



**PREVALENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL FRENTE A LA CONCURRENCIA
DE CONTRATOS COMO GARANTÍA DE TRABAJO DECENTE EN EL FUTBOL
PROFESIONAL COLOMBIANO.**

ISABELA BALOCO VEGA

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

**PREVALENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL FRENTE A LA CONCURRENCIA
DE CONTRATOS COMO GARANTÍA DE TRABAJO DECENTE EN EL FUTBOL
PROFESIONAL COLOMBIANO.**

ISABELA BALOCO VEGA

**Director de trabajo de grado
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabela Baloco Vega', written over a horizontal line.

Firma del estudiante

Isabela Baloco Vega

SUMARIO

Resumen

Introducción

1. LA CONCURRENCIA DE CONTRATOS EN EL FUTBOL COLOMBIANO Y VISOS DE SUBORDINACIÓN EN EL CONTRATO DE REPRESENTACIÓN.

1.1. Concurrencia De Contratos En El Futbol Colombiano: Contrato Laboral Y Contrato De Representación.

1.2. Visos De Subordinación En El Contrato De Representación.

2. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SGSS CON OCASIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

2.1. Principios de la seguridad social.

2.2. Sistema de riesgos laborales.

2.3. Sistema general de seguridad social en pensiones.

2.4. Sistema general de seguridad social en salud.

3. PROTECCIÓN DEL TRABAJO DECENTE MEDIANTE LA GARANTÍA DE LA NO AFECTACIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL MEDIANTE LA FORMALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL EN EL FUTBOL COLOMBIANO.

3.1. Afectación a las Prestaciones Económicas del Sistema de Riesgos Laborales para los Futbolistas Profesionales.

3.2. Afectación a las Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones para los Futbolistas Profesionales.

3.3. Afectación a las Prestaciones Económicas del Sistema de Seguridad Social en Salud para los Futbolistas Profesionales.

3.4. Garantía de la Protección Social derivada de la relación del trabajo en el futbol colombiano frente a las afectaciones a las prestaciones económicas de SGSS.

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

PREVALENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL FRENTE A LA CONCURRENCIA DE CONTRATOS COMO GARANTÍA DE TRABAJO DECENTE EN EL FUTBOL PROFESIONAL COLOMBIANO.

Resumen

La relación contractual que se genera entre los futbolistas profesionales y los clubes de futbol, dan paso al estudio del contrato que se presenta entre estos sujetos, analizando así las obligaciones y derechos de ambas partes y como pueden llegar a ser transgredidos dichos derechos, especialmente la de los mencionados deportistas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se procura demostrar que los contratos llevados a cabo entre los futbolistas con sus clubes de futbol y la relación que se presenta entre estos configuran el denominado contrato laboral, adicionando así el hecho de que la concurrencia de contratos dentro de esta profesión es uno de los constantes dolores de cabeza para aquellos a los que se dedican a este deporte, ya que al incorporarlos a un club por medio del denominado contrato laboral y que además tenga que firmar otros contratos tales como el de representación o publicidad por medio de los cuales los clubes de futbol en su gran mayoría evaden varias de sus obligaciones valiéndose en estas contrataciones, dándonos a entender que cualquier transgresión o violación de los derechos de los futbolistas profesionales implicaría el quebrantamiento de los deberes emanados de dicha relación jurídica, dando a entender que la ocurrencia de estos hechos se dan paso debido a que la normatividad no cubre en su totalidad la realidad de estos contratos, demostrando que la ley no cumple óptimamente todos los aspectos necesarios para que la relación entre futbolistas y clubes se rija bajo todos los parámetros que el contrato de trabajo trae consigo.

Para tal finalidad se realizó una metodología de corte cualitativo, desde el enfoque hermenéutico inductivo, utilizando métodos de investigación con una perspectiva teórica, académica, jurisprudencial y legal.

Palabras clave: Contrato de trabajo, futbolista profesional, prestaciones económicas, contrato realidad, concurrencia de contratos, trabajo decente.

INTRODUCCIÓN.

Los antecedentes del fútbol como profesión han desembocado en que los jugadores adquieran una imagen pública que los posiciona dentro de la sociedad como sujetos privilegiados y sin preocupación alguna dentro del ámbito laboral, lo cual nos oculta la realidad por la cual estos deben afrontar con sus clubes. El fútbol ha implicado una obediencia de los jugadores hacia sus reclutadores debido a la innumerable demanda que existe dentro del país con respecto a la profesión y el deseo de millones de cumplir el sueño, lo que deriva en que en la actualidad a muchos futbolistas les empleen la denominada concurrencia de contratos, dando como resultado la no afiliación y/o cotización desproporcionada de estos al sistema de prestaciones laborales, lo que incurriría en el no cumplimiento de las obligaciones que adquieren los clubes a partir de la adquisición posterior de la firma de los jugadores con estos. Además, la existencia de temas como lo son la sesión de imagen a la cual la mayoría de los jugadores por ser figuras públicas deben estar sometidos, lo que implica otra serie de obligaciones para estos, generando así nuevamente la concurrencia de contratos.

Resultando oportuno apuntar el hecho de que la carrera de un futbolista no perdura en el tiempo, su expectativa laboral dentro del ámbito del fútbol profesional como máximo abarca 20 años, a diferencia de las demás profesiones. Afectándolos así al momento de pensionarse, ya que, al no cotizar con el monto real de sus ingresos, en consecuencia, va a afectar de manera directa a su plan de pensión y descanso laboral.

En el primer capítulo se llevará a cabo un estudio respecto de la concurrencia de contratos en el fútbol colombiano y vicios de subordinación en el contrato de representación. Como consecuencia, se efectuará un análisis cualitativo de los elementos esenciales que conlleva este tipo de relación contractual y si se cumplen a cabalidad respecto de lo que establece la norma.

En el segundo capítulo, se realizará un análisis respecto de la cotización a la seguridad social y prestaciones económicas del SGSS con ocasión del contrato laboral y el contrato de prestación de servicios. El cual va a estar basado en análisis de la realidad de los futbolistas mediante los contratos que a estos se les ofrecen,

así mediante la recolección de distintos estudios que demuestren la actualidad de los deportistas.

Por último, encontraremos el tercer capítulo donde se analizará el trabajo que llevan a cabo dichos deportistas, llevándonos sí a determinar si la labor que estos cumplen como trabajadores corresponde a un trabajo digno y decente dentro del ámbito colombiano, siendo así, de la mano con la examinación respecto de las afectaciones en las Prestaciones Económicas en el Sistema General de Seguridad Social integral por la concurrencia de contratos en el fútbol colombiano y su solución desde una propuesta de la priorización de la regulación del contrato laboral en el caso específico de los futbolistas profesionales en Colombia. Para lo cual se va a tomar de apoyo distintas investigaciones y estudios relacionados al tema desde un enfoque hermenéutico inductivo, que den muestra de la afectación que genera en los futbolistas la concurrencia de contratos.

1. LA CONCURRENCIA DE CONTRATOS EN EL FUTBOL COLOMBIANO Y VISOS DE SUBORDINACIÓN EN EL CONTRATO DE REPRESENTACIÓN.

En el mundo el fútbol a través de su historia ha significado más que un deporte, sino que ha sido apropiado por muchos como un estilo de vida, tanto que influye en la salud física, mental, emocional e incluso contribuye al desarrollo de las capacidades de socializar para aquellos que lo practican, dejando de lado el tabú de que este solo es un pasatiempo.

En Colombia no es muy distinto a el significado que le da el resto del mundo al fútbol, ya que dentro del país una gran parte estimada entre un 78 % y 92 % considera que al fútbol es más que un simple deporte o profesión, a nivel nacional, departamental, municipal y muchos entornos más.

Con base en una encuesta, se determinó que este deporte potencia a los colombianos en los siguientes aspectos:

INFLUENCIA DEL FÚTBOL EN LOS COLOMBIANOS



Fuente: Elaboración propia con base Semana 2014.

En definitiva, cabe afirmar que el combinado nacional es sin duda un elemento de unión de los colombianos, dando como resultado, que el tricolor es fuente de orgullo, de inspiración y de superación. Agregando así a todos aquellos que ven dentro de este deporte no solo una forma de mejorar su calidad de vida, sino que también acuden a este como un medio de ingresos y escalar en la carrera como profesional.

Como consecuencia a estos hechos, muchas personas optan por este deporte para llevar a cabo una carrera, así, convirtiéndose en jugadores profesionales, como bien los define el estatuto del jugador de la federación colombiana de fútbol en su artículo 2, como aquella persona que tiene un contrato de trabajo escrito con un club y percibe un monto igual o superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

1.1. CONCURRENCIA DE CONTRATOS EN EL FÚTBOL COLOMBIANO: CONTRATO LABORAL Y CONTRATO DE REPRESENTACIÓN.

Inicialmente, partiremos de lo general a lo particular, por lo que se debe hacer una investigación respecto de la normatividad colombiana, por medio de la cual se hace remisión al artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se expone que el denominado contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona llamada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, ya sea natural o jurídica, la cual va a tener la calidad de empleador.

