



# cumare

CONSULTORES CULTURALES

---

[www.cumare.co](http://www.cumare.co)

IG: @cumareconsultores

**NI CONQUISTA NI AVANCE. ANÁLISIS DEL CONTRATO LABORAL DE TODO TRABAJADOR DE LAS ARTES Y LA CULTURA.**

El pasado viernes se aprobó la reforma laboral en la comisión de conciliación del Congreso, quedando aprobado el artículo 41 que crea “el contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura”. Desde entonces, se ha generado en el medio una oleada de reacciones contrapuestas. Más allá del debate, lo que se ha abierto es una oportunidad —aunque tardía, necesaria— para revisar con mayor atención el impacto real que puede tener esta norma sobre el sector cultural colombiano, con independencia de su loable intención de dignificar el trabajo artístico y cultural.

La primera reacción generalizada ha sido una toma de conciencia: un artículo con semejante alcance y potencial transformador merecía —y aún merece— una discusión más profunda, pública y técnicamente informada.

La segunda reacción ha sido el reconocimiento de un problema insoslayable: la redacción del artículo 41 no es clara. Su ambigüedad pone en evidencia fallas de técnica normativa que generan una preocupante inseguridad jurídica. Dice el artículo:

*“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 tiempo 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”.*

¿Cuál es el alcance de esta norma? ¿A quién aplica? ¿De qué manera? ¿Se podrá seguir contratando por prestación de servicios? ¿Qué aporta, realmente, el artículo? Las respuestas no están en el texto.

Y ese vacío nos lleva al tercer punto: la deficiente redacción del artículo se presta para, al menos, dos interpretaciones. Por un lado, la que entiende que el contrato por prestación de servicios se puede seguir usando como hasta ahora y, por el otro, la que concluye que la norma impone el contrato laboral como **única** vía posible para la contratación de cualquier actividad o práctica

artística, cultural o creativa, no solo de los artistas, sino de todos los agentes de la cadena, de todos los subsectores, en todas las etapas, prácticas y ámbitos donde se preste un servicio personal.

### **PRIMERA INTERPRETACIÓN: NO SE ACABA LA CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS. SEGUIMOS IGUAL.**

Hay quienes afirman que el artículo 41 no prohíbe la contratación por prestación de servicios, y que, por tanto, esta modalidad podría seguir usándose como hasta ahora. Según esta interpretación, la norma solo se aplica a quienes están sometidos a una relación de trabajo.

Dice el primer inciso del artículo aprobado:

*“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 primer párrafo podría llevar a una interpretación —nada exenta de dudas derivadas de su deficiente redacción—, según la cual la norma solo es aplicable a los “trabajadores”, es decir,

a personas que están sometidas a una relación laboral y, por tanto, deberían estar amparadas por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Si ello es así, la norma se limita a decir lo obvio: que ese tipo de relaciones estarán gobernadas por el Código Sustantivo del Trabajo y estaríamos ante una promesa política vacía.

En nuestra opinión, esta sería una interpretación difícil de asimilar: algo que el gobierno nacional presentó como una gran conquista social para artistas, cultores y gestores culturales, al final, no aporta nada nuevo ni distinto a lo ya ordenado por el Código Sustantivo del Trabajo para cualquier trabajador que se contrate a través de contrato laboral; nada, excepto la exigencia de que el contrato se haga por escrito. Es decir, nada. Se trataría de un artículo absolutamente vacío, irrelevante e inútil. Como dijo el poeta Horacio “parieron los montes, nació un ridículo ratón”.

### **SEGUNDA INTERPRETACIÓN: CONTRATO LABORAL OBLIGATORIO PARA TODOS LOS TRABAJADORES, PRÁCTICAS Y ETAPAS DE LAS ARTES Y LA CULTURA**

Por otro lado, el segundo inciso de la norma extiende su ámbito de aplicación al cobijar **todas las etapas allí referidas**, así como **“cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural.”**, lo cual lleva a entender que toda modalidad de actividad relacionada con la labor artística y cultural debe ser contratada mediante contrato laboral. Veamos:

**“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.”**

Esta lectura se refuerza en la medida en que el artículo aprobado en la conciliación, suprimió la importante condición que se había aprobado en la plenaria de la Cámara de Representantes que indicaba que la norma solo sería aplicable a contratos que generan una relación de subordinación.

