



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXV - N° 873

Bogotá, D. C., miércoles, 29 de julio de 2026

EDICIÓN DE 24 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ VÁSQUEZ
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 015 DE 2026 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., julio de 2026

SECRETARIO SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Asunto: Radicación del Proyecto de Ley número 015 de 2026 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.

Respetado Secretario,

Por medio de la presente y de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Constitución Política, así como en los artículos 139, 140 y 149 de la Ley 5ª de 1992, me permito someter a consideración del Honorable Congreso de la República el 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.*

El presente proyecto de ley se presenta con el fin de dar inicio al trámite legislativo correspondiente y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

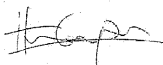
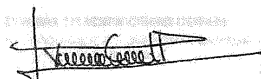
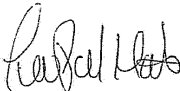
Cordialmente,

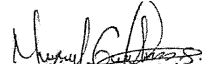
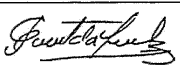
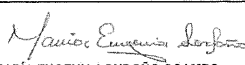
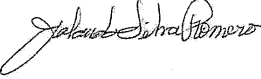
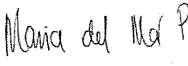
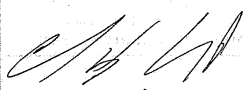
MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico

PAOLA ANDREA QUINONES D'HARO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Pacto Histórico

 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 YEISSON SÚA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 TO RO. DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico

 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MIGUEL ÁNGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico
 RENSO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUIS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico

 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico
 LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la cámara por Antioquia Pacto Histórico	 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico
 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico	 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por el Atlántico Pacto Histórico

 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 Miguel Ángel Grisales Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO
 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórica
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico	 KEVIN GÓMEZ PAZ SENADOR

PROYECTO DE LEY NÚMERO 015 DE 2026
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 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 2º. 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 3º. 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 4º. 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, preproducción, 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 7°. 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 en 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 8°. 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 9°. 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. Si, 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, los 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.

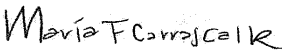
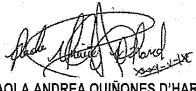
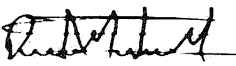
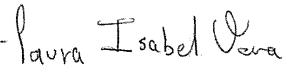
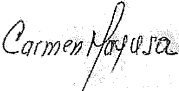
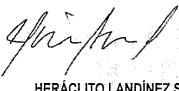
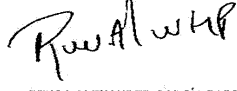
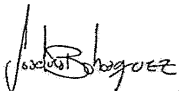
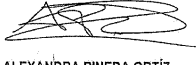
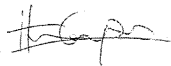
Artículo 23. *Dotación de herramientas de trabajo.* El empleador que contrate a las personas trabajadoras del arte deberá suministrarles sin costo las herramientas, instrumentos, insumos, vestuarios especializados y demás elementos necesarios para la realización de sus labores. Estos implementos de trabajo 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.

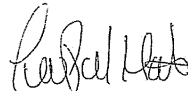
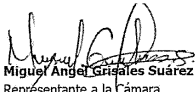
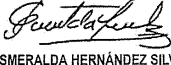
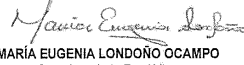
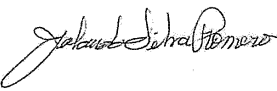
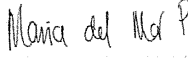
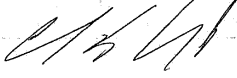
Parágrafo. El empleador no podrá exigir a la persona trabajadora del arte asumir costos o aportar sus propias herramientas de trabajo.

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.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUINONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la cámara por Meta Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara del Putumayo Pacto Histórico
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico
 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico

 LUZ VERÓNICA ESTRADA HOLGUÍN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico
 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico	 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por el Atlántico Pacto Histórico
 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 Miguel Ángel Giraldo Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO
 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórica
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la cámara por Meta Pacto Histórico

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 015 DE 2026
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.

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

- 1. Objeto del proyecto de ley.
- 2. Marco jurídico
- 3. Justificación del proyecto de ley.
- 4. Competencia del Congreso
- 5. Conflicto de interés
- 6. Impacto fiscal
- 7. Referencias.

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley 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.