De esto se desprende el hecho de que la vinculación de los jugadores de fútbol a los clubes profesionales se realiza mediante un contrato de trabajo, este debe estar

ajustado a normativa local e internacional, para que cumpla con todos los requisitos exigidos, al no existir una ley en Colombia que regule de manera específica esta actividad laboral, se debe ajustar al Código Sustantivo del trabajo y además debe cumplir lo dispuesto en el Reglamento sobre el estatuto y transferencia de los jugadores que es expedido por la FIFA. (Fernández Cortes, 2017)

Entonces, si por un lado encontramos que en dicha relación contractual entre jugadores y clubes se regula por lo planteado en el código sustantivo del trabajado, de plano se entiende que ambas partes de dicha relación deben cumplir tanto con obligaciones y que en contra posición se le cumplan sus derechos, donde el trabajador que en el caso concreto se hablaría del futbolista profesional y en su contraparte el club deportivo al cual estos se encuentran vinculados.

La denominada concurrencia de contratos en la regulación colombiana es considerada una figura totalmente permitida la cual consiste en la celebración de varios contratos entre el mismo empleador y trabajador, conservando cada uno su identidad, sin que se presente confusión alguna, donde el trabajador puede tener dos o más contratos con su empleador a los que se les deben aplicar la normatividad vigente. (Álvarez, 2019).

Por lo cual, a pesar de estar mal visto por los conflictos económicos, principalmente el aporte a la seguridad social, que afectan de manera directa al futbolista, dicha concurrencia de contratos está totalmente regulada y como consecuencia es legal dentro del ordenamiento colombiano. Por lo que la conclusión de muchos estudiosos no es que se recurra a la inaplicabilidad de la figura sino a que dentro del mismo ordenamiento colombiano sea de paso a la expedición de normas que regulen de manera específica a lo relacionado con la vida laboral de futbolista profesional, abarcando así temas como el salario, los aportes, la subordinación, entre muchos más teniendo en cuenta que el tiempo en que estos están activos dentro del deporte es muy corto, y que se adicione el problema del aporte a la seguridad social los perjudica de manera directa y a largo plazo.

En el ámbito futbolístico nacional, ha sido tradicional que los equipos contraten a los jugadores recurriendo a dos modalidades de vinculación: una que cumple los requisitos del contrato legal de trabajo con una remuneración igual o algo superior a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) y otra bajo la figura de un contrato comercial o publicitario, mediante el cual el deportista recibe entre el 80% y el 90% del salario. (Rojas, 2007)

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, muchos interesados en el tema de la contratación en el ámbito del fútbol consideran que dicha concurrencia en vez de contribuir o beneficiar al futbolista bajo el pensamiento de que al obtener numerosos contratos entonces va a percibir más dinero, mientras que en realidad lo que ocurre es que llega a transgredir los derechos de estos, en tanto que este tipo de procedimientos afecta las prestaciones que los deportistas reciben por medio de dichos contratos, así afectando de una manera más evidente el futuro de estos trabajadores en temas de cotización a la seguridad social y pensional.

Como consecuencia, y según el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible la concurrencia de un contrato de trabajo con otro u otros de distinta naturaleza, sin que ello signifique necesariamente que el primero pierda la calidad de tal, ni que los segundos la adquieran. Por lo que puede decir que la ley permite dicha situación jurídica entre el futbolista y su club, lo cual implica una desventaja a los intereses del primero, pues esa misma concurrencia da paso a que al profesional solo se le coticen a la seguridad social por el salario establecido en el contrato laboral, salario que no se compadece en su totalidad al dinero recibido por parte del jugador. Sin obviar que en muchas ocasiones los clubes ni siquiera los afilian al sistema de seguridad social, afectando así la estabilidad del trabajador, y las futuras pensiones del futbolista. Además, que cuando solo existe el contrato comercial el futbolista corre con obligaciones como cotizar sobre el 40% del valor de sus ingresos mensualmente, obligación que, de existir subordinación, debe ser a cargo del empleador.

1.2. VISOS DE SUBORDINACIÓN EN EL CONTRATO DE REPRESENTACIÓN.

Conforme a la definición planteada por el Código Sustantivo del Trabajo de “Contrato de Trabajo”, y expuesta en el capítulo anterior, se determina también que este tipo de relación como todo en derecho debe cumplir con una serie de elementos esenciales, tales como:

1. Una actividad personal, es decir que el trabajador se compromete a realizar la actividad encargada por sí mismo.

2. La subordinación, que puede entenderse como aquella aptitud que se presenta respecto del empleador, por medio de la cual este emite ordenes hacia el trabajador, dándole así al primero la oportunidad de reclamarle o exigirle al último el cumplimiento de ciertas actuaciones respecto del trabajo por el cual fue contratado y así cumplir a cabalidad la finalidad del puesto de trabajo al cual ha sido asignado, además de que esta característica es considerada como un elementos fundamental del denominado contrato de trabajo, tal como lo plantea en la normatividad colombiana en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, dando a conocer que la subordinación es una continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Como complemento a este concepto se debe aclarar que este va acompañado de un elemento de carácter intrínseco, por medio del cual se establece que, con la sola existencia del contrato, de la mano a este se da la configuración de la denominada subordinación del trabajador hacia su empleador (Arrieta, 2017, p. 46).

Respecto de lo anteriormente mencionado debe entenderse que, dicho trabajador queda de cierta forma vinculado hacia su superior en el ámbito de que este último va a dar paso a la imposición de ciertas conductas que el trabajador en dicha calidad debe cumplir con las características y especificaciones que su empleador desee.

3. Por último, se plantea que también es un elemento esencial para que se configure el contrato de trabajo el llamado salario, que es la retribución dada del empleador hacia su trabajador por el cumplimiento satisfactorio de una actividad específica.

Aunque de este tipo de conductas, se desprende el llamado principio de primacía de la realidad sobre las formas, que se entiende como aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal (Cortés, 2018). Este

básicamente plantea que entre los sujetos involucrados dentro de la relación laboral se genera de cierta forma una desigualdad, por lo que se da paso a este principio el cual es garante de que entre estos no se genera ningún tipo de transgresión a los derechos especialmente a los del trabajador.

De la mano a este tema, y con gran relevancia en este, encontramos también que respecto de este tipo de relaciones laborales y conforme a situaciones específicas, se lleva a cabo la figura bien conocida como el contrato realidad, el cual es entendido como aquella en la que una parte interesada acude a un juez por medio del cual esta busca que este último declare que frente a una relación se llevó a cabo una serie de situaciones y elementos que al evidenciarlos dan paso a la configuración de un contrato laboral, a partir de esta idea, y para lograr que dicho juez efectivamente declare la existencia de dicho contrato, frente a estas partes debieron efectuarse los elementos esenciales con los cuales un contrato de trabajo no existiría, tales como: la actividad personal, la remuneración y la continua subordinación, conforme a esto, es importante mencionar es muy común encontrar relaciones contractuales entre una persona jurídica y otra natural o dos personas naturales que reúne todos los elementos que conforman una relación laboral, pero que para beneficio del contratante, se disfraza y se suscribe a través de un contrato de prestación de servicios, esto es lo que comúnmente se conoce como la configuración de contrato realidad.

La representación es un fenómeno jurídico que permite que el interesado en un negocio jurídico no siempre tenga que estar frente a la negociación, celebración e inclusive ejecución de un contrato, permitiéndole que delegue alguno, varios o todos los pasos del íter contractual en otro sujeto, ya sea a cambio de una remuneración o de manera gratuita. (Ruiz, p.2), como bien lo explica el Código Civil colombiano en su artículo 1505, planteando que una persona puede ejecutar a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley para representarla, produciendo así respecto del representado iguales efectos que si hubiese contratado él mismo.

Conforme a lo anterior, se llega a concluir por parte de muchos investigadores y estudiados, de que el contrato de representación se asemeja completamente con

lo que se plantea o se lleva a cabo por medio del contrato de mandato, ya que se entiende que va a existir una persona jurídica o natural que estará en frente de las actuaciones o negocios de otra, esto conforme a la ley, donde el mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que concede el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador, y en general mandatario, con base en el artículo 2142 del Código Civil.

A su vez, también se plantea que el mandato comercial es un contrato por el cual una parte se obliga a celebrar o ejecutar uno o más actos de comercio por cuenta de otra conforme a lo regulado en el artículo 1262 del código de comercio.

Con respecto a lo atinente al tema del deporte profesional, por tratarse de una actividad muy especializada que de suyo hace problemática la aplicación del marco normativo laboral común, lo cual es manifiesto a manera de ejemplo, en el ámbito de la contratación, donde si bien existe un grado de subordinación, el mismo plantea particularidades concretas en tanto “se extiende no solamente a esas ‘órdenes técnicas’, sino también a todas las restantes circunstancias que tienen que ver con la preparación psicofísica del futbolista, como, por ejemplo, horarios y lugares de concentración, duración de la llamada ‘pretemporada’, etc.” (Corte constitucional, Sentencia T-740 de 2010).

