



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 1913

Bogotá, D. C., martes, 7 de octubre de 2025

EDICIÓN DE 15 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 395 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se garantiza la plena protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del arte, se fomenta su formalización laboral y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., octubre de 2025

Señor,

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes

Asunto: Radicación de proyecto de ley.

En nuestra condición de miembros del Congreso de la República y en uso del derecho consagrado en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 5ª de 1992, nos permitimos poner a consideración de la honorable Cámara de Representantes el siguiente proyecto de ley, por medio de la cual se garantiza la plena protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del arte, se fomenta su formalización laboral y se dictan otras disposiciones, con el fin de iniciar con el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Constitución y la ley.

Atentamente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 AIDA AVELLA E Senadora de la República Pacto Histórico - UP	 GABRIEL BECERRA YANEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - UP

 ERICK ADRIAN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido COMUNES
 DORINA HERNANDEZ PALOMINO Representante a la Cámara por Bolívar Pacto Histórico - PDA	 LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara por el Huila Pacto Histórico - PDA
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 GILDARDO SILVA MOLINA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico - UP

PROYECTO DE LEY NÚMERO 395 DE 2025
CÁMARA

por medio de la cual se garantiza la plena protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del arte, se fomenta su formalización laboral y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y principios rectores

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar la plena protección de los derechos laborales de las personas que ejercen actividades artísticas y técnicas dentro del sector cultural y de las industrias creativas, estén o no registradas en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) en Colombia.

Se busca dignificar el trabajo artístico y asegurar que las personas trabajadoras del arte gocen de condiciones de empleo justas, reconociendo la naturaleza particular de su labor creativa e intermitente. Igualmente, la ley pretende fomentar la formalización laboral en el sector cultural.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones de esta ley se aplican a todas las relaciones de trabajo que surjan entre personas trabajadoras del arte y empleadores del sector privado. Se entenderá por empleador, para efectos de esta ley, cualquier persona natural o jurídica de derecho privado que contrate los servicios de un artista.

Para el caso de entidades públicas que vinculen artistas, estas deberán procurar aplicar los principios y garantías de esta ley que sean compatibles con las normas que regulan las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos, asegurando condiciones de trabajo dignas y equitativas. En todos los casos, prevalecerán las normas más favorables, de conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política.

Artículo 3°. *Definiciones.* Para los efectos de esta ley se adoptan las siguientes definiciones:

Persona trabajadora del arte: Toda aquella que realiza una actividad creativa, interpretativa o de ejecución en el campo de las artes y los oficios, ya sea de carácter escénico, musical, audiovisual, visual, literario o de cualquier otra rama artística reconocida dentro del ecosistema cultural y creativo del país. Se incluye tanto a los artistas intérpretes, ejecutantes, técnicos y tecnólogos, así como a quienes aportan creativamente a una obra artística frente al público o en producciones culturales, siempre que su actividad sea contratada por un tercero bajo las condiciones previstas en esta ley.

Trabajo artístico dependiente: Aquel en el cual la persona trabajadora del arte presta sus servicios de forma personal a un empleador, bajo su coordinación o subordinación, y a cambio de una remuneración. En esta relación median las características propias de un contrato de trabajo, conforme a los elementos definidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 4°. *Principios rectores.* Son principios de la presente ley, cuya observancia será obligatoria en la interpretación y aplicación de sus disposiciones, en concordancia con los principios mínimos fundamentales contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política:

Dignidad humana y reconocimiento cultural: El trabajo de la persona trabajadora del arte es una manifestación de la cultura y, como tal, merece especial protección. Las personas trabajadoras del arte deben gozar de un trato digno y el Estado debe garantizar sus derechos laborales y culturales como contribución al patrimonio cultural de la Nación. Se reconoce el valor social de las artes y la necesidad de asegurar a quienes las ejercen un ingreso digno.

Igualdad y no discriminación: Las personas trabajadoras del arte gozarán de los mismos derechos y protecciones laborales que cualquier otra persona trabajadora. No podrá haber trato discriminatorio por la naturaleza de la actividad artística y creativa, ni exclusión de beneficios legales bajo el pretexto de la intermitencia o temporalidad del trabajo. En particular, se garantiza la igualdad de género, etnia, edad y cualquier otra condición, en el acceso y permanencia en el empleo artístico, en la remuneración y en las condiciones de trabajo.

Estabilidad en el empleo y continuidad en la cobertura de protección social: Dada la naturaleza de las relaciones económicas y del trabajo artístico, se procurará la estabilidad laboral de la persona trabajadora del arte mediante mecanismos contractuales adecuados y el acceso a sistemas de protección durante períodos de inactividad. Se promoverá que la carrera artística sea sustentable a largo plazo, permitiendo que las personas trabajadoras del arte acumulen antigüedad, cotizaciones y experiencia sin interrupciones indebidas. En caso de vinculaciones sucesivas o intermitentes, se aplicarán medidas para evitar vacíos de protección.

Libertad de asociación y negociación colectiva: Se reconoce el derecho a las personas trabajadoras del arte a organizarse sindical o profesionalmente y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Este principio rector garantiza que las personas trabajadoras del arte puedan, a través de sus organizaciones, incidir en la mejora de sus condiciones laborales mediante el diálogo social y la negociación con sus empleadores, a nivel de empresa, rama de actividad económica o industria.

CAPÍTULO II

Del contrato de trabajo para personas trabajadoras del arte

Artículo 5°. *Naturaleza laboral de la relación artística.* Se presume la existencia de una relación laboral entre la persona trabajadora del arte y la empleadora que la contrata para ejecutar una presentación, proyecto, obra artística, montaje, exhibición, exposición, reproducción, producción, postproducción, realización y curaduría, siempre que se cumplan los requisitos estipulados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tal caso, existe un contrato de trabajo y el artista adquiere la condición de persona trabajadora dependiente con todos los derechos y garantías previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales. Esta presunción aplica incluso para contrataciones de corta duración, por evento o por proyecto específico. La carga de la prueba recaerá en el empleador si este alega la inexistencia de vínculo laboral.

