios económicos. El porcentaje de participación en los beneficios derivados de la venta, cesión o transferencia de derechos deportivos será acordado libremente entre las partes, sin que pueda establecerse un límite que menoscabe la libertad contractual ni que restrinja el derecho del deportista a recibir una retribución justa y proporcional.

SUBSECCIÓN 6

Seguridad Social Integral y Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico.

Artículo 2.2.1.6.9.6.1. Seguridad Social Integral. Las y los deportistas profesionales y los miembros del cuerpo técnico nacional o extranjero tendrán derecho a la afiliación y protección del Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) de la siguiente manera:

- 1. Trabajadores dependientes:** Mediante afiliación obligatoria al régimen contributivo a cargo del club, liga, federación o entidad empleadora, de forma previa al inicio de las actividades laborales, entrenamientos o fases de pretemporada.

Continuación del Decreto: "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."

2. **Trabajadores independientes:** Mediante afiliación al régimen contributivo, efectuando las cotizaciones correspondientes sobre los ingresos percibidos de conformidad con las normas generales vigentes que regulan la planilla PILA y el régimen tributario.
3. **Trabajadores con ingresos inferiores a un SMMLV o intermitentes:** Podrán acceder a los mecanismos de protección, movilidad o permanencia en el régimen subsidiado, de acuerdo con las condiciones socioeconómicas definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Artículo 2.2.1.6.9.6.2. Afiliación y cotización al sistema general en pensiones y subsidio familiar. Las y los deportistas profesionales y los miembros del cuerpo técnico nacional o extranjero, en calidad de dependientes o independientes, tendrán derecho a la afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones y al Sistema de Subsidio Familiar, con estricta sujeción a los regímenes, bases de cotización, plazos y procedimientos previstos en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1833 de 2016, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Parágrafo. En los casos de vinculación laboral intermitente o por periodos inferiores a un mes, se aplicarán de forma preferente los mecanismos de cotización flexible por semanas y las condiciones de compatibilidad con esquemas de protección para la vejez legalmente vigentes, garantizando la eliminación de barreras operativas o de conectividad por parte de las entidades administradoras correspondientes.

Artículo 2.2.1.6.9.6.3. Afiliación y cotización en el sistema general de riesgos laborales. La afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero, así como las reglas aplicables según la clasificación de riesgo (Clases I a V) y las modalidades de contratación por periodos inferiores a un mes, se regirán estrictamente por lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables, sin perjuicio de las medidas especiales de prevención integral previstas en este capítulo.

Artículo 2.2.1.6.9.6.4. Afiliación al sistema general de riesgos laborales, cuando existen varios contratos. Cuando las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, celebren varios contratos laborales o de prestación de servicios como independientes, deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales por cada uno de los contratos, en una misma Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.1.6.9.6.5. Gestión preventiva de la salud laboral en la actividad deportiva profesional. El diseño, implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de los clubes, ligas, federaciones o entidades empleadoras del sector deportivo profesional, se regirá por la normativa general vigente. En el marco de dicha gestión, se deberán atender de forma prioritaria las siguientes obligaciones sectoriales especiales:

1. **Suministro de elementos especializados:** Suministrar a las y los deportistas profesionales y miembros del cuerpo técnico, tanto dependientes como independientes, la indumentaria de seguridad, el equipamiento biomecánico y los elementos de protección personal indispensables para el desarrollo de la disciplina deportiva correspondiente, sin que dicha entrega configure indicios de subordinación o vínculo laboral para el caso de los trabajadores independientes.
2. **Mitigación del riesgo sectorial:** Identificar, evaluar y mitigar los riesgos específicos asociados al deporte de alto rendimiento, incluyendo la fatiga física extrema, factores psicosociales derivados de la presión competitiva, así como protocolos rigurosos de

Continuación del Decreto: "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."

prevención, atención y sanción frente a conductas de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de violencia basada en género.

3. **Participación sectorial:** Garantizar la participación efectiva de las y los deportistas profesionales y del cuerpo técnico en las actividades de capacitación y comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), adaptando los horarios de dichas jornadas a los calendarios de entrenamiento y competición.

Artículo 2.2.1.6.9.6.6. Obligaciones de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero en el Sistema de Riesgos Laborales. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero dependiente e independiente debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Informar a la empresa la ocurrencia de incidentes, accidentes o lesiones de trabajo y enfermedades laborales relacionadas con la actividad deportiva.
3. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
5. Informar oportunamente a la empresa, empleador o contratante toda novedad derivada del contrato, bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.1.6.9.6.7. Obligación de garantizar la salud integral. Los empleadores en el sector deportivo deberán garantizar la salud integral de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, mediante la implementación de programas de medicina del deporte, prevención de lesiones, rehabilitación física y acompañamiento psicológico, en concordancia con la Ley 729 de 2001 y los estándares internacionales de la OIT.