Por lo cual, se presenta la existencia de una línea muy delgada, en donde de un lado se llegaría a considerar todo lo que está dentro de los parámetros de lo que se regula en los contratos, dando el paso al cumplimiento de ordenes e imposición de reglas al deportista, sin transgredir sus derechos como trabajador y como persona; y del otro lado, está el extralimitarse, abriendo el peligro de que se quebranten dichos ideales de contratación, dando paso así a que los titulares de los derechos violados que generalmente serían los trabajadores y en este caso los futbolistas profesionales decidan iniciar acciones legales contra su empleador, que su contrato se constituya en uno diferente al que estos en un inicio deseaban o que se constituya la concurrencia de contratos que es lo más común en el ámbito del fútbol profesional.

Por último, se puede demostrar una práctica nociva frente a la relación entre el club de fútbol y su trabajadores, que en el caso en concreto se hace referencia a los futbolistas profesionales, que aunque si se evidencia en el ámbito laboral de muchos deportistas, en tanto que en se presentan casos en que dichos clubes se aprovechan de las ilusiones de un joven deportista para obtener beneficios para

estos tales como las irregularidades en la cotización al pago de la seguridad social y prestaciones económicas de estos futbolistas, dando paso a que se les violen sus derechos como trabajadores que son, por fortuna no es tan común.

Este fenómeno consiste como anteriormente ya se mencionó, en que en los equipos o clubes de futbol incorporan a los jugadores, lo cual implica primero que todo que dichos futbolistas tienen la libertad de firmar contrato con un club en específico, donde dicho proceso de contratación es básicamente el acuerdo entre el club y el futbolista, donde finalmente estos sujetos lo que proceden a realizar es la firma del contrato, siempre y cuando estos estén de acuerdo, todo esto, pasando por alto el debido proceso para la válida contratación de futbolistas.

Es decir, verdaderas relaciones laborales que, a través de pacto de prestación de servicios, esto debido a que a una persona natural, que es el jugador se le encomienda el efectuar una actividad específica relacionada con el objeto social de la empresa o club al cual se vinculan, generando así inconvenientes en tanto que estos en muchos casos no son vinculados por medio de un contrato de trabajo pero que a pesar de esto cumplen órdenes y configuran así los elementos esenciales de dicho contrato, esto, a pesar de ocurrir tantas violaciones a sus derechos como futbolistas y trabajadores, suelen continuar en tanto que este gremio es relativamente pequeño cuando se le compara con otros, desembocando así en que son escasas las investigaciones que se han adelantado frente a la situación que estos enfrentan, por lo que se busca esconder una relación laboral cuando todo muestra que se configuran los elementos para un contrato de trabajo, lo cual se podría considerar como ilegal.

2. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SGSS CON OCASIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

La constitución política colombiana en el año de 1991 introdujo a nuestro ordenamiento jurídico el concepto de seguridad social, “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia,

universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”. (Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 48).

Para iniciar, se debe hacer referencia al término del ingreso base de cotización o más conocido como IBC, el cual es entendido como el salario que devenga un trabajador en calidad de dependiente o los ingresos en el caso de que el trabajador tenga la calidad de independiente. Por medio de este concepto, es que se da paso a la realización del calculo que va a determinar cuál es el porcentaje o el valor el cual debe asumir dicho trabajador es concepto de aportes al sistema de seguridad social, comprendiendo así las siguientes áreas: (i) Sistema de Salud; (ii) Sistema de pensión y (iii) Sistema de Riesgos Laborales.

Conforme a lo anteriormente mencionado, se da paso al tema de la cotización por parte de los trabajadores, dependiendo así del tipo de contratos por medio del cual estos se encuentran vinculados con su empleador, remitiéndose así al contrato de trabajo y al contrato por prestación de servicios, diferenciándolos de la siguiente manera:

Evidentemente un contrato de prestación de servicios no es lo mismo que un contrato de Trabajo, empezando por que el contrato de trabajo encuentra su regulación en el Código Sustantivo del Trabajo y el contrato de prestación de servicios no.

La clave para saber si se está en frente de un contrato de trabajo o uno de prestación de servicios es identificando los siguientes elementos: remuneración, subordinación y prestación personal del servicio.

Si estos tres elementos son identificados entonces usted está en frente de un contrato de trabajo y no de un contrato de prestación de servicios, donde por el contrario no hay subordinación, lo que significa que el trabajador no debe acatar un horario ni órdenes permanentes, únicamente debe cumplir con el objetivo para el que ha sido contratado, en el plazo acordado. (Gómez, 2017, p.2)

De este modo, también se abre esa diferenciación respecto al monto de cotización al sistema de seguridad social por parte de los intervinientes en dichos contratos, de la siguiente forma:

Conforme al contrato de trabajo, la normatividad hace énfasis en que la afiliación corre por cuenta del empleador, por lo que es este el que debe realizar las correspondientes cotizaciones al sistema de seguridad social, deduciendo la parte que le corresponde aportar al trabajador. Esto quiere decir que es el empleador el que tiene la obligación frente a la seguridad social de sus trabajadores, por lo que este es el que tiene la obligación de afiliarlos al sistema, pagar las cotizaciones, y pagar a sus trabajadores las debidas incapacidades y licencias reclamables ante

las EPS o ARL. A partir de esto, se establece que el IBC se debe establecer conforme al monto del salario de dicho trabajador. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 361 de 2018).

Por otro lado, conforme con lo planteado con el contrato de prestación de servicios, se comprende que los aportes al sistema de seguridad social deben ser realizados o pagados por parte del mismo trabajador independiente, siendo así, que este entrará a cotizar es por el monto correspondiente al 40% de los ingresos que este devengue mensualmente, siempre y cuando, la base mínima de este no sea inferior a un salario mínimo.

Ahora bien, podemos adentrarnos dentro del ámbito de las prestaciones económicas las cuales son conocidas como a aquellos subsidios de carácter económicos a los que el trabajador tiene acceso o derecho.

2.1 Principios de la Seguridad Social.

Como se puede inferir, la Constitución definió a la Seguridad Social como un servicio público a cargo del Estado, por lo tanto, el mismo Estado sintió la necesidad de crear un medio para cumplir con el mandato constitucional. Por lo tanto, el 23 de diciembre de 1993 por medio de la Ley 100 nace el Sistema de Seguridad Social Integral, que es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos que disponen las personas para sostener una calidad de vida, por medio del cumplimiento de los planes y programas que desarrolle el Estado y la sociedad para proporcionar una cobertura completa de las contingencias, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

La misma Ley 100 de 1993 en su artículo segundo consagra los principios esenciales del Sistema de Seguridad Social Integral que son los siguientes:

1. Eficiencia: El estado y las demás instituciones pertenecientes al Sistema de Seguridad Social Integral tienen el deber de cerciorarse que los recursos administrativos técnicos y financieros sean utilizados de manera responsable, racional, funcional y efectiva.

2. Universalidad: El artículo 48 de la Constitución Política de 1991 habla de que la Seguridad Social es un derecho garantizado a todos los habitantes de Colombia,

en consecuencia, la protección que se busca lograr con el presente sistema debe cubrir a todas las personas sin ninguna discriminación.

3. Solidaridad: Entendida como una ayuda mutua entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil.

4. Integralidad: Una cobertura completa de todas las contingencias que afecten la salud y economía de las personas afiliadas al Sistema, encontrando en este una capacidad para solucionar y atender cualquier situación que atente de manera general las condiciones de vida de la población.

5. Unidad: Es la articulación que debe existir entre las instituciones las normas y procedimientos que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral, logrando una armonía para alcanzar los fines de la seguridad social.

6. Participación: Serán los beneficiarios del sistema, es decir, la comunidad, quienes también podrán realizar la intervención en el control, organización, gestión y fiscalización de las instituciones que lo conformen.

Adicionalmente, encontramos que dichos principios se plasman como la base de un Sistema que tiene como objetivos, según el artículo 6 de la ley 100 de 1993, los siguientes aspectos:

1. Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.
2. Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente ley.
3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral.

Ahora bien, en el amplio margen de contingencias que busca cubrir el Sistema de Seguridad Social Integral surge la necesidad de crear tres subsistemas que lo conformen, por medio de los cuales se garantice de manera específica el tratamiento de las ocurrencias sufridas por las personas afiliadas. En complemento a todo el régimen expuesto, se adiciona así lo regulado dentro del artículo 8 de la ley 100 de 1993, el cual hace referencia al Sistema de Riesgos Profesional, el Sistema Integral de Salud y el Sistema General de Pensiones.