2. MARCO JURÍDICO

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 7º. 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 concurran 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, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, 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 modifica 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 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.” (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 2º:

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) *fixar 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 6º:

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 7º. 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 sólo 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.”
(Negritillas fuera del texto original)

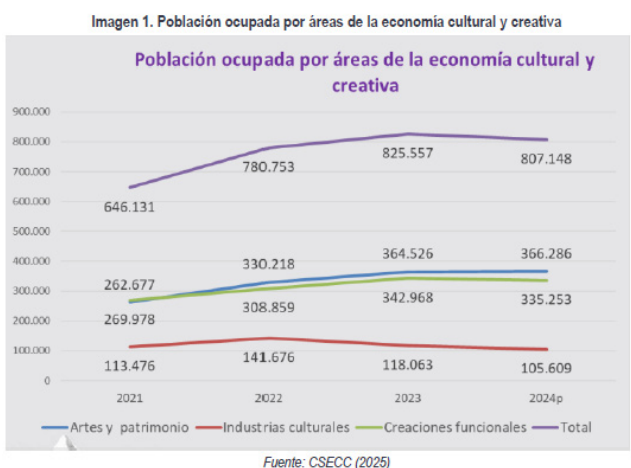
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

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).



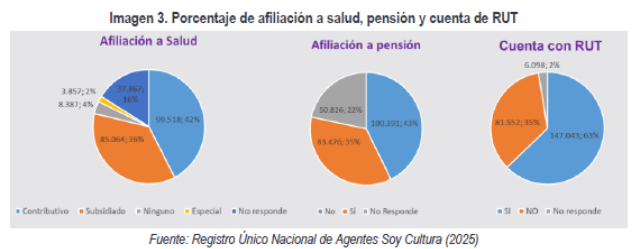
De igual forma, en los últimos años se ha evidenciado una disminución en el número de trabajadores asalariados dentro del sector cultural. En 2021, el 61% de las personas ocupadas en este sector eran asalariadas, mientras que para 2024 este porcentaje descendió al 56% (CSECC, 2025). Esta tendencia refleja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



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.



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 3 de 1992:

ARTÍCULO 2: 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 3°. Parágrafo adicionado por el artículo 1° de la Ley 2267 de 2022. *De conformidad con lo establecido en el artículo 1° 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. CONFLICTO 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 sólo lo será aquél 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:

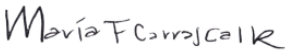
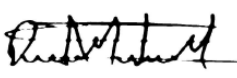
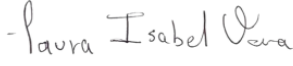
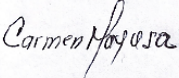
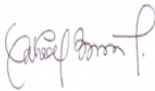
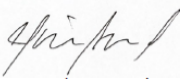
“El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

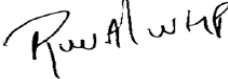
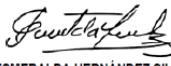
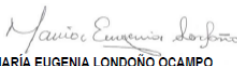
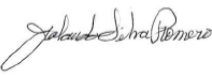
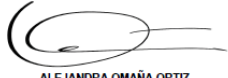
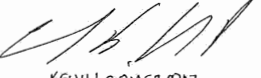
Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

Conforme a lo expuesto, se advierte que el presente proyecto de ley podría implicar erogaciones con cargo al Presupuesto General de la Nación. En consecuencia, se remitirá el oficio correspondiente a las entidades competentes con el fin de evaluar su posible impacto fiscal. No obstante, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, ha precisado que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe constituir un obstáculo ni una barrera para el ejercicio de la función legislativa por parte de las corporaciones públicas.

En ese sentido, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, cuenta con los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Asimismo, tiene la capacidad de exponer a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad financiera de la iniciativa en estudio. Este proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un mecanismo de veto o impedimento.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUINONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 YEISSON SÚA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara Valle del Cauca Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la cámara por Meta Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara del Putumayo Pacto Histórico
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico

 RENSO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUIS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico
 LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico
 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico	 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por el Atlántico Pacto Histórico
 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 Miguel Ángel Graciales Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO
 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórica
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico	 KEVIN GÓMEZ PAZ SENADOR

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.

REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL

El día 20 de julio del año 2026

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

No. 015 Con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por:



SECRETARIO GENERAL

PROYECTO DE LEY NÚMERO 016 DE 2026
CÁMARA

por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones.