Parágrafo. Estos programas deberán ser permanentes, incluir evaluaciones médicas periódicas y estar orientados a preservar la capacidad física y mental de los deportistas, evitando riesgos derivados de la sobrecarga competitiva.

Artículo 2.2.1.6.9.6.8. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los clubes, ligas y federaciones estarán obligados a diseñar, implementar y actualizar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) específicos para la actividad deportiva, que incluyan medidas de protección en entrenamientos, competencias nacionales e internacionales, viajes y concentraciones.

Parágrafo. Dichos protocolos deberán contemplar la atención inmediata de emergencias médicas, la disponibilidad de personal especializado en medicina del deporte y la adopción de estándares internacionales de seguridad laboral, en especial los previstos en el Convenio núm. 155 de la OIT. Memoria justificativa.

Artículo 2.2.1.6.9.6.9. Evaluaciones médicas y control antidopaje. Los empleadores estarán obligados a realizar evaluaciones médicas periódicas y controles de salud preventiva, incluyendo pruebas de rendimiento físico y monitoreo nutricional. Asimismo, deberán garantizar el cumplimiento de la normatividad antidopaje prevista en la Ley 2084 de 2021 y las disposiciones internacionales aplicables, sin que ello implique vulneración de derechos laborales o constitucionales.

Continuación del Decreto: "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."

Parágrafo. Los resultados de las evaluaciones médicas y controles antidopaje deberán ser tratados con estricta confidencialidad, respetando la dignidad y privacidad de las y los deportistas, y solo podrán ser utilizados para fines de protección de la salud y cumplimiento normativo y deberán ceñirse al procedimiento establecido en el Decreto 1085 de 2015.

SUBSECCIÓN 7

Programa de formalización e incentivo económico en riesgos laborales para las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero

Artículo 2.2.1.6.9.7.1. Programa de formalización e incentivo económico en riesgos laborales. 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 profesional, en desarrollo de lo previsto en el numeral 3 del artículo 11 y el literal d) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012. El programa será coordinado por el Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.1.6.9.7.2. Incentivo económico a la cotización en riesgos laborales. El Programa de Formalización e Incentivo Económico a la cotización en Riesgos Laborales podrá otorgar un incentivo económico destinado al pago total o parcial de la prima o cotización al Sistema General de Riesgos Laborales para las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero.

El incentivo económico tendrá como finalidad facilitar la afiliación, permanencia y cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales, promover hábitos de ahorro y apoyar procesos de formalización laboral en el sector.

Artículo 2.2.1.6.9.7.3. Población objeto y criterios de priorización. Serán potenciales beneficiarios del programa las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero que desarrollen sus actividades deportivas con ingresos bajos, conforme a los criterios socioeconómicos y de focalización que defina el Ministerio del Trabajo.

Para efectos de priorización podrán tenerse en cuenta condiciones de vulnerabilidad, ruralidad, informalidad, enfoque diferencial, exposición a riesgos laborales y demás criterios técnicos que resulten procedentes.

Artículo 2.2.1.6.9.7.4. Reglamentación operativa del programa. El Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales, determinará mediante acto administrativo los lineamientos para los estudios técnicos, operativos, financieros y de focalización del Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales.

Para tal efecto, establecerá como mínimo los siguientes aspectos:

1. Población objeto y criterios de focalización.
2. Número estimado de beneficiarios por cada vigencia fiscal.
3. Cobertura territorial y criterios de priorización regional.
4. Requisitos y condiciones de acceso y permanencia en el programa.
5. Procedimiento de inscripción, postulación, selección y asignación del beneficio.
6. Monto, modalidad y periodicidad del incentivo económico.

Continuación del Decreto: "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."

7. Duración, renovación y terminación del beneficio.
8. Clase de riesgo aplicable y condiciones de afiliación y cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales.
9. Causales de suspensión, pérdida o retiro del beneficio.
10. Mecanismos de seguimiento, control, evaluación y transparencia.

Parágrafo. Los lineamientos que se adopten deberán observar los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, sostenibilidad fiscal, enfoque diferencial y progresividad en la ampliación de la cobertura.

Artículo 2.2.1.6.9.7.5. Incentivo a la formalización. 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.

Artículo 2.2.1.6.9.7.6. Seguimiento y evaluación del programa. El Ministerio del Trabajo adelantará el seguimiento periódico a la ejecución e impacto del programa, con el fin de fortalecer la formalización laboral, ampliar la cobertura en riesgos laborales y mejorar las condiciones de protección social de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero.