2.2. Sistema De Riesgos Laborales. Según el Ministerio del Trabajo, se entiende como el Sistema de Riesgos Laborales a:

Aquel sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos al tiempo de atender los siniestros laborales por medio de las prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes. De este sistema se deriva las prestaciones económicas del subsidio por accidente o enfermedad laboral, indemnización por pérdida de capacidad laboral, pensión de invalidez, sustitución pensional y auxilio funerario. (Ministerio del Trabajo, 2022).

A pesar de que en la ley 100 de 1993 se nombre al presente sistema como integrante del Sistema de Seguridad Social Integral no encontramos en sus enunciados una definición de este, es más, es poca la información que se halla dentro de la norma, pues se da un espacio de menos de 20 artículos con disposiciones generales y poco ordenadas.

No fue sino hasta un año después, que se determinó la organización y el funcionamiento del Sistema De Riesgos Profesionales, definiéndolo como: “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.” (Ley 1295 de 1994, artículo 1).

En base a todo lo formulado por el legislador, se debe tener en cuenta que la simple finalidad a la cual va encaminada la creación y aplicación de este tipo de normativa es el de proteger a su trabajador, brindándole un cierto amparo respecto del empleador y del sistema en general, además, de ciertas situaciones como la enfermedad y daño o perjuicio que llegue a existir por motivo de la realización de cierta actividad económica.

2.2.1 Prestaciones Económicas del Sistema de Riesgos Laborales.

Podemos entender como prestación económica a aquellos subsidios de carácter económico, los cuales buscan proveer al trabajador de cierta tranquilidad, en tanto a que su finalidad se encuentra encaminada hacia la protección del trabajador en situaciones de inconvenientes, principalmente de salud. Conforme a esto, se encuentra que en la normatividad colombiana. El Ministerio del Trabajo (2022) plantea que las prestaciones económicas se dividen de la siguiente manera:

2.2.1.1 incapacidad temporal: Es aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. (Ley 776 de 2002, artículo 2).

2.2.1.2 incapacidad permanente parcial. Es la que ocurre como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, generando una disminución definitiva de su capacidad laboral en relación con su labor, siendo igual o superior al 5% pero inferior al 50% (Corte Constitucional, Sentencia C – 1141 de 2008)

2.2.1.3. Pensión de Invalidez. Es un pago mensual al que tiene derecho la persona que se considera inválida por cualquier causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, y que en consecuencia hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral. (Pamplona, 2019, p. 7)

Esta tiene como fin proteger aquel miembro del conglomerado social que ha sufrido una enfermedad o accidente de origen común o profesional que disminuye o anula su capacidad laboral, brindando una prestación económica para que con esta sean solventadas sus necesidades básicas y así pueda disfrutar de una vida digna.

2.2.1.4 Auxilio Funerario. Le corresponde a la persona que compruebe haberse hecho cargo de los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, por lo cual, esta constituirá el derecho a recibir dicho auxilio, el cual será equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, esto conforme a que no debe ser inferior a cinco (5) SMLMV, y que tampoco sea superior a diez (10) SMLMV. (Departamento Administrativo de Función Pública, Concepto 5732281 de 2020)

2.3 Sistema General de Seguridad Social en Pensiones.

Acorde a todo lo expuesto anteriormente en base a lo regulado en la Ley 100 de 1993, se llega a determinar un grave inconveniente respecto a la situación de los futbolistas en el aspecto laboral, esto teniendo en cuenta que en el mundo del fútbol profesional se encuentra que a dichos deportistas se les transgrede de cierta forma sus derechos en razón de la existencia de la denominada figura de la concurrencia del contrato, en tanto que sus empleadores, que serían los clubes deportivos, aprovechan dicha figura y en muchos casos optan por la utilización del valor del

contrato en el que se evidencie que el futbolista devengue menor cantidad. Por ejemplo, al efectuarse con un mismo jugador un contrato de trabajo y un contrato comercial, donde este se entiende que debe correr con la obligación de cotizar sobre el 40% del valor de sus ingresos mensualmente, generando un inconveniente, debido que al existir un contrato de trabajo o que simplemente se dé entre estos dos sujetos el denominado elemento de la subordinación, produce el hecho de que el encargado de llevar a cabo dicha cotización se entendería que es el empleador o club de fútbol.

Una vez plasmadas las generalidades del Sistema de Seguridad Social Integral se debe entender que por el amplio margen de contingencias que se busca cubrir, se ideó tres diversos subsistemas por medio de los cuales se podía garantizar de manera más específica el cubrimiento de una contingencia. Por lo tanto, se crean los siguientes regímenes:

2.3.1 Régimen del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, donde primero que todo, debemos entender que este sistema se basa en darle a la sociedad, a las personas la seguridad que en situaciones que deriven en alguna afectación a sí mismos debido a vejez, invalidez o muerte, independientemente de estos hechos, puedan garantizarles la pensión y las prestaciones que por ley se reconocen al trabajador. Específicamente en el ámbito colombiano, existen los tipos de regímenes pensionales, las cuales se encuentran especificadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, como:

- **Régimen de prima media (RPM).** Se entiende como aquel en el que el afiliado o sus beneficiarios acceden a la pensión (previamente definida) tras haber cumplido los requerimientos de edad y de tiempo fijados en la ley, sin importar el monto de los aportes que se hayan realizado a un fondo de naturaleza pública. (Corte Constitucional, Sentencia T – 191 de 2020).

- **Régimen de ahorro individual con Solidaridad (RAIS).** Es el conjunto de entidades, normas y procedimientos, mediante los cuales se administran los recursos privados y públicos destinados a pagar las pensiones y prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados, donde los aportes son depositados en una

cuenta individual de ahorro pensional constituida a título personal. (Corte Constitucional, Sentencia C – 401 de 2016)

- **Régimen Exceptuado.** Es aquel mediante el cual los trabajadores para su pensión tienen normas especiales de liquidación y cálculo de las mismas, diferentes a las normas del Sistema General de Pensiones, aplicable así a los miembros de las fuerzas militares y de la policía nacional, los afiliados al Fondo de Prestaciones Sociales del magisterio, el personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990, con excepción de aquellos que se vincularon a partir de la vigencia de la ley 100, y los miembros no remunerados de las corporaciones públicas. (Ministerio de salud y protección social, 2022)

Ahora bien, teniendo claro lo que implica un sistema de pensiones, se debe dar la aclaración que en el tema de los futbolistas profesionales, donde de algún modo el régimen pensional de estos depende o está delimitado por varios factores, tales como el tiempo en que un futbolista profesional esta activo, entendiéndolo como ese lapso de tiempo en que se entiende que este es productivo e incluso el tema de la poca seguridad laboral debido al surgimiento constante de más jugadores que sueñan con volver del futbol una profesión, entendiendo así que de cierta forma estos dos aspectos se complementan, debilitando aún más esa esperanza de poder pensionarse por parte de estos deportistas, desencadenando así que la misma sociedad critique al mismo sistema en tanto de que se plantea que dichos jugadores no cuentan con un ámbito que les garantice el cumplimiento de sus derechos, tales como el de la seguridad social y pensional.

Así, la principal evidencia de que el sistema actual no es suficiente es el hecho de que, hay 6,1 millones de personas que ya alcanzaron las edades de jubilación de hombres y mujeres previstas por la ley, pero de las cuales solamente 2,2 millones lograron conseguir una pensión. Reconociéndose así que en Colombia los deportistas presentan una problemática que repercute directamente a la seguridad social durante el transcurso de su carrera, que debe iniciar por mejorar o proponer una pensión adecuada tanto por vejez, como por invalidez. Por ende, se considera que, los deportistas a nivel nacional no cuentan con una protección garantizada por parte de los clubes profesionales. (Hernández, 2022, p.9)

Teniendo en cuenta esto, se da paso así a que los futbolistas que por circunstancias laborales o personales deciden llevar a cabo una carrera o actividad dentro de la profesión por cuenta propia, se les brinde la posibilidad de vincularse

a un sistema de fondos de solidaridad, por medio del cual, estos pueden realizar aportes, llevándolos a poder vislumbrar un medio por medio del cual lleguen a acceder a una presión mínima dentro de un régimen subsidiado.

2.3.2. Prestaciones Económicas en el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones.

En relación con lo establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social, se plantea que en concordancia con este sistema pensional se puede llegar a ser beneficiarios de una serie de prestaciones económicas, tales como: (i) Pensión de vejez; (ii) Pensión de invalidez; (iii) Pensión de sobrevivientes, las cuales, dichas pensiones son susceptibles de aplicación en cualquiera de los regímenes anteriormente explicados.

- **Pensión de vejez.** Se entiende como pensión de vejez a aquella que establece la ley que se aplica a aquellos trabajadores que en el dicho caso de los hombres es alcanzado a la edad de los 62 años, y en el caso de las mujeres es aplicable al cumplimiento de la edad de 57 años.

En el RPM y según la Ley 797 de 2003 se establece que los requisitos para acceder a la pensión de vejez radican en que el trabajador cumpla con el requisito de la edad, que en el caso del hombre sería de 62 años, mientras que en las mujeres sería desde la edad de 57 años, adicionando así, que dicho trabajador cumpla con el mínimo de semanas cotizadas, la cual a partir de la mencionada ley establece que es el cumplimiento de 1.300 semanas.