Artículo 6°. *Prohibición de la simulación y garantía de primacía de la realidad.* Queda prohibido a los empleadores encubrir u ocultar verdaderas relaciones de trabajo con personas trabajadoras del arte mediante la utilización de

figuras contractuales distintas al contrato laboral, tales como contratos de prestación de servicios, vinculaciones a través de cooperativas de trabajo asociado, contratos sindicales o cualquier otra forma que pretenda eludir la aplicación de la legislación laboral.

CAPÍTULO III

Seguridad Social y Protección Social de la persona trabajadora del arte

Artículo 7º. Afiliación y cotización obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral. Toda persona trabajadora del arte vinculada mediante contrato de trabajo deberá ser afiliada por el empleador desde el inicio de la relación al sistema de seguridad social integral.

En caso de que la persona trabajadora del arte labore a tiempo parcial, la afiliación y cotización a seguridad social será la contemplada en el Decreto número 2616 de 2013 o en otras normas que le regulen.

La falta de afiliación o cotización oportuna por parte del empleador acarreará las sanciones previstas en la ley.

Artículo 8º. Continuidad de la protección social en trabajo artístico intermitente. El Gobierno nacional deberá desarrollar esquemas especiales para asegurar la continuidad de la protección social de las personas trabajadoras del arte que laboran de forma intermitente o por proyectos.

Parágrafo. El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, creará programas para garantizar que las personas trabajadoras mantengan sus coberturas de salud y pensión en períodos sin contratos, de forma que ninguna persona trabajadora del arte quede al margen de la protección social por desconocimiento o complejidad de trámites.

CAPÍTULO IV

Remuneración y condiciones de pago

Artículo 9º. Salario y remuneración. Las personas trabajadoras del arte deberán recibir una remuneración vital y móvil, jamás inferior al salario mínimo y proporcional al tiempo trabajado. La forma de pago podrá adaptarse a la modalidad de la actividad, siempre que se respeten las garantías de ingreso mínimo y periodicidad establecidas en la ley:

- A) Si el contrato es por tiempo indefinido o por una duración superior a un (1) mes, el salario del artista se pagará en períodos quincenales o mensuales, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo todos los recargos y prestaciones a que haya lugar.
- B) Si el contrato es por obra o por trabajo ocasional, se podrá pactar el pago al final de la obra o en varios hitos. En todo caso, si la duración supera un mes, deberá hacerse

al menos un pago parcial mensual. Al final del contrato, el empleador liquidará y pagará de inmediato a las personas trabajadoras del arte las prestaciones sociales proporcionales causadas junto con el saldo de salario pendiente.

- C) Si la persona trabajadora del arte es remunerada por formulación, conceptualización, ejecución, exposición, exhibición, circulación, presentación, difusión, distribución, divulgación, mediación, creación, diseño, labor, tarea, proyecto, encargo, asesoría, función o espectáculo, el valor deberá fijarse de antemano en el contrato, incluyendo todos los recargos y prestaciones a que haya lugar.

El total devengado no podrá ser inferior al mínimo legal por ese periodo proporcional. Sí, por circunstancias ajenas a la persona trabajadora del arte, esta realiza menos labores de las previstas, tendrá derecho al pago de la remuneración pactada inicialmente por la cantidad mínima de labores garantizadas o, en ausencia de esta previsión, a una compensación no inferior al 50% de la remuneración que habría obtenido de haberse llevado a cabo la labor cancelada.

- D) Mediante negociación colectiva, podrán establecerse tarifas mínimas por formulación, conceptualización, ejecución, exposición, exhibición, circulación, presentación, difusión, distribución, divulgación, mediación, creación, diseño, labor, tarea, proyecto, encargo, asesoría, función o espectáculo, las cuales servirán como referente obligatorio para las empresas del sector. En ausencia de estipulación convencional, las asociaciones o sindicatos de artistas podrán publicar tarifas de referencia mínimas para orientar al mercado.

Artículo 10. Oportunidad de pago. Los pagos a la persona trabajadora del arte deberán efectuarse de manera puntual en las fechas acordadas. El retraso en el pago del salario o de las prestaciones sociales dará lugar a las indemnizaciones y la sanción moratoria previstas en la ley.

Los empleadores que apliquen a convocatorias públicas deberán garantizar el pago oportuno a la persona trabajadora del arte. La falta de desembolso de los rubros correspondientes a la convocatoria no constituye una justa causa para incumplir con el respectivo pago.

Artículo 11. Derechos sobre la propiedad intelectual y conexos. La celebración de un contrato de trabajo con una persona trabajadora del arte que ostente la calidad de autor, artista, intérprete o ejecutante, requiere acuerdo escrito entre las partes sobre la cesión de los derechos de autor o derechos conexos a favor del empleador y su alcance.

Dicha cesión estará limitada a las formas de explotación, tiempo y ámbito territorial previstos en el contrato y no podrá extenderse a usos no

contemplados o desconocidos al momento de la cesión.

El empleador únicamente podrá hacer uso de la obra o interpretación para la finalidad específica para la cual fue contratada. En todo caso, la persona trabajadora del arte conservará los derechos morales y aquellos derechos patrimoniales no relacionados con el objeto del contrato laboral.

El empleador deberá facilitar el ejercicio y/o gestión de los derechos de remuneración reconocidos a favor de los autores, artistas, intérpretes y ejecutantes, y suministrará la información requerida para su correcta liquidación.

Artículo 12. Derechos sobre la propia imagen, voz y cuerpo de las personas trabajadoras del arte. En las relaciones laborales con personas trabajadoras del arte, queda prohibido al empleador fijar, recrear, clonar, sintetizar o utilizar la imagen, el rostro, la voz, el cuerpo, gestos o expresiones de la persona trabajadora mediante inteligencia artificial u otras tecnologías de clonación digital sin consentimiento previo, expreso, específico y por escrito de la persona trabajadora del arte. Tal consentimiento deberá delimitar finalidad, medios técnicos, ámbitos de difusión, duración, territorio y contraprestación independiente del salario, y será en todo caso revocable.