Los resultados del seguimiento servirán de insumo para la adopción de ajustes técnicos, operativos y financieros orientados al mejoramiento continuo del programa.

SUBSECCIÓN 8 Inspección, vigilancia y control

Artículo 2.2.1.6.9.8.1. Inspección, vigilancia y control. Para efectos de la aplicación de la presente sección, la Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de IVC y las Direcciones Territoriales, garantizará el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y riesgos laborales del sector deportivo profesional. Sus funciones abarcan la prevención de conflictos, la asesoría, la conciliación y la facultad sancionatoria de policía administrativa, aplicándose bajo las siguientes reglas especiales:

1. **Vigilancia de la Vinculación Laboral y Contratación:** Los Inspectores de Trabajo vigilarán que la vinculación de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacional o extranjero dependientes, que cumplan horarios, reciban órdenes y presten el servicio de forma personal, se realice mediante contratos de trabajo conforme al Código Sustantivo del Trabajo. Se priorizará la detección de la tercerización e intermediación laboral ilegal que pretenda encubrir relaciones laborales bajo contratos de prestación de servicios, orientando las acciones hacia la formalización laboral del sector.
2. **Protección contra actos atentatorios de la libertad sindical:** En cumplimiento de los Convenios 87 y 98 de la OIT, el artículo 39 de la Constitución Política y las normas concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, los inspectores de trabajo investigarán y sancionarán de forma prioritaria las conductas que atenten contra el derecho a la libertad sindical en los clubes, ligas y federaciones.
3. **Protección contra el Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación:** En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y los Convenios 100, 111 y 190 de la OIT, el Ministerio del Trabajo realizará visitas de inspección para verificar que los empleadores deportivos cuenten con protocolos, políticas y rutas efectivas para la prevención, atención e investigación de estas conductas en el entorno laboral de alto rendimiento.

Continuación del Decreto: “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.”

4. **Vigilancia Especial sobre Acoso Sexual Laboral:** En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, los Inspectores de Trabajo desplegarán una vigilancia prioritaria basada en los siguientes componentes:

a) **Protocolos de Prevención:** Verificar que los clubes profesionales, ligas o federaciones cuenten con un protocolo específico para la prevención, atención e investigación del acoso sexual, diferenciado del manual de acoso laboral general, garantizando canales de denuncia seguros y anónimos.

b) **Medidas de Protección:** Constatar que, ante una queja, se implementen medidas inmediatas para proteger a la víctima, tales como la separación de espacios físicos de entrenamiento o la modificación de horarios para evitar el contacto con el presunto agresor, sin afectar las condiciones laborales ni la continuidad competitiva de la denunciante.

c) **No Revictimización:** Vigilar que no existan represalias ni desmejoras laborales, tales como el **aislamiento de los entrenamientos grupales, exclusión injustificada de convocatorias oficiales, desmejora de la infraestructura de preparación o manifestaciones de descrédito competitivo** contra quienes denuncien acoso sexual interno o externo.

d) **Capacitación Obligatoria:** Verificar que todo el personal, incluyendo directivos, personal médico, deportistas y cuerpo técnico, reciba formación anual obligatoria sobre consentimiento, límites profesionales y rutas de atención ante violencias basadas en género.

5. **Control de Jornadas de Trabajo y Disponibilidad:** El cuerpo de inspectores supervisará que el tiempo suplementario, los recargos nocturnos, dominicales y festivos derivados de concentraciones, traslados o competencias sean debidamente remunerados o compensados, evitando que las exigencias de disponibilidad sobrepasen los límites legales sin el reconocimiento prestacional correspondiente.

6. **Régimen Sancionatorio por Seguridad en el Trabajo:** El incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo será sancionado por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995 y los artículos 13, 30 y 32 de la Ley 1562 de 2012.

7. **Enfoque de Derechos Humanos:** Las actividades de inspección, vigilancia y control incorporarán obligatoriamente un enfoque de derechos humanos, diferencial y de género, prestando especial atención a los riesgos que afecten la vida, salud mental e integridad de las y los deportistas y cuerpo técnico nacional o extranjero.

Artículo 2.2.1.6.9.8.2. Mecanismos de Seguimiento y Participación. Establézcase una instancia de seguimiento y participación para las y los deportistas y el cuerpo técnico nacional o extranjero, con el objeto de hacer seguimiento a la implementación del presente decreto y promover la formalización laboral y la protección de deportistas dependientes e independientes.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará el funcionamiento de este mecanismo estableciendo los lineamientos básicos para la participación y funcionamiento.

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a

Continuación del Decreto: *“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.”*

EL MINISTRO DEL TRABAJO

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

LA MINISTRA DEL DEPORTE

PATRICIA DUQUE CRUZ