Por otro lado, en el RAIS, para obtener la pensión de vejez no es necesario el cumplimiento de los elementos de edad (hombres 62 y mujeres 57) y de un mínimo de cotizaciones, ya que en este régimen pensional solo es necesario que el afiliado cuente en principio con la debida cuenta individual, en la cual debe obtener el capital necesario para poder financiar la mencionada pensión de vejez.

- **Pensión de Invalidez.** Como premisa inicial, entendemos a la pensión de invalidez como aquella que obtiene el trabajador en los casos en los cuales este sujeto pierde su capacidad laboral en un porcentaje del 50%, recibéndola así en el caso de haber cumplido con la debida cotización pensional.

En el RPM, encontramos que dicha pensión se da en presencia de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, por cualquier causa de enfermedad o accidente de origen común y si cumple con el número de semanas mínimas exigidas. Además, que en el caso de que el afiliado no cumpla con los requisitos anteriormente mencionados, este adquiere el derecho a una indemnización sustitutiva de la pensión.

Respecto del RAIS, se evidencia que la Pensión de Invalidez se financiará con los recursos de la cuenta de ahorro individual incluidas las cotizaciones voluntarias, el valor de los bonos y/o títulos pensionales cuando a ello hubiere lugar y con la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que logre financiar el monto de la pensión mínima. En el caso de que dicho trabajador no cumpla con los requisitos para acceder a dicha pensión, en este régimen se le entregará la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual más los rendimientos financieros y si es del caso se sumará también el valor del bono pensional.

- **Pensión de sobrevivientes.** Para iniciar, entendemos que dicha pensión implica el derecho que adquiere los familiares del trabajador afiliado por motivo de la muerte del último.

En el RPM, para Obtener el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes por fallecimiento del afiliado o sustitución pensional en caso de los pensionados fallecidos; será otorgada a quienes acrediten ser beneficiarios en calidad de (i) cónyuge, compañero(a) permanente, hijos menores, hijos estudiantes entre 18 y 25 años, hijos inválidos, (ii) padres si dependían económicamente del afiliado o el pensionado, (iii) hermanos inválidos si dependían económicamente del causante

Mientras que, en el RAIS, al igual que con la pensión de invalidez se entiende que se proporcionará en base a los recursos de existentes en la cuenta de ahorro individual.

2.4. Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

Según el Ministerio del Trabajo, el Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene como objetivo regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso en toda la población al servicio en todos los niveles de

atención, para garantizar el cubrimiento de la atención de los servicios previstos en el plan de beneficios de salud. Este sistema es operado por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). De este sistema se desprende una clasificación respecto del régimen al que se encuentre vinculado la persona, del cual puede ser respecto del régimen contributivo o subsidiado.

Afiliados al régimen contributivo. Deben estar afiliados al régimen contributivo, todos los empleados, trabajadores independientes (con ingresos totales mensuales, iguales o superiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente) y los pensionados.

Afiliados al régimen subsidiado. La población que no tiene recursos económicos y no puede aportar al sistema, es decir, aquellos que no tienen dinero suficiente para afiliarse al régimen contributivo o a un régimen excepcional. (Secretaría Distrital de Salud, 2022)

2.4.1 Régimen del Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el ámbito colombiano, se hace referencia a que en este actúan una serie de sujetos, entendidos como: el Estado, las aseguradoras, los prestadores del servicio y los beneficiarios de este sistema, donde existe la división del denominado régimen contributivo y el régimen subsidiado.

Así, el primero hace referencia a aquellas personas que cuentan con un contrato de trabajo, y que por ende se entienden que tienen la facilidad de por ellos mismos aportar o pagar al sistema de seguridad social en salud en Colombia, por otro lado, el segundo régimen hace referencia a aquellas personas que por condiciones laborales, sociales, culturales o de cualquier tipo no cuentan con esa posibilidad de pago al ámbito de la salud, por lo cual, el Estado les brinda un subsidio por medio del cual tengan esa posibilidad de acceder de manera fácil y oportuna a dicho servicio de salud.

Ahora bien, como premisa inicial, se entiende que a un futbolista profesional dentro del sistema de salud se le debe asegurar el hecho de que se le proporcionara un piso mínimo de protección, en tanto que se entiende que el deportista es un trabajador de circunstancias diferentes y, por ende, especial ante el sistema de seguridad social, por lo que una alternativa a el cumplimiento de la norma, pero sin menoscabar los derechos de estos es la de la facultad de tener la atención en salud.

Entonces, como ya se mencionó anteriormente, es necesario hacer referencia a que los deportistas, al ser estimados como sujetos de especial protección por parte del SGSS, van a pasar a contar con el subsidio en la cotización al sistema de pensiones y la afiliación directa al régimen subsidiado de salud como una garantía del piso mínimo con estos trabajadores. Donde dichos pisos mínimos de protección deben ampliarse de manera constante, con el fin de llegar a una incorporación de manera total de estos, atendiendo a las condiciones especiales que por motivo de su labor adquieren. (Diazgranados, Garzón, 2015).

2.4.2. Prestaciones Económicas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Respecto de las prestaciones económicas que se desprenden del Sistema de Seguridad Social en Salud podemos encontrar una gran variedad, tales como: (i) Incapacidad por enfermedad general; (ii) Licencia de maternidad y; (iii) Licencia de paternidad.

En primer lugar, encontramos la llamada incapacidad por enfermedad general, la cual su función principal reside en dar el reconocimiento a la prestación de tipo económico y pagada por parte de las EPS a aquellos afiliados cotizantes, respecto de aquellas situaciones en las cuales no puedan realizar su labor o profesión debido a la presencia de inhabilidades físicas o mentales.

En segundo lugar, se hace referencia a la licencia por maternidad, la cual además de brindar un apoyo económico a la madre por concepto de los ingresos que esta percibía, también genera una protección integral respecto de dicha madre y su hijo, recién nacido, dándole la oportunidad a la primera de recuperarse y a su vez brindarle el cuidado pertinente a dicho menor. (Corte Constitucional, Sentencia T – 526 de 2019)

Por último, localizamos la licencia de paternidad, la cual es una forma de satisfacer el derecho al cuidado que tienen todos los niños, reconociendo la presencia activa, participativa y permanente del padre en el desarrollo del hijo. (Corte Constitucional, Sentencia T – 114 de 2019).

3. PROTECCIÓN DEL TRABAJO DECENTE MEDIANTE LA GARANTÍA DE LA NO AFECTACIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL MEDIANTE LA FORMALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL EN EL FUTBOL COLOMBIANO.

En relación con lo que nos vende los medios de comunicación, en la actualidad, el futbolista profesional colombiano está viviendo el sueño de muchos, en tanto a la fama, el dinero y las grandes posibilidades que se le abren a estos trabajadores por motivo de su profesión. Además, de que este es considerado como el pilar del deporte dentro del país, moviendo masas y pasiones para aquellos que lo disfrutan, convirtiéndolo así en uno de los deportes más rentables, no solo en Colombia, sino también en el resto del mundo.

Respecto de la legislación colombiana, encontramos el ámbito del derecho laboral en el cual los clubes deportivos deben apegarse a dicha normatividad sin importar el ámbito particular en el cual se desenvuelva el deportista, en donde los empleadores deben cotizar a Pensión, Salud y Riesgos Laborales basados en el salario real del jugador, la ley no le da posibilidad al club, de cotizar sobre un salario diferente al realmente pagado; esta práctica, la de cotizar sobre un salario diferente al realmente pagado ha sido habitual en algunos clubes para “ahorrar” algún dinero. (Charria, 2014) Con todo esto, logrando ocultar ese lado problemático del aspecto laboral que trae consigo dicho deporte, en tanto al no respeto de las prestaciones económicas que todo trabajador debe recibir debido a la labor de la que estos se encargan, así. De esta manera, se entendiendo que “El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.” (Ley 100 de 1993, artículo 1).

Como cualquier trabajador en Colombia los jugadores de futbol tienen derecho a tener un contrato permanente de trabajo, a ir de vacaciones pagadas por el club, como cualquier trabajador, que tenga las mínimas prestaciones. (Acero, Morales y Mejía, 2012, p.70)

Siendo así, se debería entender que por ley a todo trabajador se le debe proteger dichas garantías, independientemente de la labor o el área al que este se dedique. En tal sentido, cabría la idea de que a los futbolistas colombianos se le están transgrediendo dichas garantías, en tanto que, al ser personas expuestas a la luz pública, sus superiores, los clubes de futbol profesional encuentran maneras de

beneficiarse, siendo así, ya que los derechos deportivos de los jugadores son el principal activo de los clubes de fútbol, y en aquellos casos en los cuales se presentan grandes negociaciones, también son su principal fuente de ingresos. Haciendo la aclaración de que lo anteriormente mencionados derechos deportivos, en tanto a que se establece que:

Únicamente los clubes con deportistas profesionales o aficionados, podrán ser poseedores de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas. En consecuencia, queda prohibido a aquéllos disponer por decisión de sus autoridades que el valor que reciban por tales derechos pertenezca o sea entregado a persona natural o jurídica distinta del mismo club poseedor.