Parágrafo. No habrá cesión automática ni renuncia anticipada a estos derechos por la sola celebración del contrato de trabajo. El empleador deberá garantizar trazabilidad y registro del consentimiento y se abstendrá de usos distintos a los autorizados. La infracción dará lugar a remoción del contenido y a indemnización integral por daños morales y patrimoniales, sin perjuicio de los derechos morales y conexos reconocidos por la ley vigente.

Artículo 13. Protección de rasgos físicos y vocales. El uso de la imagen y/o voz de las personas trabajadoras del arte por parte del empleador o terceros requiere la autorización previa e informada del autor, artista, intérprete o ejecutante. Cualquier uso se limitará a las condiciones expresamente pactadas y no podrá afectar la dignidad o desconocer la voluntad informada del titular.

Artículo 14. Uso de inteligencia artificial en la creación. El empleador podrá promover el uso de herramientas de IA generativa por parte de la persona trabajadora del arte para la creación de obras en virtud del contrato laboral. Para tal efecto, brindará herramientas y capacitaciones para su uso efectivo.

La transformación de las obras, interpretaciones o ejecuciones con herramientas de IA generativa por parte del empleador requiere la autorización previa, expresa e informada de su autor, artista, intérprete o ejecutante. Se prohíbe el entrenamiento de modelos de IA generativa con las obras, contenidos, interpretaciones y ejecuciones resultantes del contrato de trabajo, salvo autorización previa y expresa de la persona trabajadora del arte.

CAPÍTULO V

Derechos colectivos

Artículo 15. Libertad sindical y derecho de asociación. Las personas trabajadoras del arte, sin distinción de su modalidad de contratación o duración de sus contratos, gozan del derecho constitucional de asociación sindical. Esto incluye la facultad de constituir organizaciones sindicales propias del gremio artístico, afiliarse a sindicatos existentes y participar activamente en ellos.

Se garantiza la libertad de las personas trabajadoras del arte para promover sindicatos de base en las empresas culturales donde trabajen, o sindicatos de industria que agrupen artistas de múltiples empleadores del sector. Ningún empleador podrá obstaculizar la creación, funcionamiento o divulgación de un sindicato de artistas, ni coaccionar a un artista respecto de su afiliación.

Artículo 16. Derecho de huelga. Se reconoce a las personas trabajadoras del arte el derecho a la huelga en las condiciones previstas por la Constitución y la ley, como mecanismo último de defensa de sus intereses laborales colectivos.

Artículo 17. Participación en políticas culturales y laborales. Las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de personas trabajadoras del arte tendrán derecho a participar en la elaboración, implementación y evaluación de las políticas públicas que afecten al sector cultural y sus condiciones laborales.

Estas organizaciones de personas trabajadoras del arte deberán ser consultadas en procesos de regulación que emprenda el Gobierno respecto a contratación laboral especial, seguridad social de artistas, estímulos tributarios al empleo cultural, entre otros.

De igual modo, tendrán voz en las comisiones que se conformen para diseñar planes de formación profesional para personas trabajadoras del arte, certificación de competencias laborales en artes y demás temas que incidan en su profesionalización y bienestar.

El Ministerio del Trabajo promoverá, sin interferir en la autonomía sindical, la capacitación de los líderes sindicales y gremiales de personas trabajadoras del arte en materia de derecho laboral, negociación y seguridad social.

Artículo 18. Derecho a la negociación colectiva. Se garantiza la posibilidad, entendida en este contexto, de desarrollar la negociación colectiva de las personas artistas en los distintos niveles que correspondan, de acuerdo con la estructura del sector cultural.

Artículo 19. Fomento a la negociación colectiva y a la asociación sindical. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, desarrollará programas específicos para fomentar, fortalecer, proteger e incentivar el ejercicio del derecho a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga en el

sector artístico, incluyendo como mínimo planes de capacitación a dirigentes de sindicatos de personas trabajadoras del arte en técnicas de negociación; estímulos a las empresas que celebren convenciones colectivas; y difusión de las buenas prácticas derivadas de las convenciones colectivas existentes en el sector.

CAPÍTULO VI

Disposiciones complementarias

Artículo 20. Contratación con agrupaciones teatrales. Se podrá contratar colectivamente con las compañías, organizaciones y colectivos teatrales, así como también, grupos de creación colectiva, sean estos independientes o vinculados a una institución pública o privada, con el fin de crear y representar obras teatrales.

Este contrato deberá constar por escrito, estipulando el título de la obra, el número de temporadas de duración y, en caso de que la obra se presente en el territorio nacional, fuera del domicilio de las compañías, organizaciones y colectivos teatrales o de los grupos de creación colectiva, queda estipulado que los gastos de ida y regreso de los trabajadores de las agrupaciones teatrales mencionadas serán exclusivamente a cargo del productor, del teatro, los festivales de carácter privado, agencias de publicidad, empresas, instituciones culturales u organizaciones comunitarias, o cualquier otra según sea el caso.

Artículo 21. Fomento a la formalización. El Ministerio del Trabajo impulsará la formalización laboral en el arte a través de inspecciones focalizadas y acuerdos de formalización de conformidad con la Ley 1610 de 2013 y demás normatividad relacionada.

Artículo 22. Jornada laboral para personas trabajadoras del arte. Las personas trabajadoras del arte, sin distinción de disciplina, tendrán una jornada de trabajo acorde con la naturaleza creativa de sus labores, garantizando su derecho al descanso y a condiciones dignas. En caso de vinculación mediante contrato de trabajo, se aplicarán los límites de la jornada ordinaria máxima establecidos en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones sobre horas extras, recargos y descansos previstas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Parágrafo. Para efectos del cómputo de la jornada en actividades artísticas, el tiempo destinado a formulación, conceptualización, ejecución, exposición, exhibición, circulación, presentación, difusión, distribución, divulgación, mediación, creación, diseño, labor, tarea, proyecto, llamado, encargo, asesoría, función, espectáculo, ensayos, preparaciones, desplazamientos entre locaciones o escenarios y demás actividades inherentes al proceso creativo de la persona trabajadora del arte, se tendrá como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. Dotación de herramientas de trabajo. El empleador que contrate a las personas trabajadoras del arte deberá suministrarles sin costo las herramientas, instrumentos, insumos, vestuarios

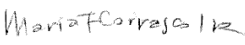
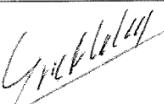
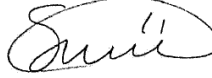
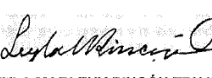
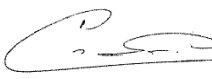
especializados y demás elementos necesarios para la realización de sus labores. Estos implementos de trabajo deberán ser adecuados a la naturaleza de la labor y cumplir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, garantizando un entorno digno y conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo. El empleador no podrá exigir a la persona trabajadora del arte asumir costos o aportar sus propias herramientas de trabajo.