BOGOTÁ, D. C., JULIO DE 2026

Secretario
Secretaría General
Cámara de Representantes

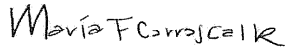
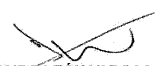
Asunto: Radicación del proyecto de ley: por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones.

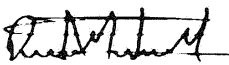
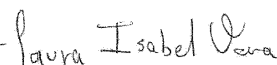
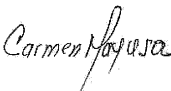
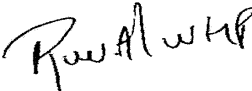
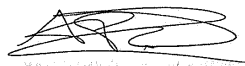
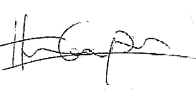
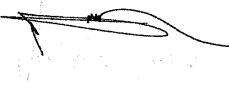
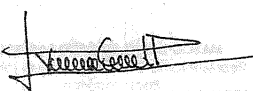
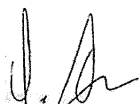
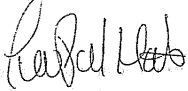
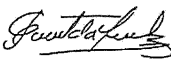
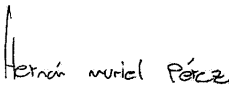
Respetado Secretario,

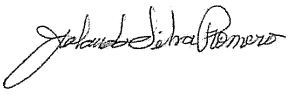
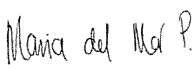
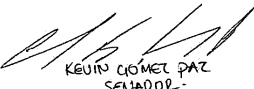
Por medio de la presente y de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Constitución Política, así como en los artículos 139, 140 y 149 de la Ley 5ª de 1992, me permito someter a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones.

El presente proyecto de ley se presenta con el fin de dar inicio al trámite legislativo correspondiente y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUIONES D'HARO Representante a la Cámara del Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ. Representante Cámara por Valle del Cauca. Pacto Histórico

 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico
 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MIGUEL ÁNGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico
 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara del Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico
 LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUÍN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 YEYSSON SUIA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico	 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por el Atlántico Pacto Histórico
 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórica	 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico

 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 KEVIN CÍMEL PAZ SENADOR	

PROYECTO DE LEY NÚMERO 016 DE 2026
CÁMARA

por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia,
DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida o irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.

Artículo 2°. Prohibición de los contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de obras. Subróguese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales, así como de cualquier otra figura o modalidad que tenga por objeto encomendar a uno o varios sindicatos de trabajadores (por medio de sus afiliados), la ejecución de obras, la realización de trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros, a cambio de una remuneración, contraprestación o precio.

Artículo 3°. Transitorio. Los contratos sindicales que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley continuarán en ejecución únicamente hasta tanto los trabajadores afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013.

En dichos acuerdos deberá participar el sindicato de la empresa contratante o, en su defecto, el sindicato más representativo del sector, con la participación y acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

La responsabilidad por la ejecución de los contratos sindicales recaerá en el sindicato de trabajadores que los haya suscrito, tanto de las obligaciones directas derivadas del contrato, como del cumplimiento de las obligaciones que correspondan a sus afiliados, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Parágrafo. El proceso de formalización laboral a que hace referencia este artículo, no podrá exceder el término de veinticuatro (24) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley.

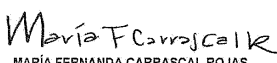
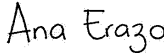
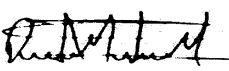
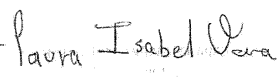
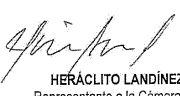
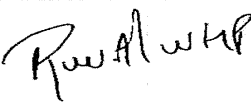
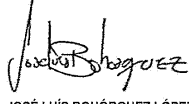
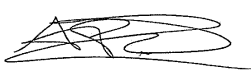
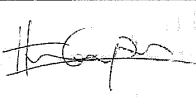
Vencido dicho término, los trabajadores vinculados en el marco de contratos sindicales se entenderán vinculados directamente con la empresa contratante, en

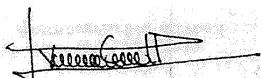
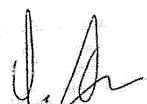
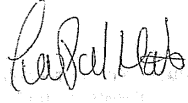
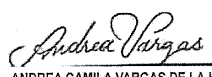
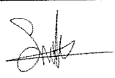
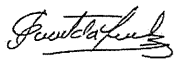
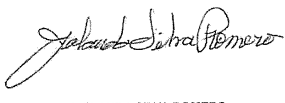
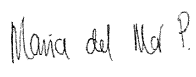
los términos y condiciones previstos por la legislación laboral vigente.