Esta es la interpretación que hacemos desde Cumare Consultores Culturales a partir de una lectura integral de la norma, de su espíritu y de las expectativas generadas por el gobierno nacional (Ver video del Ministerio de las Culturas explicando el proyecto de norma e invitando a apoyar el artículo —el 42 en ese momento de la discusión legislativa—: <https://www.instagram.com/reel/DHSCZa6Jn6S/>).

Entendido así el artículo y comprendiendo las características del contrato laboral, son devastadores los problemas que se generan para el sector cultural. El primero son los sobrecostos que se generan para un sector que apenas sobrevive. Serán entre un 38,25%, correspondiente al pago de seguridad social, y hasta un 100% si se suman recargos de horas extra y jornadas dominicales/nocturnas.

Este incremento en los costos de contratación no podrá ser asimilado por los agentes culturales de la economía popular, comunitaria y la relacionada con los oficios culturales y patrimoniales; por los pequeños emprendimientos y empresas del sector; por la mayoría de secretarías de cultura de los 32 departamentos y más de 1.000 municipios del país que tienen presupuestos anuales paupérrimos e, incluso, por organizaciones culturales consolidadas que tienen serios problemas de sostenibilidad financiera.

En el caso del Ministerio de las Culturas, las secretarías de cultura de las principales ciudades, las Cajas de Compensación Familiar y algunos actores privados con indudable músculo financiero, es posible que logren asumir el sobrecosto. Sin embargo, esto implicará recortes inevitables de personal y una reducción significativa en los presupuestos destinados a la ejecución de planes, programas y proyectos de formación, creación, programación, circulación y mantenimiento de infraestructuras culturales. Estas organizaciones terminarían destinando sus recursos a sostener las nóminas, a costa del cumplimiento misional, del impacto y la cobertura en los territorios y poblaciones. En otras palabras, a costa de la vida y la producción artística y cultural del país.

¿Quiere decir que no es deseable una mayor formalización del sector? De ninguna manera. Muchas relaciones laborales que se disfrazan de prestación de servicios, deben gozar de la protección que brindan los contratos laborales. El problema es imponer esta **única** modalidad de contrato para todas las relaciones en un sector que se despliega a través de múltiples

dinámicas y tipos de relaciones. Dicho de otra forma, es tan dañino e injusto vestir de prestación de servicios lo que en realidad es un contrato laboral, como imponer una relación laboral cuando en realidad se trata de una prestación de servicios.

Consideremos la cantidad de trabajos de corta duración que hacen parte de las distintas etapas mencionadas en la norma — “investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción”—, las cuales, dicho sea de paso, corresponden principalmente al ámbito escénico y performativo. Los ciclos de las artes plásticas, de los procesos formativos, de la creación digital, del sector artesanal, así como de la creación literaria, musical y audiovisual, responden a otras lógicas y ciclos de trabajo.

Pensemos en el transportador que lleva las luces para el montaje de un concierto o los cuadros para una exposición de arte; en el *roadie* o el escenógrafo que se contrata para un concierto o un festival; en la periodista cultural que se contrata como maestra de ceremonias para un evento o moderadora para la presentación de un libro. Imaginemos a los 30 actores extras que se requieren solo para una escena de una película; en el ilustrador que se contrata para un proyecto editorial y trabaja en las noches y por entregas; en los artistas formadores que trabajan por horas con varias entidades. Evaluemos el caso de la cantante que se presenta un mismo día en un matrimonio, un cumpleaños y un bar; en el maquillador que trabaja con varias compañías de teatro, pero también da talleres y clases. Tengamos en cuenta al escritor al que invitan a varias charlas

en distintos escenarios en una misma semana. Pensemos en el jurado de una convocatoria que puede hacer su labor a cualquier hora del día y trabaja contra entrega de productos, o el jurado de un trabajo de grado en una facultad de artes. Pensemos en la madre de dos hijas pequeñas que ha elegido un proyecto de vida independiente en la gestión cultural, precisamente para poder conciliar su labor profesional con el cuidado de sus hijas. Inquietémonos con la creación intelectual que trasciende el salario por hora trabajada.

Los ejemplos son abundantes, variados y suficientemente ilustrativos.



Vamos ahora al segundo gran problema si se impone la interpretación de que todos los servicios personales

relacionados con el arte, la creatividad y la cultura deben ser contratados a través de contrato laboral. Se trata de la subordinación obligatoria que se estaría imponiendo a todos los artistas, creativos y agentes culturales. Veamos.