Artículo 24. Alcance y ámbito de aplicación territorial. La presente ley será de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional, para cualquier relación laboral dependiente de personas trabajadoras del arte con empresas privadas, sin excepción de la nacionalidad o domicilio del empleador.

Artículo 25. Vigencia y reglamentación. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 AIDA AVELLA E Senadora de la República Pacto Histórico - UP	 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - UP
 ERICK ADRIAN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido COMUNES
 DORINA HERNANDEZ PALOMINO Representante a la Cámara por Bolívar Pacto Histórico - PDA	 LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara por el Huila Pacto Histórico - PDA
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 GILDARDO SILVA MOLINA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico - UP

PROYECTO DE LEY NÚMERO 395 DE 2025
CÁMARA

por medio de la cual se garantiza la plena protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del arte, se fomenta su formalización laboral y se dictan otras disposiciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente exposición de motivos está compuesta por siete (7) apartes:

- Objeto del proyecto de ley.

2. Fundamento normativo.
3. Justificación del proyecto de ley.
4. Competencia del Congreso,
5. Conflictos de interés.
6. Impacto fiscal.
7. Referencias.

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Esta iniciativa legislativa tiene como propósito garantizar la plena protección de los derechos laborales de quienes desarrollan actividades artísticas y técnicas en el sector cultural y en las industrias creativas.

Su objetivo es dignificar el trabajo artístico y asegurar que las y los trabajadores del arte cuenten con condiciones de empleo justas, reconociendo la naturaleza particular de su labor creativa e intermitente. Además, busca fomentar la formalización laboral en el sector cultural.

El proyecto está conformado por veinticinco (25) artículos, entre los cuales se incluye el de vigencia.

Artículo 1º. Establece el objeto del presente proyecto de ley.

Artículo 2º. Establece el ámbito de aplicación de la ley, señalando que las disposiciones acá contenidas aplicarán a todas las relaciones laborales entre personas trabajadoras del arte y empleadores privados.

En el caso del sector público, se deberá velar por aplicar los principios y garantías de la ley, siempre que estas sean compatibles con las normas que regulan el empleo público.

En cualquiera de los casos, sí hay varias normas aplicables, se deberá aplicar aquella que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora, según lo ordena el artículo 53 de la Constitución Política.

Artículo 3º. Define lo que, para efectos de la presente ley, se entenderá por persona trabajadora del arte y trabajo artístico dependiente.

Artículo 4º. Establece los principios cuya observancia será obligatoria en la interpretación y aplicación de las disposiciones de la ley, los cuales deberán ir en concordancia con los principios mínimos fundamentales contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política. Estos son:

- Dignidad humana y reconocimiento cultural.
- Igualdad y no discriminación.
- Estabilidad en el empleo y continuidad en la cobertura de protección social.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.

Artículo 5º. Establece que, cuando una persona trabajadora del arte es contratada para realizar actividades como presentaciones, proyectos, obras, montajes, producciones, exposiciones o curadurías, se presume que existe una relación laboral con quien la contrata, siempre que se cumplan con los

requisitos señalados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, se entiende que hay un contrato de trabajo y que la persona trabajadora del arte adquiere la calidad de trabajador dependiente, con todos los derechos y garantías reconocidos por la legislación laboral.

Artículo 6º. Dispone que los empleadores no pueden encubrir una relación laboral real con personas trabajadoras del arte utilizando contratos o figuras distintas al contrato de trabajo, como contratos de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado, contratos sindicales u otras modalidades.

Artículo 7º. Establece que toda persona trabajadora del arte contratada mediante un contrato de trabajo debe ser afiliada por el empleador al sistema de seguridad social integral desde el inicio de la relación laboral. Si el trabajador desempeña su labor a tiempo parcial, la afiliación y cotización se hará conforme a lo dispuesto en el Decreto número 2616 de 2013 o en las normas que lo regulen.

Artículo 8º. Dispone que el Gobierno nacional diseñe los mecanismos especiales para garantizar que las personas trabajadoras del arte que laboren de manera intermitente o por proyectos mantengan la continuidad de su protección social. Asimismo, se contempla la creación de programas que aseguren la cobertura en salud y pensión durante los periodos en los que no existan contratos.

Artículo 9º. Regula la manera en la que deben pagarse los salarios de las personas trabajadoras del arte, estableciendo que siempre deben recibir una remuneración vital y móvil, nunca inferior al salario mínimo legal y proporcional al tiempo trabajado. Estos pagos pueden adaptarse a las modalidades del trabajo, pero deben respetar las garantías de ingreso mínimo y la periodicidad que exige la ley.

Artículo 10. Establece que los empleadores deben pagar a las personas trabajadoras del arte puntualmente en las fechas acordadas. En los casos en que el empleador participe de convocatorias públicas, debe garantizar el pago oportuno al trabajador, sin poder justificar un incumplimiento alegando que no recibió a tiempo los recursos de la convocatoria.

Artículo 11. Regula los derechos de propiedad intelectual en las relaciones laborales de las personas trabajadoras del arte. Señala que cuando el trabajador sea autor, artista, intérprete o ejecutante, el contrato de trabajo debe incluir por escrito un acuerdo sobre la cesión de los derechos de autor o conexos a favor del empleador, precisando su alcance.

Esa cesión solo puede abarcar las formas de explotación, el tiempo y el territorio expresamente señalado en el contrato, sin extenderse a usos no previstos o desconocidos en el momento de la cesión.