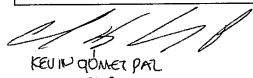
Artículo 4°. Transitorio. El Ministerio del Trabajo, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá establecer mesas técnicas de seguimiento con el propósito de garantizar el cumplimiento de lo aquí dispuesto y la efectiva formalización de los trabajadores vinculados mediante contratos sindicales.

Artículo 5°. Vigencia y derogatorias. La presente disposición rige a partir de la fecha de sanción y deroga los artículos 483 y 484 del CST y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUIÑONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ANA LEIDY ERAZO RUIZ. Representante Cámara por Valle del Cauca. Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico
 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MIGUEL ÁNGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico
 RENSO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara del Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico

 LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUÍN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 YEISSON SUIA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico	 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por el Atlántico Pacto Histórico
 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico	 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico


KEVIN QUIROZ PAL
SENADOR

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 016 DE 2026
CÁMARA

por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones.

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

- 1. Objeto del proyecto de ley.
- 2. Marco jurídico
- 3. Justificación del proyecto de ley.
- 4. Competencia del Congreso
- 5. Conflicto de interés
- 6. Impacto fiscal
- 7. Referencias.

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida o irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.

2. MARCO JURÍDICO

2.1. Ordenamiento jurídico internacional

Colombia es Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado los principales convenios relativos a derechos sindicales y negociación colectiva.

Destacan el **Convenio 87 de 1948** (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por Colombia en 1976), el **Convenio 98 de 1949** (sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, ratificado en 1976) y el **Convenio 154 de 1981** (sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado mediante Ley 524 de 1999).

Estos instrumentos, conforme al artículo 93 de la Constitución, hacen parte del bloque de constitucionalidad en cuanto reconocen derechos humanos laborales fundamentales.

El Convenio 98, en su artículo 4, obliga al Estado a fomentar la negociación colectiva voluntaria entre trabajadores y empleadores, algo que se ve obstaculizado si el empleador puede negociar consigo mismo a través de un sindicato patronal o un sindicato de fachada.

El Convenio 154 amplía estas disposiciones y recomienda adoptar medidas para promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva, eliminando obstáculos que la limiten.

Por su parte tanto el Comité de Libertad Sindical como la CACR de la OIT han manifestado de manera reiterada su preocupación por el uso de los contratos sindicales en Colombia, considerando que pueden desnaturalizar la función de los sindicatos, generar estructuras ficticias y debilitar las garantías de libertad sindical establecidas en los Convenios 87 y 98.

- **Comité de Libertad Sindical:**
 - En su Observación sobre el Caso número 2796 (presentada en los Informes 362 y 368), señaló que, aunque la figura del contrato sindical está regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, su uso continuado por parte de empresas y sindicatos amenaza la legitimidad y autonomía del movimiento sindical. Instó al Gobierno a informar sobre las medidas adoptadas para garantizar que esta figura no se utilice para desnaturalizar la actividad sindical ni para crear sindicatos de fachada. (OIT, 2024)
 - Informe 373 (2017): El CLS observó que la CUT y la CTC seguían denunciando que el contrato sindical convierte a la organización en empleador de sus afiliados y en tercerizador laboral, generando miles de “falsos sindicatos” que ponen en peligro la aplicación del Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (OIT, 2017).
- **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:**
 - En su informe de 2017 sobre la aplicación del Convenio 98, la CEACR expresó preocupación de que la CUT y la CTC continuaran denunciando el uso de la figura del contrato sindical, según la cual una empresa contrata a la organización para que sus afiliados realicen obras, lo que “pone seriamente en peligro la aplicación del Convenio en su conjunto” (OIT, 2017).