Además de los requisitos exigidos por cada federación, para la inscripción se requiere:

- A. Aceptación expresa y escrita del jugador o deportista.
- B. Trámite previo de la ficha deportiva;
- C. Contrato de trabajo registrado ante la federación deportiva respectiva y el Instituto Colombiano del Deporte - Coldeportes. (Ley 181 de 1995, artículo 32)

Dando como consecuencia que el contrato de trabajo es llegado a ser entendido como la única fuente de derechos y obligaciones entre las partes, dando terminación así a esa posibilidad de que dichos derechos sean utilizados para la retención del jugador por parte de su club empleador.

Siendo así, entonces los clubes deportivos acuden a la concurrencia de los contratos ya que en cada jugador recae un contrato de trabajo como de prestación de servicios por motivo de la variedad de actividades que estos como figuras públicas deben realizar, así, afectando a la cotización a las prestaciones económicas, en tanto que dichos clubes deportivos realizan dicha cotización teniendo en cuenta el porcentaje establecido por ley al contrato de prestación de servicios y no en relación con el contrato de trabajo, afectando de manera directa al futbolista. Partiendo así de la idea de que, “Los ingresos que sirven de base para la cotización en contratación no laboral, equivalen al 40% de los ingresos brutos mensuales recibidos en virtud del contrato de servicios” (Consejo de Estado, Sentencia 15399 de 2006).

Acorde a lo anteriormente mencionado, es lo que da paso a afectación en las prestaciones económicas en el sistema general de seguridad social integral, en donde se entiendo que Coldeportes está en la obligación de hacer que los clubes garanticen de manera integral los derechos prestacionales y fundamentales que por normatividad se les brida a los futbolistas profesionales colombianos, por lo que

se llega a entender que en este ámbito también debe el Estado intervenir en tanto a que su principal papel en esta relación es la de garantizar dichos derechos.

El deportista al tener una relación laboral por medio de un contrato de trabajo con su club empleador garantizada mente es afiliado al sistema de seguridad social integral compuesto por el sistema de seguridad social en salud, el sistema general de pensiones, el sistema general de riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios. (Fajardo, 2017, p. 20)

Tratándose del tema de la seguridad social, se afirma que los jugadores de fútbol tienen igual derecho a la salud, a construir una pensión o a estar cubiertos en caso de invalidez o muerte que cualquier otro trabajador, sin embargo, en la actualidad existen una serie de vacíos los cuales dan paso a:

3.1 Afectación a las Prestaciones Económicas del Sistema de Riesgos Laborales para los Futbolistas Profesionales. En el ámbito de los riesgos laborales, cabe aclarar que los futbolistas profesionales, teniendo en cuenta la actividad que realizan, son considerados como trabajadores de alto riesgo, debido a el constante contacto físico que se presenta entre sí, por lo cual manejan una exposición física más alta de lo común, comprometiendo así su salud e integridad física.

En contraposición encontramos que a pesar de considerarse que pueden estar expuestos a riesgos altos respecto de la actividad realizada, también surge el inconveniente de la posición de desamparo de los futbolistas en los hechos de que estos sufran un accidente que los obligue a cesar sus actividades y por consiguiente sus ingresos se ven directamente afectados, peor aún en los casos de aquellos que aún no están relacionados con algún club de futbol profesional, que los vincule a dicho sistema.

Cabe anotar que la afiliación y el pago corresponden en su totalidad al club profesional, quien debe cancelar los valores correspondientes de acuerdo con el nivel de riesgo en el que se encuentre el deportista. Por lo que igualmente que no existe para los clubes deportivos una regulación especial que los exonere de los pagos al sistema de seguridad social ni de los parafiscales, por lo que son responsables de estos de acuerdo con la normatividad aplicable al tipo de sociedad al que pertenezcan. (Diazgranados, & Garzón, 2015, p.84)

En base a lo anteriormente mencionado, el jugador de futbol profesional no es que sea evitado, pero si se encuentra descuidado por el sistema jurídico

colombiano, en tanto que a pesar de pertenecer a un entorno laboral el cual constantemente está bajo el ojo público, los mismos jugadores no tienen el conocimiento de la protección que como jugadores y trabajadores los clubes de futbol les deben proporcionar, ya que en su gran mayoría estos no cuentan con una base de información o asesorías sobre dicho tema, desconociendo así sus derechos como trabajadores.

Dadas las condiciones en las que se desarrolla su labor, el futbolista, al igual que otras poblaciones laborales, presenta unas exposiciones riesgos y daños para la salud en lo físico y en lo psicosocial, situación que hace que los futbolistas y los entes deportivos se involucren frente a la problemática actual en lo concerniente a la gestión integral de los riesgos laborales en futbolistas de alto rendimiento. Desde el punto de vista de la salud ocupacional podemos decir que el fútbol es un trabajo que tiene sus propios riesgos y por ende se debe hacer un estudio para mirar el estado actual de afiliación a riesgos laborales de estos futbolistas. (Escobar, Jiménez, Ojeda y Mera, 2014, p.12)

Desde este punto de vista, encontramos las prestaciones económicas dentro del sistema de riesgos laborales frente a los futbolistas profesionales pueden verse desde el siguiente punto de vista:

Desde la llamada incapacidad temporal, se halla situaciones específicas tales como en el dicho caso que un futbolista llegue a sufrir una lesión que le ocasione la ya mencionada incapacidad, entonces la entidad la cual es la encargada del evento en el cual ocurrieron los hechos debe proporcionar a todos los jugadores, en dicho caso al lesionado, un médico capacitado para que lleve a cabo la revisión pertinente. De este modo, en caso tal que dicha lesión genere en el jugador una incapacidad temporal por las heridas, generará que el responsable de dicha lesión, o sea, el futbolista que le generó el golpe deberá responder ante el otro respecto de cualquier gasto medico en el que incurra el lesionado.

Por otro lado, encontramos la llamada incapacidad permanente parcial, en donde la premisa inicial es que en el dicho suceso de que un jugador de futbol sufra de una lesión que le genere dicha incapacidad, es poco probable que este sea capaz de seguir cumpliendo con sus actividades profesionales. Teniendo en cuenta lo anterior, se determina que cabe la posibilidad de que en dicho caso que dicha

incapacidad llegue al 33%, se reconsidere la posibilidad de que dicho futbolista siga ejerciendo su trabajo de manera usual, en caso tal de que supere dicho monto, las probabilidades de seguir laborando para este disminuyen considerablemente.

3.2. Afectación a las Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones para los Futbolistas Profesionales.

Para el ámbito del deporte, el Gobierno Nacional se ha puesto en la tarea de cobijar a los atletas nacionales con una medida especial que les permita disfrutar del mismo beneficio que tienen los trabajadores del común. Correspondiente a lo anteriormente mencionado, entidades interesadas en el deporte nacional, tales como Coldeportes han incentivado el desarrollo de la protección de los derechos de los futbolistas profesionales, por medio del cual los atletas colombianos puedan acceder a una pensión por su trabajo.

Una de las conclusiones que resultaron de la mesa de trabajo es que como a todos los colombianos, a los atletas se les debe incentivar a apropiarse la cultura del ahorro, es decir, mostrarles la importancia de guardar parte del dinero que reciben por sus premios para que puedan pensionarse cuando lleguen a una edad de retiro. (Ministerio del Deporte, 2016).

Para nadie es un secreto el corto periodo que poseen los futbolistas profesionales para llevar a cabo su carrera, siendo así, esto afecta considerablemente las probabilidades de que estos como trabajadores que son cumplan con todos los requisitos establecidos por la ley para llegar a obtener una pensión en un futuro en base a su trabajo. Esta situación va directamente relacionada con los siguientes aspectos tales como: la constante variación del ámbito en que estos se desarrollan, la constante posibilidad de sufrir lesiones que les impidan continuar con su carrera, el margen de edad en que se considera a un futbolista como útil, esta última, degenerando así en que los jugadores al laborar en un periodo tan corto no alcancen a cotizar las semanas exigidas por ley para la pensión.

De la mano a esta problemática, se suma el hecho que en la legislación nacional no existe una regulación que los cobije de manera expresa y que tenga en cuenta todos los factores que los afectan a conseguir la deseada pensión, así, no

garantizándole un régimen especial en temas de pensiones y en general, negándoles así un futuro digno y sin preocupaciones a los que decidieron en algún momento llevar a cabo el deporte como trabajo de vida.