Artículo 12. Protege la imagen, voz y cuerpo de las personas trabajadoras del arte frente al uso de tecnologías como la inteligencia artificial o la

clonación digital. Establece que el empleador no puede fijar, recrear, clonar, sintetizar ni utilizar estas manifestaciones sin el consentimiento previo, expreso, específico y por escrito del trabajador.

En caso de haber consentimiento, se debe señalar con claridad la finalidad, los medios técnicos, los ámbitos de difusión, la duración, el territorio y la contraprestación, la cual deberá ser independiente del salario y revocable en cualquier momento.

Artículo 13. Establece que la imagen y voz de las personas trabajadoras del arte solo pueden ser utilizadas por el empleador o por terceros con la autorización previa e informada del artista, autor, intérprete o ejecutante.

Artículo 14. Regula el uso de la inteligencia artificial generativa en el trabajo artístico. Permite que el empleador promueva su utilización por parte del trabajador dentro del contrato laboral, siempre que proporcione las herramientas y capacitaciones necesarias.

No obstante, se aclara que cualquier transformación de las obras, interpretaciones o ejecuciones mediante estas tecnologías solo puede hacerse con la autorización previa, expresa e informada del trabajador.

Artículo 15. Reconoce que todas las personas trabajadoras del arte, sin importar el tipo o duración de su contrato, tienen derecho a asociarse sindicalmente.

Artículo 16. Reconoce que las personas trabajadoras del arte tienen derecho a la huelga en los mismos términos y condiciones establecidos por la Constitución y la ley.

Artículo 17. Garantiza que las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de trabajadores del arte puedan participar en la creación, aplicación y evaluación de políticas públicas que afecten al sector cultural y sus condiciones laborales.

Artículo 18. Garantiza a las personas trabajadoras del arte el derecho a la negociación colectiva, permitiéndoles acordar de manera conjunta con los empleadores las condiciones laborales y contractuales.

Artículo 19. Dispone que el Ministerio del Trabajo, junto con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, implemente programas para promover y fortalecer el ejercicio de la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga en el sector artístico.

Artículo 20. Establece que las compañías, organizaciones, colectivos teatrales y grupos de creación colectiva, sean independientes o vinculadas a instituciones públicas o privadas, puedan ser contratados de manera colectiva para la creación y representación de obras teatrales.

Artículo 21. Dispone que el Ministerio del Trabajo promoverá la formalización laboral en el sector artístico, a través de inspecciones específicas y acuerdos de formalización conforme a lo establecido en la Ley 1610 de 2013.

Artículo 22. Establece que las personas trabajadoras del arte, sin importar su disciplina, deben tener una jornada laboral adecuada con la naturaleza creativa de su trabajo, respetando siempre su derecho al descanso y a condiciones dignas.

Se precisa que, para calcular la jornada laboral en actividades artísticas, se considera tiempo de trabajo efectivo todo el tiempo invertido en tareas como formulación, creación, ensayos, presentaciones, expresiones, funciones, asesorías, desplazamientos y demás actividades propias del proceso creativo.

Artículo 23. Dispone que el empleador debe proporcionar gratuitamente a las personas trabajadoras del arte las herramientas, instrumentos, insumos, vestuarios especializados y demás elementos necesarios para desarrollar sus labores.

Artículo 24. Establece que la ley se aplica de manera obligatoria en todo el territorio nacional a las relaciones de personas trabajadoras del arte con empresas privadas, sin importar la nacionalidad o domicilio del empleador.

Artículo 25. Establece que la ley empieza a regir a partir de su promulgación, además de derogar todas las disposiciones que le sean contrarias.

2. FUNDAMENTO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia: La Constitución Política de Colombia establece disposiciones sobre el derecho al trabajo, la diversidad étnica y cultural de la Nación, así como sobre la libertad sindical, el derecho a la huelga y la libertad económica.

El Estado colombiano reconoce la diversidad étnica y cultural del país y establece como deber su protección.

*“Artículo 7°. El Estado **reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana**”.* (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que cuenta con especial protección del Estado. Esto implica garantizar que todas las personas puedan desempeñar su labor en condiciones dignas y justas.

*“Artículo 25: **El trabajo es un derecho y una obligación social** y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. **Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas**”.* (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano garantiza el derecho a la libre asociación sindical, lo que permite la creación de sindicatos y asociaciones de trabajadores.

*“Artículo 39: **Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución**”.* (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano garantiza unos mínimos fundamentales en materia laboral, entre ellos la igualdad de oportunidades para los trabajadores, lo

que implica una remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda, primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales, así como el acceso a la seguridad social, la capacitación y el derecho al descanso necesario.

“Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

***Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad*”.** (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano garantiza el derecho a la negociación colectiva, como mecanismo para conciliar las relaciones laborales dentro del marco de la ley.

“Artículo 55: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano garantiza el derecho a la huelga, aunque establece excepciones en los servicios públicos y esenciales.

“Artículo 56: Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano tiene el deber de promover y garantizar el acceso a la cultura en condiciones de igualdad. Esto significa adoptar medidas para su protección, enseñanza, desarrollo y difusión, reconociendo además la igualdad y dignidad de todas las manifestaciones culturales del país.

“Artículo 70: El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven

en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”. (Negrillas fuera del texto original).

El Estado colombiano reconoce la libertad de la iniciativa privada, pero establece que la empresa cumple una función social que implica obligaciones relacionadas con el interés colectivo, el cuidado del ambiente y la protección del patrimonio cultural de la Nación.

“Artículo 333: La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación”. (Negrillas fuera del texto original).

Código Sustantivo del Trabajo (CST): El Código Sustantivo del Trabajo es la norma principal que regula las relaciones laborales en Colombia. Define los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, regula el contrato de trabajo y establece disposiciones sobre la jornada laboral, descansos, remuneración, prestaciones sociales y seguridad en el trabajo.

Además, señala los elementos esenciales que deben existir para que haya un contrato laboral, los cuales son la actividad personal del trabajador, la subordinación frente al empleador y un salario como retribución por el servicio prestado.