- Observaciones sobre el Convenio 98 – 2020: Adoptadas en la 109ª reunión de la Conferencia Internacional de la OIT (2021), la CEACR observó que el Gobierno reiteró que los contratos sindicales permiten a los sindicatos participar en la gestión empresarial, pero mantuvo su inquietud por los potenciales riesgos de que estos contratos se utilicen para socavar la legislación laboral y la autonomía sindical, y solicitó información sobre medidas concretas para evitar su mal uso (OIT, 2021).
- Observación de 2023 de la CEACR sobre la aplicación del Convenio número 98 por parte de Colombia: “La Comisión espera firmemente que el actual proceso de reforma laboral contribuirá a la eliminación de los riesgos generados por la figura del contrato sindical sobre la actividad sindical” (OIT, 2024)

2.2. Ordenamiento jurídico nacional

2.2.1. Marco constitucional

La Constitución de 1991 reconoce en el artículo 39 el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse o retirarse libremente de ellos, y en el artículo 55 consagra el derecho a la negociación colectiva.

También el artículo 25 garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Estos preceptos superiores configuran un **bloque de protección laboral** que debe orientar la interpretación de toda la normativa infraconstitucional.

En ese sentido, cualquier figura legal que, en la práctica, limite el ejercicio de la libertad sindical o quebrante la garantía de condiciones justas de trabajo, resulta contraria al espíritu de la Constitución.

El contrato sindical, al pervertirse en la forma descrita, colisiona con estos mandatos constitucionales. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible inferir que, bajo la óptica constitucional, la figura del contrato sindical estaría condicionada a no menoscabar derechos fundamentales; sin embargo, la realidad ha mostrado el efecto contrario, lo que justifica su proscripción legal.

2.2.2 Marco legal

El contrato sindical está previsto en la legislación colombiana en el Capítulo III del Título II, Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 482 del CST proporciona la **definición legal** de este contrato: “*Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados*”.

A su vez, el artículo 483 del CST establece la responsabilidad del sindicato contratante tanto por las obligaciones directas que surjan del contrato como por aquellas a cargo de sus afiliados en la ejecución del mismo.

El artículo 484 del CST prevé que, si se disuelve el sindicato contratante, los trabajadores continuarán prestando el servicio en las condiciones pactadas mientras dure el contrato.

Es importante contrastar el contrato sindical con otras figuras de la legislación nacional.

La Ley 50 de 1990, en su artículo 74, reguló las Empresas de Servicios Temporales (EST) para labores transitorias, y posteriormente la **Ley 1429 de 2010**, artículo 63, prohibió tajantemente la tercerización en actividades misionales permanentes a través de cooperativas de trabajo asociado.

Así, el ordenamiento busca evitar la tercerización abusiva: solo permite tercerización temporal y especializada bajo estrictos requisitos. Sin embargo, el contrato sindical quedó como un resquicio por donde se continuó ejerciendo la tercerización laboral encubierta.

Por su parte, a través del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 (Sector Trabajo) se compila y actualiza la normatividad del sector Trabajo, incluyendo la reglamentación específica del contrato sindical en los artículos 2.2.2.1.16 a 2.2.2.1.32. así:

- **2.2.2.1.16 – Definición:** Confirma que el contrato sindical es “colectivo, solemne, nominado y principal” y precisa su objeto (prestación de servicios u obras por afiliados).
- **2.2.2.1.18 – Adecuación a la ley:** Señala que el sindicato debe suscribir el contrato “en el marco de los artículos 373, 482, 483 y 484 del CST” y del decreto mismo.
- **2.2.2.1.28 – Reglamento del contrato:** Exige que cada contrato lleve un reglamento que regule la participación de los afiliados, criterios de distribución de ingresos y mecanismos de auditoría interna.

A su vez, a través del Decreto número 36 de 2016 se modifica e incorpora al Decreto número 1072/2015 disposiciones orientadas a reforzar la democracia interna y la transparencia en los contratos sindicales así:

- 2.2.2.1.24 – Aprobación asamblearia: Establece que la asamblea general debe autorizar expresamente la celebración del contrato.
- 2.2.2.1.25 al 2.2.2.1.32 – Régimen de garantías: Detalla los elementos mínimos del reglamento (derecho de información, mecanismos de queja, límites a descuentos y costos administrativos).

2.3. Marco jurisprudencial

La Corte Constitucional ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre figuras afines.

En materia de pactos colectivos (acuerdos entre empleador y trabajadores no sindicalizados), recientemente en la **Sentencia C-288 de 2024** la Corte declaró exequible el artículo 481 CST que los permite, pero “*bajo el entendido de que los*

pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de negociación colectiva ni la libertad sindical". Este condicionamiento refuerza el principio de que ninguna forma de acuerdo colectivo debe servir para debilitar a los sindicatos.