El elemento de la subordinación en los contratos laborales implica la facultad del empleador para imponer y cambiar horarios, jornadas y domicilios donde se presta el servicio, así como las actividades a realizar —siempre que quepan en el objeto del contrato—. Desde el lado del empleado, esto exige un deber de fidelidad que entraría en tensión en cualquiera de los ejemplos dados en donde la persona tiene más de un jefe. ¿Se puede tener 5, 10 jefes? Complejo en la práctica. ¿Cómo funcionaría en estos casos de múltiples contratos el pago de la seguridad social? El empleador, además, debe garantizar el sitio de trabajo. El trabajo en casa es la excepción cuando hay un contrato laboral y aunque se ha ampliado con el teletrabajo post-pandemia, implica procesos exigentes para su aprobación.

La subordinación no solo pone a prueba estas dinámicas operativas y relacionales, sino que genera sospechas desde el punto de vista constitucional, pues una disposición legal que imponga la subordinación como componente obligatorio de las relaciones contractuales —la subordinación es el componente diferencial del contrato de trabajo— fulmina de tajo el derecho fundamental a la autonomía de la voluntad, al impedirles a los artistas y demás agentes de la cultura decidir el tipo de relación contractual bajo la cual quieren obligarse con los demás.

### **AMBIGÜEDAD= INSEGURIDAD JURÍDICA**

Esta ambigüedad resulta indescifrable y peligrosa, no solo por sus consecuencias prácticas —la incertidumbre que ya empieza a generar en organizaciones, programas y proyectos culturales en marcha—, sino por el precedente que sienta: una norma mal redactada, de aplicación confusa y con impacto estructural no debe convertirse en política pública sin un mínimo de garantías técnicas, jurídicas y sociales.

Se puede prever que, ante una redacción enrevesada, cada cual la interpretará la norma como mejor le parezca y convenga. La pregunta, más allá de la intención que haya tenido el gobierno nacional al apoyar este artículo y celebrar su aprobación, es cómo lo interpretarán los jueces cuando personas contratadas por presentación de servicios demanden el contrato, acogiendo a la interpretación extendida del segundo inciso, según el cual cualquier modalidad relacionada con el arte y la cultura quedará sujeta a un contrato laboral, incluidas las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción. Es posible anticipar, entonces, que esta norma generará una enorme confusión y será fuente de tensiones, conflictos y desencantos.

### **REFLEXIÓN FINAL**

El análisis que hemos presentado no pretende negar la urgencia de proteger y dignificar el trabajo en el sector cultural. Todo lo contrario. Apunta a que esa dignificación solo será posible si se construye desde el reconocimiento de la diversidad de agentes,

modelos de gestión, realidades territoriales y actores, y formas legítimas de trabajo, oficios y servicios que coexisten en el campo cultural y deben gozar de protección. No hay dignidad sin sostenibilidad, ni formalización posible si las condiciones reales del sector no son tenidas en cuenta.

Concluimos con esto: si todo el esfuerzo desplegado por el Gobierno para impulsar esta norma, toda la promoción institucional y las expectativas generadas en torno a su promesa de transformación, desembocan en un artículo que no cambia nada, el resultado será una gran decepción política y legislativa. Pero si, por el contrario, la intención es que efectivamente todas las prácticas artísticas y culturales solo puedan contratarse a través de contrato laboral, nos enfrentamos a una norma de dudosa constitucionalidad, que pondrá freno de mano al sector de las artes y la cultura.

En cualquiera de los dos casos, el escenario es profundamente problemático. Por eso, la salida más sensata y responsable, aunque políticamente costosa, sería que el Gobierno objete el artículo por razones de inconveniencia, poniendo de presente que la redacción de la norma aprobada impide definir su alcance. Otra posibilidad es que el decreto reglamentario que se expida o la Corte Constitucional, vía demanda, aclaren el alcance de la norma.

No se trata de frenar una conquista, sino de garantizar que lo que se legisle esté a la altura de las realidades que pretende transformar. La cultura merece dignificación, sí, pero también claridad normativa, viabilidad práctica y, sobre todo, un respeto

profundo por su complejidad. Lo demás, es mucho ruido y pocas nueces.

Para ampliar este análisis, te invitamos a consultar el documento anterior, titulado *Un regalo griego*, disponible en el siguiente enlace de nuestro Blog:

<https://cumare.co/2025/06/19/un-regalo-griego/>