Actualmente las posibilidades que enfrentan los futbolistas profesionales en Colombia para acceder una pensión de vejez, invalidez o muerte son mínimas. Lo anterior, obedece a varios factores de causalidad inherentes a su labor profesional, como lo son: la poca estabilidad laboral, el ciclo de vida de un futbolista profesional en Colombia, la alta rotación de futbolistas, entre otras circunstancias que dificultan su acceso al Sistema General de Pensiones. (Hernández, 2022, p.5).

De este modo, y como ya se mencionó anteriormente, el Sistema General del Pensiones en Colombia presenta actualmente un vacío normativo en cuanto a aquellos que realizan actividades no comunes a las de un trabajador colombiano, siendo así que se evidencia una desprotección del futbolista profesional respecto de todas las prestaciones económicas del ya mencionado sistema.

3.3. Afectación a las Prestaciones Económicas del Sistema de Seguridad Social en Salud para los Futbolistas Profesionales.

Teniendo en cuenta todo el riesgo al que se encuentran expuestos los jugadores de futbol profesional en cuanto a temas tales como enfermedades, accidentes o lesiones que se causan por motivo directo de la actividad laboral, se encuentran lamentablemente olvidado, no regulado dentro del sistema normativo colombiano, en tanto a ese riesgo al que está expuesto el deportista, en tanto a que existe el miedo o esa falta de responsabilidad respecto de quien debe responder respecto de ese trabajador que sufre lesiones de manera constante generando así una brecha entre los futbolistas y los demás trabajadores, en tanto a que estos últimos son considerados apegados al sistema actual del Estado.

Por lo que se considera necesario la creación de un sistema de seguridad social en salud adecuado conforme a las necesidades de los jugadores profesionales, dando paso a la protección de los derechos respecto de la facultad de acceder a un sistema que proteja la integridad de estos.

De cierta forma, si se afecta en temas de salud tanto a los jugadores de futbol profesional como a sus familiares o aquellos sujetos los cuales se encuentran a su cargo, entonces surge el conflicto de quien va a cubrir dichos gastos de salud, en algunos casos, una vez realizado los cuidados pertinentes por parte de una entidad

de salud, se procede a remitir los gastos, las facturas al club deportivo al cual se encuentra vinculado dicho jugador, en otros casos lo que sucede es que dicho club se encarga de manera directa de dichos gastos en tanto que en su mayoría cuentan con convenios con entidades de salud para mantener la salud de sus vinculados.

Esta práctica irregular se volvió normal en Colombia, y en estos casos es donde cobran vigencia las reiteradas quejas de la Asociación de Futbolistas, la cual exige que por lo menos les paguen la salud a sus afiliados. Como cualquier trabajador en Colombia los jugadores de fútbol tienen derecho a tener un contrato permanente de trabajo, a ir de vacaciones pagadas por el club, como cualquier trabajador, que tenga las mínimas prestaciones. (Acero, Morales y Winston, 2012, p.66)

En conclusión, se plantea el hecho de que, si dicho club no cumple con su obligación para con sus trabajadores, el cual consiste en vincularlos a un sistema en el cual se pueda responder por el pago de todas aquellas circunstancias que degeneren en el pago a los riesgos derivados de la salud para así evadir que en un futuro se genere una enfermedad de origen laboral.

3.4. Garantía de la Protección Social derivada de la relación del trabajo en el fútbol colombiano frente a las afectaciones a las prestaciones económicas de SGSS.

Las garantías de la Protección Social frente a la labor realizada a los futbolistas profesionales en nuestro país se encuentran dentro de un vacío normativo del cual se han visto directamente afectados a estos deportistas, sin tener en cuenta el hecho de que estos son la principal fuente de ingresos de los clubes deportivos encargados de vincularlos, dándoles así la potestad de vincularlos ya sea por contrato de trabajo que es el más beneficioso para la labor y los aspectos específicos de la vida laboral de los futbolistas profesionales (en temas como edad, pensiones, cotización a la seguridad social entre muchos más), por contrato civil o comercial.

Los clubes de fútbol profesional tienen la obligación de vincular a sus jugadores por medio de un contrato de trabajo, el cual se rige por la normativa laboral consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo y por el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol. El contrato de trabajo de un futbolista deberá ser por escrito y su término de duración deberá ser máximo de 3 años. (Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol. Resolución No. 2798 de 2011)

3.4.1 Afectación de las Prestaciones Económicas del Futbolista Profesional.

La concurrencia de contratos afecta en sobremanera al futbolista, pues las prestaciones sociales y económicas derivadas del contrato civil no corresponden a las que se deberían generar de acuerdo con una relación de subordinación o dependencia.

Teniendo en cuenta la ventaja económica de la que se aprovecha el club de fútbol, los clubes resultan cotizando a la seguridad social por un valor limitado a lo que corresponde por la parte del contrato laboral, que es concurrente con el contrato civil, por lo que, como se ha explicado, esa concurrencia de contratos ha servido para los clubes como una vía de escape a la hora de cotizar al Sistema de Seguridad Social, lo que deja al trabajador, en este caso el futbolista, en una afectación a su derecho a la seguridad social.

Es necesario una legislación en la que se entienda el nuevo rubro del fútbol profesional, no meramente aplicando concurrencia de contratos, sino adaptarlos a lo que este campo exige. Con la existencia de un contrato de trabajo que integre en sus bases lo relacionado al derecho de imagen de un futbolista, se podría llevar a este último una protección real a la hora de acceder al sistema de seguridad social.

Se ha evidenciado la obvia subordinación que existe en la relación de un jugador de fútbol con su club, tanto en el contrato de trabajo como en el de imagen, por lo tanto, es necesaria su vinculación por medio de un contrato que realmente le permita no solo gozar de su salario, sino de con base en ese salario real, gozar de las diversas prestaciones sociales y económicas del sistema.

La afectación al derecho a la seguridad social en el caso de los futbolistas es un fenómeno recurrente, vale citar el caso del exfutbolista del Deportivo Cali, Miguel Escobar, en tanto a que este por temas de salud debió someterse a una cirugía debido a un cáncer de garganta que presentaba el deportista, dejándolo afectado en tanto a que por temas de salud la solución más favorable para su salud fue la de extraer las cuerdas vocales, condenándolo a tener que comunicarse por medio de un laringófono, el cual produce una voz para el exfutbolista. Respecto de todos estos hechos, el deportista solicitó el pago de su pensión el cual por parte del club deportivo es negada, obligando al futbolista a demandar a dicho club.

Respecto de dicho conflicto la Corte Suprema de Justicia decidió que el club deportivo debía pagarle al accionante la pensión que este solicitaba, para al final este darse cuenta de que Colpensiones, la entidad a la cual el club cotizaba para pensiones decide pagarle un salario mínimo, lo cual en razones del exfutbolista iría en contra de la realidad teniendo en cuenta que este al encontrarse activo generaba ganancias mucho mayores, dejando como absurdo el hecho de que la pensión a la cual este tenía derecho fuera respecto de un salario mínimo, a lo que le responden que el contrato con el que este contaba no era de trabajo debido a que no presentaba la característica de la subordinación, en tanto a esto, el fallo de la Corte Suprema plantea que entre las partes, a la luz del principio de la primacía de la realidad, se ejecutó un verdadero contrato subordinado.

3.4.2. Garantía de la Protección Social derivada de la relación de trabajo en el futbol colombiano y Trabajo decente.

Como bien lo plantea la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de trabajo decente hace referencia a aquella estabilidad a la cual todo trabajador desea acceder por motivo de su vida laboral, siendo así, que su trabajo le garantice una buena calidad de vida, el buen trato, la remuneración justa entre muchos más aspectos. De la mano a este esquema del trabajo, se establecen conceptos tales como la dignidad personal, la convivencia pacífica, extender la protección de los que laboran, igualdad de oportunidades y la estabilidad familiar.

Como en cualquier otra profesión, en los contratos de trabajo de los jugadores se establecen condiciones de empleo entre el deportista y el empleador para garantizar medidas adecuadas de protección, de compensación y reglas sobre la terminación de la relación de trabajo. En la negociación de contratos en el mundo del deporte, las partes suelen ser el jugador, su agente o asociación, el equipo o club deportivo o la federación 90 deportiva. En el mundo del deporte hay contratos de duración determinada o contratos precarios, que son una fuente de riesgo para los deportistas que dependen de su carrera deportiva para obtener un ingreso. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2020)

De la mano de estas ideas, encontramos el papel que está asumiendo Colombia respecto del trabajo decente, ya que está participando en distintas discusiones junto con la OIT, todo esto en busca de que sus trabajadores laboren en pro de garantías de un trabajo que respete lo que implica ser una persona, un ciudadano y un trabajador.

Se parte de la premisa de que el jugador de futbol profesional es un trabajador, bajo este entendido, se debe establecer que la relación jurídica que se presenta entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos no deben regularse por medio de los contratos de representación, en tanto a que las actuaciones que se realizan dentro de dicha relación no encaja respecto de lo que se entiende por el contrato anteriormente mencionado, siendo así, la mejor opción al momento de entablar una relación contractual entre estos dos sujetos es recurriendo al bien conocido contrato de trabajo.