“Artículo 23: Elementos esenciales:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) ***La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;***
- b) ***La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en***

concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, la etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, la edad, las condiciones económicas, las condiciones sobrevinientes de salud, las preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.

c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen". (Negrilla fuera del texto original).

Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral: Esta ley establece la competencia de los Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social, además de regular aspectos relacionados con los Acuerdos de Formalización Laboral:

"Artículo 1º: Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

(...)

Artículo 13: Definición. Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas". (Negrillas fuera del texto original).

Decreto número 2616 de 2013: Este instrumento normativo establece un mecanismo de cotización a seguridad social para trabajadores dependientes con contratos de menos de un mes y con una remuneración inferior a un salario mínimo legal vigente. Su objetivo es fomentar la formalización laboral y ampliar la cobertura en pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar. Además, permite realizar aportes semanales y conservar la permanencia en el régimen subsidiado de salud.

Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia: La nueva ley laboral, además de regular temas como la jornada máxima legal y el recargo por trabajo nocturno, crea un contrato especial para las y los trabajadores de las artes y la cultura, que incluye todas las prácticas artísticas, culturales y creativas a lo largo de la cadena de creación de la industria cultural y creativa.

Este contrato debe hacerse por escrito y detallar las condiciones y garantías de la relación laboral, asegurando los mismos derechos laborales en todas las etapas del trabajo artístico y cultural.

"Artículo 41: Créase el contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura, todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa. Debe formalizarse por escrito en cualquiera de sus modalidades, detallando las condiciones y garantías pertinentes a la relación laboral, incluyendo su objeto, duración, retribución acordada y días de pago. Respetando las garantías y derechos a los que haya lugar.

Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral, abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales.

Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración, reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempos adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido". (Negrillas fuera del texto original).

Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo: Este Convenio trata sobre la libertad sindical y el derecho a la sindicación. En esencia, reconoce que las y los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos y afiliarse libremente a ellos, sin necesidad de autorización previa. Además, establece que los países miembros de la OIT deberán adoptar todas las medidas necesarias para hacer cumplir el libre derecho a la sindicación.

"Artículo 2º. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

(...)

Artículo 11. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las

medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación". (Negrillas fuera del texto original).

Convenio 98 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo: Este Convenio aborda los principios del derecho de sindicación. Establece que los trabajadores deben estar protegidos contra cualquier acto que limite o vulnere su libertad sindical.

"Artículo 1°:

1. *Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
2. *Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*
 - (a) *sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
 - (b) *despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo*". (Negrillas fuera del texto original).

Convenio 154 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo: Este Convenio se centra en la negociación colectiva, entendida como el proceso de diálogo entre empleadores y trabajadores para definir las condiciones que regulan su relación laboral.

"Artículo 2°:

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) *fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- (b) *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- (c) *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez*". (Negrillas fuera del texto original).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966: El PIDESC reconoce el derecho al trabajo, garantizando que toda persona, sin importar la actividad que elija, tenga la oportunidad de ganarse la vida en condiciones justas. También establece que cada trabajador debe contar con condiciones laborales equitativas y satisfactorias, que aseguren

una remuneración adecuada, descanso, seguridad, higiene, igualdad de oportunidades y dignidad.

Además, este pacto dispone que toda persona tiene derecho a participar en la vida cultural.

"Artículo 6°:

1. *Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*

(...)

Artículo 7°: Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
 - i) *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
 - ii) *Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto;*
- b) *La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c) *Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- d) *El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

Artículo 15:

1. Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a:

- a) *Participar en la vida cultural*". (Negrillas fuera del texto original).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1966: El PIDCP establece el derecho a la libre asociación, incluyendo la conformación de sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores y la promoción de su protección.

"Artículo 22:

1. *Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.*
2. *El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad*

democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. **Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías**". (Negrillas fuera del texto original).

Protocolo de San Salvador de 1988: Este Protocolo reconoce el derecho al trabajo, que implica la oportunidad de obtener los medios para una vida digna mediante una labor libremente escogida. También garantiza el derecho de asociación sindical para proteger y promover los intereses de los trabajadores.

Además, establece que todas las personas tienen derecho a participar en la vida cultural y artística, y que deben adoptarse medidas afirmativas para promover la difusión de la ciencia, la cultura y el arte.

"Artículo 6º: Derecho al trabajo

1. **Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.**
2. **Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.** Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar; encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 8º. Derechos sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:
- a. **El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses.** Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes,

así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

- b. **El derecho a la huelga.**

(...)

3. **Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.**

Artículo 14: Derechos a los beneficios de la cultura.

1. Los Estados Partes en el presente protocolo reconocen el derecho de toda persona a:
- a. **Participar en la vida cultural y artística de la comunidad;**
2. **Entre las medidas que los Estados Partes en el presente Protocolo deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia, la cultura y el arte**". (Negrillas fuera del texto original).

Recomendación UNESCO de 1980 sobre la condición del artista: Esta recomendación promueve la adopción de políticas que mejoren las condiciones profesionales, económicas y sociales de quienes trabajan en el sector artístico. Deben enfocarse en proteger la libertad creativa, garantizar una remuneración justa y asegurar el acceso a la seguridad social.

Asimismo, reconoce el derecho de los artistas a organizarse sindicalmente para representar y defender sus intereses.

Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo de 2006: Esta recomendación establece que se debe garantizar la protección efectiva de los trabajadores con relación laboral formal, tomando medidas para combatir cualquier intento de encubrir relaciones de trabajo.

"1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

(...)

4. *La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:*

(a) *proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;*

(b) *luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras*

relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

- (c) *adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;*
- (d) *asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;*
- (e) *proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;*
- (f) *asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y*
- (g) *prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo”.* (Negrillas fuera del texto original).