Aplicando esa ratio al contrato sindical, es claro que su utilización para sustituir convenciones colectivas o para evitar la sindicación resulta contraria a la Carta.

De hecho, mucho antes, la Corte Constitucional en **Sentencia T-781 de 1998** advirtió que la libertad de asociación implica tanto el derecho a unirse a sindicatos existentes como a retirarse libremente de ellos, y que la existencia de sindicatos debe obedecer a la voluntad de los trabajadores y no a imposiciones externas. Los contratos sindicales manejados por empleadores contrarían esa doctrina, al involucrar sindicatos creados no por genuina voluntad de los trabajadores sino como ficción legal para contratación.

A su vez, a través de la **Sentencia T-457 de 2011** ratifica que los afiliados de un contrato sindical no son empleados del sindicato: "no existe como tal una relación empleador-trabajador" entre el sindicato y sus afiliados partícipes, porque no hay elemento de subordinación. De lo contrario, se violaría gravemente el derecho de sindicalización (C.P. artículo 39).

La **Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral)**, por su parte, ha sentado importantes precedentes en la última década que sirven de fundamento a este proyecto.

A través de la sentencia **SL3086-2021** la Sala advierte que el contrato sindical puede ser un "*mecanismo legítimo*" para suplir necesidades puntuales, pero no puede convertirse en un subterfugio para deslaborizar labores permanentes.

El fallo señala que si se utiliza el contrato sindical con la intención de ocultar una relación laboral real, "*la reacción del orden jurídico, a la luz del principio de realidad..., es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante*". En tal sentido, enfatiza que los sindicatos no pueden convertirse en un "*triste sucedáneo*" de cooperativas, ni usar el contrato sindical para contratar personal subordinado en actividades misionales permanentes.

A su vez, en la sentencia **SL467-2019**, la Corte Suprema reiteró que la descentralización productiva y la subcontratación no pueden utilizarse para encubrir verdaderas relaciones de trabajo ni para despojar a los trabajadores de sus derechos.

En esa providencia, la Corte fue enfática en que figuras de tercerización **no deben debilitar la capacidad de acción individual y colectiva de los trabajadores** ni alejarlos artificialmente de la órbita del empleador real. Si bien el caso versaba sobre otra modalidad de tercerización, su razonamiento se aplica de pleno al contrato sindical, donde justamente se ha "segmentado" artificialmente la unidad laboral, con perjuicio para la acción colectiva.

Por último, a través de la sentencia **SL4332-2022** la Corte advierte que la naturaleza laboral implícita de la relación tiene límites: si en la práctica el sindicato contratista gestiona la contratación de trabajadores como si fuera un empleador común, el tribunal aplicará el principio de realidad para recalificar la relación como contrato de trabajo.

2.4. Derecho comparado

El análisis de derecho comparado evidencia que la figura del contrato sindical, tal como existe en Colombia, es una rareza no compartida por la mayoría de legislaciones laborales modernas.

En la gran mayoría de países, la expresión "contrato sindical" se entiende simplemente como el **contrato colectivo de trabajo** (convención colectiva) pactado entre un sindicato y un empleador, donde el empleador sigue siendo quien contrata directamente a los trabajadores.

La idea de que un sindicato pueda suplir trabajadores a un tercero es ajena al modelo de relaciones laborales en otros contextos. De hecho, podría afirmarse que Colombia ha sido una excepción donde se institucionalizó esta forma de tercerización mediante sindicatos.

Muchas naciones han avanzado en restricciones a la subcontratación laboral abusiva y en la protección de la negociación colectiva genuina. Un caso emblemático es México, que durante décadas enfrentó el problema de los llamados "contratos de protección patronal". Estos contratos colectivos simulados eran acuerdos firmados entre las empresas y sindicatos afines al empleador, a espaldas de los trabajadores, con el único propósito de impedir la organización de sindicatos independientes y fijar condiciones mínimas sin verdadera negociación.

Para erradicar esa práctica, México emprendió una reforma laboral profunda en 2019, en cumplimiento del T-MEC (tratado comercial con EE. UU. y Canadá). Dicha reforma estableció un proceso obligatorio de **legitimación de todos los contratos colectivos vigentes** mediante voto personal, libre y secreto de los trabajadores.