La relación jurídica jugador club tampoco puede conceptuarse como arrendamiento de servicios, al estar aquél sometido a unos imperativos de disciplina y un estado de subordinación incompatible con la libertad de movimientos que esta institución exige. Al profesional del fútbol, por otra parte, se le estipula una remuneración periódica, lo que le convierte en un trabajador. (El País, 1976)

En complemento, se establece que las partes de la relación comprendida entre el futbolista y el club deportivo, los cuales deberían priorizar la idea de efectuar el ya mencionado contrato de trabajo, en tanto a que al ser los integrantes de dicha relación, ambos cumplen con una serie de características propias de lo que implica la configuración de un contrato de trabajo, tales como que el jugador recibe un salario en base a una labor realizada, mientras que el club se beneficia de dicha actuación. En adición, a todo lo anteriormente planteado, se debe tener en cuenta que el futbolista al ser un trabajador con calidades especiales que en la actualidad no cuenta con un esquema completo de contratación, debe acudir a lo establecido dentro del Código Sustantivo del Trabajo para llevar a cabo sus relaciones contractuales, por lo que todos los aspectos que recaen sobre el ámbito deportivo en búsqueda de evitar futuros conflictos debe llevarse a cabo por medio de los reglamentos y disposiciones normativas establecidas por el contrato laboral.

CONCLUSIONES.

El futbol es considerado por parte de la población colombiana como más que una profesión, por muchos es considerado una pasión por medio de la cual se da paso a que las masas se unan con el fin de apoyar a los encargados de representarnos en el ámbito deportivo. De esta forma se da paso a la figura del futbolista profesional el cual encamina su vida a la realización de dicho deporte

como carrera, lo cual para muchos es un sueño no cumplido, pero para quienes lo logran degenera en una gran cantidad de inconvenientes que van a afectar a dicho trabajador a lo largo de su carrera.

Siendo así, encontramos la denominada concurrencia de contratos, esto debido a que muchos empleadores que son entendidos como clubes profesionales a los cuales se encuentran vinculados los futbolistas aprovechan los vacíos normativos que se encuentran en la normatividad, por lo que es muy común encontrar en este ámbito y respecto de un solo futbolistas contratos como: (i) contrato de trabajo, (ii) contrato de representación, (iii) contrato de prestación de servicios, entre muchos más los cuales se dan paso debido a las distintas actividades que se derivan de las actividades comunes de un futbolista profesional en tanto a que estos se llegan a convertir en figuras públicas.

De este modo se da paso a que se genere el gran inconveniente respectivo a la cotización a la seguridad social y la afectación directa a las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social, específicamente en el tema de las cotizaciones ya que los clubes se aportan respecto del 40% que equivalen del contrato de prestación de servicios y no lo estipulado respecto del contrato de trabajo, esto teniendo en cuenta que los clubes de futbol aprovechan esa brecha legislativa ya que se dispone que de esta para beneficiarse así sin tener en cuenta las necesidades de los futbolistas profesionales, esto, descaradamente ya que justamente son los mismos jugadores los que le generan los ingresos que estos clubes adquieren.

Siendo así, no se puede negar que la doctrina en Colombia se creó una legislación laboral fuerte, pero que no acoge de manera perfecta, dentro de sus mandatos, la relación laboral que existe entre el jugador de futbol y el club al que hace parte. A pesar de que la profesión del futbolista conlleva beneficios y privilegios económicos, no encuentran dentro de sus relaciones la misma seguridad y estabilidad que si pueden encontrar otros trabajadores.

Conforme a todo lo expuesto anteriormente, se ha denotado que esta multiplicidad de contratos deriva en la desprotección de los trabajadores respecto de las prestaciones económicas en la seguridad social. Por lo que se utiliza el

contrato de cesión de derechos de uso de imagen, de prestación de servicios, entre otros como método de evasión a lo que implica las obligaciones de un contrato de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acero, A., Morales, S., Winston, J. (2012). *Los efectos jurídicos en el ámbito del derecho laboral respecto de los jugadores del futbol profesional colombiano tras la entrada en vigencia de la ley 181 de 1995 hasta el año 2112*. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6421/AceroMirandaAndrea>

Álvarez Palencia, S. (2019) *Concurrencia De Contratos*. Recuperado de: <https://acolombianlawyers.com/noticias/2019/05/16/concurrencia-de-contratos/>

Arrieta Echeverri, D. *Subordinación Laboral Como Elemento Esencial De Un Contrato De Trabajo En El Ámbito Constitucional*. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12308/Daniela_ArrietaEcheverri =2

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

Charria, A. (2014) *Seguridad social y fútbol*. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/andres-charria-511606/seguridad-social461>

Código Civil [C.C]. Ley 57 de 1887. (Colombia)

Código de Comercio [C. de Co]. Decreto 410 de 1971. (Colombia)

Código Sustantivo de Trabajo [C.S.T]. Decreto 2663 de 1950. 7 de junio de 1951.

Congreso de la República. Ley 100 (1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República. Ley 181. (1995). Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.

Congreso de la República. Ley 776 (2002) Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Congreso de la República. Ley 797 (2003) Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

Consejo de Estado. (2006). Bogotá. Sentencia 15399 de 2006. Consejera ponente: Ligia López Díaz.

Corte Constitucional. (2008). Bogotá D.C. Sentencia C-1141 de 2008.

Corte Constitucional. (2016). Bogotá D.C. Sentencia C – 401 de 2016.

Corte Constitucional. (2019). Bogotá D.C. Sentencia T – 114 de 2019.

Corte Constitucional. (2019). Bogotá D.C. Sentencia T – 526 de 2019.

Corte Constitucional. (2020). Bogotá D.C. Sentencia T – 191 de 2020.

Corte Suprema de Justicia. (2018). Bogotá D.C. Sentencia SL 361 de 2018.

Cortés Morales, M. (2018). *El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios*. Revista Verba Iuris, 13(40), pp. 111-127. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Decreto 1295 (1994). Por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Colombia).

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Bogotá D.C. Concepto 573281 de 2020.

Diazgranados y Garzón (2015). *La Seguridad Social En El Derecho Deportivo*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14423/4.pdf>

El País. (1976) *El profesional del futbol es un trabajador*. Recuperado de: https://elpais.com/diario/1976/05/08/deportes/200354401_850215.html

Escobar, D., Jiménez, J., Ojeda, K., Mera, J. (2014) *Situación Actual Del Aseguramiento En Riesgos Laborales De Futbolistas Profesionales En Colombia Y Nariño*, 2014. Recuperado de:

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2039/?sequence=2&isAllowed=y>

Fajardo, J. (2017). *Reflexiones Jurídicas a la Seguridad Social del Deportista Profesional y Aficionado en Colombia*. Recuperado de:

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7327/proyecto%20=y>

Federación Colombiana de Fútbol (FCF) *El comité ejecutivo de la federación colombiana de fútbol. Estatuto del jugador de la Federación Colombiana de Fútbol*.

Fernández Cortes, M. *Contratación laboral de los jugadores de futbol en Colombia*. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15062/1/Contrataci%C3pdf>

Gómez Rengifo, M. (2017). *Diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo*.

Hernández Carrascal, B (2022). *Régimen Especial De pensión Para Jugadores De futbol Profesional en Colombia*. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22938/R%c3%a9gimen>

Ministerio de Salud y Protección Social. *Sistema General de Pensiones*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Sistema-general-de-Pensiones>.

Ministerio del Trabajo. *¿Qué es el Sistema General de Riesgos Laborales?* Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo>

Ministerio del Trabajo. *¿Qué es el Sistema General de Salud?* Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/sistema-general-de-salud>

Ministerio del Trabajo. *Pensión para atletas colombianos, un proyecto que se consolida*. Recuperado de: <https://www.mindeporte.gov.co/-proyecto-se-consolida>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El trabajo decente en el mundo del deporte*. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/728123.pdf>

Pamplona Chaparro, J. (2019). *Reconocimiento de la pensión de invalidez en Colombia: debates presentes en la normatividad que la regulan*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/invalidez%20en%20Colombia.pdf>

Revista semana. (2014) *Fútbol en Colombia: pasión e identidad*. Recuperado de: [Fútbol en Colombia: pasión e identidad \(semana.com\)](https://www.semana.com/deportes/futbol-en-colombia-pasion-e-identidad)

Rojas, J. (2007) *El fútbol, tras la aplicación plena del derecho laboral*. https://xperta.legis.co/visor/rlaboral/rlaboral_a-aplicacion-plena-del-derecho-laboral

Ruiz Bustamante, S. *El Contrato De Representación Deportiva En El Fútbol*. <https://red.uexternado.edu.co/wp-content/-Santiago-Ruiez.pdf>

Secretaría Distrital de Salud. *Información sobre afiliación al sistema general de seguridad social en salud*. <https://bogota.gov.co/servicios/guiaseguridad-social-en-salud>