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

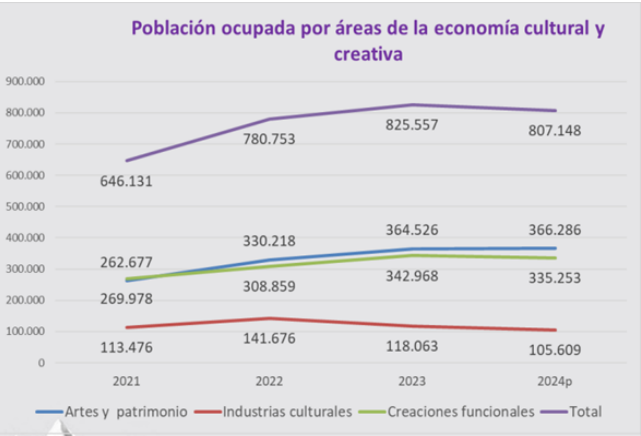
Las industrias culturales y creativas comprenden sectores de actividad organizada cuyo objetivo principal es la producción, reproducción, promoción, difusión y comercialización de bienes, servicios y actividades con contenido cultural, artístico o patrimonial. De acuerdo con Fedesarrollo (2019), este sector ha adquirido creciente relevancia en los últimos años gracias a su potencial para generar valor agregado en la economía y convertirse en una fuente significativa de empleo.

No obstante, en Colombia uno de los principales retos que enfrentan las industrias creativas es el fortalecimiento de las condiciones laborales de las personas que hacen parte de ellas. Investigaciones de Fedesarrollo (2019) y de la UNESCO (2018) señalan que quienes se dedican a actividades creativas son especialmente vulnerables a la inestabilidad salarial, al desempleo y a la falta de sistemas adecuados de protección social. A ello se suman las altas tasas de informalidad que caracterizan a este sector, lo que

incrementa aún más la precariedad laboral de sus trabajadores.

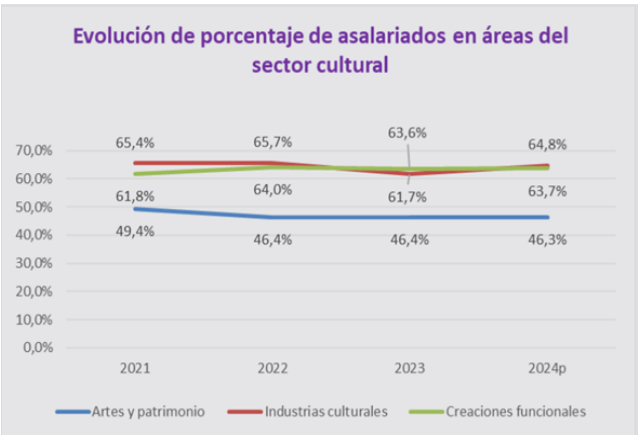
A pesar de los esfuerzos en el país por incorporar modelos de economía creativa que promuevan la formalización de pequeños negocios y reduzcan las barreras de acceso para la generación de ingresos y empleo, la realidad muestra que estos avances no siempre se reflejan en una mejora en la distribución del ingreso desde una perspectiva socioeconómica (Fedesarrollo, 2019).

En los últimos años, el sector cultural (que no solo abarca las industrias culturales, sino también las artes y el patrimonio, así como las creaciones funcionales) ha presentado una disminución en la población ocupada. Entre 2023 y 2024, este porcentaje se redujo en un 2,3% (CSECC, 2025).



Fuente: CSECC (2025)

De igual forma, en los últimos años se ha evidenciado una disminución en el número de trabajadores asalariados dentro del sector cultural. En 2021, el 61% de las personas ocupadas en este sector eran asalariadas, mientras que para 2024 este porcentaje descendió al 56% (CSECC, 2025). Esta tendencia refleja una creciente escasez de empleos asalariados y pone de manifiesto la alta proporción de trabajadores independientes en todas las áreas del sector.



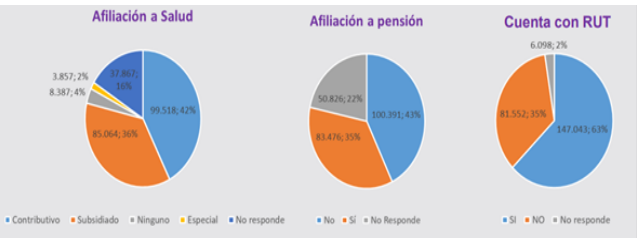
Fuente: CSECC (2025)

Frente al acceso al sistema de seguridad social integral, los datos del Registro Único Nacional de Agentes Soy Cultura (2025) evidencian que únicamente el 42% de las personas registradas se encuentran en el régimen contributivo de salud. En términos absolutos, de los 234.693 agentes inscritos, solo 99.518 hacen parte de dicho régimen.

Esta cifra resulta cercana al número de quienes se encuentran en el régimen subsidiado, que alcanza aproximadamente a 85.064 personas, lo que equivale al 36% del total.

Frente a la cotización a pensión, los datos muestran que el 43% de los agentes culturales no realizan aportes, lo que evidencia una marcada informalidad laboral y anticipa eventuales escenarios de desprotección en la vejez. En cifras absolutas, del total de registrados, únicamente 83.476 personas cotizan, lo que equivale al 35% del total, en contraste con los 100.391 que no realizan ningún aporte.

Finalmente, se advierte que el 35% de los registrados no cuenta con RUT, lo que invisibiliza la actividad de las personas trabajadoras del arte en los registros oficiales y confirma la persistencia de altos niveles de informalidad en el sector cultural. En términos absolutos, mientras 147.043 personas, equivalentes al 63% del total, cuentan con este registro, 81.552 carecen de él, lo que limita su acceso a beneficios tributarios, programas de apoyo estatal y mecanismos de formalización laboral.



Fuente: Registro Único Nacional de Agentes Soy Cultura (2025).

Por lo anteriormente expuesto, se considera necesario que las condiciones laborales de las personas trabajadoras del arte sean ajustadas y reguladas en atención a la naturaleza propia de su disciplina, de manera que no se les excluya de la protección laboral existente ni se limite su actividad creativa (Wilches *et al.*, 2021). En esa misma línea, resulta fundamental que quienes se dedican a estas labores reciban una compensación proporcional al aporte que hacen a la industria, evitando disposiciones abusivas en torno a su trabajo y a otros aspectos como los derechos de autor o conexos, los cuales pueden verse afectados por eventuales relaciones de subordinación o contratos de prestación de servicios.

La sociedad colombiana, por lo tanto, debe reconocer la importancia de garantizar un futuro seguro para sus artistas, lo cual exige la implementación de políticas y programas que les permitan acceder a sistemas de jubilación sólidos, así como la promoción de mayores niveles de estabilidad laboral en el sector (Peñaranda *et al.*, 2023). Una de las principales preocupaciones que enfrentan quienes desean desempeñarse en el campo de las artes es la falta de reconocimiento y valoración social de esta disciplina, pues a menudo se otorga mayor importancia a las carreras tradicionales, dejando a las personas trabajadoras del arte expuestas a constantes escenarios de desaprobación.

A ello se suma que la industria artística suele caracterizarse por una alta competitividad y por su dependencia de dinámicas económicas fluctuantes, lo que genera periodos de desempleo, inestabilidad financiera y dificultades asociadas a la falta de contratos a largo plazo, dada la frecuente dependencia de proyectos temporales. Todo esto incrementa la sensación de incertidumbre y ansiedad económica (Peñaranda *et al.*, 2023).

En consecuencia, la falta de reconocimiento social, la inestabilidad económica y la escasez de recursos institucionales se configuran como desafíos que deben ser abordados de manera prioritaria para fortalecer la industria cultural y artística, asegurando un entorno más favorable para el desarrollo de quienes trabajan en este sector en Colombia. Más allá de ello, la falta de oportunidades culturales en un país no solo afecta al ámbito artístico en sí mismo, sino que repercute directamente en la identidad nacional, la economía y la cohesión social. De ahí que sea indispensable invertir en la promoción de oportunidades culturales como una estrategia para cultivar la creatividad, preservar la diversidad y construir sociedad, entendiendo que la cultura constituye un motor esencial para el progreso y la unidad de la nación.

4. COMPETENCIA DEL CONGRESO

Del orden constitucional: Según lo dispuesto en los artículos 114 y 150 de la Constitución Política de Colombia:

Artículo 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

- 1. Interpretar, reformar y derogar las leyes

Del orden legal: Según lo dispuesto en la Ley 3ª de 1992:

Artículo 2º. Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7), a saber: (...) Comisión Séptima.

Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud; organizaciones

comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

Parágrafo Transitorio 3º. Parágrafo adicionado por el artículo 1º de la Ley 2267 de 2022. De conformidad con lo establecido en el artículo 1º del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022-2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las Comisiones Primera y Quinta.

Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley 5ª de 1992.

5. CONFLICTOS DE INTERÉS

El artículo 293 de la Ley 5ª de 1992, modificado por el artículo tercero de la Ley 2003 de 2019, establece la obligación de los autores y ponentes de declarar las posibles circunstancias o eventos que puedan configurar un conflicto de interés, conforme al artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, el cual dispone que:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

- a) *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
- b) *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
- c) *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil”.*

Se estima que, como resultado de la discusión y aprobación del presente proyecto de ley, no se generaría un conflicto de intereses, ya que no se afecta el interés particular, actual y directo de los congresistas, ni de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esto se debe a que la armonización que se propone es una medida de carácter general.

Ahora bien, en cuanto a los elementos que deben concurrir para que se configure la violación al régimen de conflictos de interés como causal de pérdida de investidura, el Consejo de Estado, en sentencia proferida el 10 de noviembre de 2009, hace las siguientes precisiones:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que solo lo será aquel del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que puedan presentarse durante el trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al congresista de identificar causales adicionales.

6. IMPACTO FISCAL

La **Ley 819 de 2003**, por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal, y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo séptimo lo siguiente:

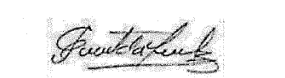
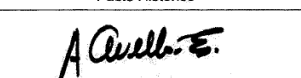
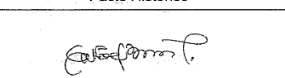
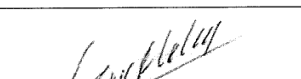
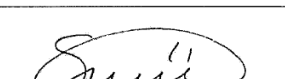
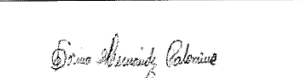
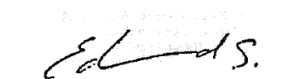
“El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

Conforme a lo expuesto, se señala que el presente proyecto de ley podría implicar alguna erogación en relación con las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación. No obstante, la Corte Constitucional, en las Sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, precisó que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe ser un obstáculo ni una barrera que impida el ejercicio de la función legislativa y normativa por parte de las corporaciones públicas.

Así las cosas, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dispone de los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Incluso, tiene la capacidad de demostrar a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad financiera de la propuesta en estudio. Este proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un impedimento o veto.

Atentamente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 AIDA AVELLA E Senadora de la República Pacto Histórico - UP	 GABRIEL BECERRA YÁNEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - UP
 ERICK ADRIAN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido COMUNES
 DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO Representante a la Cámara por Bolívar Pacto Histórico - PDA	 LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara por el Huila Pacto Histórico - PDA
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 GILDARDO SILVA MOLINA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico - UP

7. **REFERENCIAS**

- CSECC, Anexo, Empleo Economía Cultural y Creativa (2021-2024p), 30 de julio 2025.
- Fedesarrollo. (2019). Importancia de las industrias creativas en la economía. Informe Mensual del Mercado Laboral.

<https://fedesarrollo.org.co/mercado-laboral/80615375-2f77-4a83-a6ab-7b9b267fdc63>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2018). Repensar las políticas culturales. Creatividad para el desarrollo. UNESCO.
- Peñaranda, F., Serna, D. & Jiménez, L. (2023). Precarización laboral en las artes escénicas
- Registro Único Nacional de Agentes Soy Cultura, 16 de julio de 2025. Disponible en: <https://soycultura.mincultura.gov.co/#/pagina/caracterizacion>
- Wilches, J., Djordjevic, S. & Cohen, Y. L. (2021). Derechos del artista como trabajador en el marco del fortalecimiento de la industria creativa en Colombia. Justicia.

SECRETARÍA GENERAL

El día 07 de octubre del año 2025

Ha sido presentado en este despacho el Proyecto de Ley ☒ Ato Legislativo

No. 395 Con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por: H. B. Mesa

Fernanda Carrascal

SECRETARIO GENERAL