Los contratos que no fueran aprobados por la mayoría de empleados quedarían sin efecto. Este proceso, que concluyó en 2023, ha resultado en la terminación de decenas de miles de contratos colectivos simulados, forzando a que solo subsistan aquellos respaldados por trabajadores. La experiencia mexicana muestra una voluntad decidida de eliminar formas de negociación colectiva espuria.

Si bien el contexto es diferente (en México el sindicato no actuaba como empleador directo, sino que firmaba contratos colectivos sin representación genuina), el objetivo es análogo al colombiano: asegurar que la negociación sea auténtica y que los sindicatos sean verdaderos representantes, no instrumentos del patrono.

En otros países de América Latina también se han tomado medidas contra la tercerización abusiva.

En Perú, por ejemplo, el gobierno emitió en 2022 el Decreto Supremo 001-2022 que prohibía la **tercerización laboral en el “núcleo del negocio”** (es decir, la contratación externa de actividades principales y permanentes de la empresa) buscando frenar la precarización vía outsourcing. Si bien dicha norma enfrentó litigios internos (fue objetada por posibles vicios competenciales), refleja la tendencia regional a **limitar la subcontratación cuando ésta desvirtúa la relación laboral regular**.

Adicionalmente, varias jurisdicciones europeas regulan las agencias de empleo temporal bajo el principio de **igualdad de trato**: el trabajador cedido debe gozar de las mismas condiciones básicas que si hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria.

Este principio, consagrado en la Directiva 2008/104/CE de la Unión Europea, hace que la **incentivación económica de la subcontratación se reduzca**, ya que no puede usarse para pagar menos al trabajador o quitarle derechos.

Por tanto, la experiencia comparada indica que las legislaciones más avanzadas o están eliminando las formas de contratación colectivas simuladas (caso de México) o garantizan que la tercerización laboral no sirva para degradar las condiciones laborales (caso europeo).

De igual forma, en Europa la negociación colectiva sectorial o por empresa involucra siempre a sindicatos representativos y empleadores reales; si un empleador intentara crear un sindicato paralelo para pactar condiciones a la baja, ello sería considerado una práctica antisindical ilícita.

En conclusión, la experiencia comparada **respalda la necesidad** de la reforma: los países que han enfrentado problemas similares han optado por eliminarlos o mitigarlos fuertemente. La eliminación del contrato sindical en Colombia no la aislará, sino al contrario, la pondrá en sintonía con estándares internacionales y regionales de protección al trabajador y promoción de una negociación colectiva real y efectiva.

Dejar atrás esta anomalía legislativa es un paso indispensable para actualizar el derecho laboral colombiano a las exigencias del siglo XXI, centradas en el trabajo decente, la democracia sindical y la equidad en las relaciones laborales.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

La justificación para eliminar la figura del contrato sindical descansa en razones jurídicas, sociales y económicas de gran peso.

En primer término, se trata de restablecer la vigencia real de los derechos laborales y sindicales consagrados en la Constitución y la ley. La Constitución Política de 1991 en su artículo 39 garantiza la libertad de asociación sindical, y el contrato sindical tal como opera actualmente la conculca gravemente.

Como se explicó, bajo esta modalidad el trabajador se ve obligado a afiliarse a un sindicato no para ejercer derechos colectivos, sino como condición para acceder a un empleo, desnaturalizando la esencia del sindicalismo. No hay libertad sindical efectiva cuando la afiliación es forzada y el sindicato actúa como patrón y no como representante de los trabajadores.

Eliminar el contrato sindical es necesario para que los sindicatos retomen su papel genuino: organizaciones democráticas destinadas a defender los intereses de los trabajadores, no empresas de tercerización lucrativa (CUT, 2025).

En segundo lugar, la eliminación se justifica para combatir la precarización laboral.

El contrato sindical se ha traducido en miles de trabajadores sin estabilidad ni derechos plenos: empleados bajo esta figura que no gozan de prestaciones integrales, con remuneraciones frecuentemente inferiores a las de empleados directos, sin protección adecuada en salud ocupacional ni derecho a sindicalizarse independientemente. La iniciativa legislativa busca revertir esta situación promoviendo la formalización.

Al obligar a las empresas a contratar directamente a su personal (inclusive al actualmente tercerizado vía sindicatos), se espera que estos trabajadores pasen a tener contratos de trabajo regulares, con seguridad social, prestaciones, estabilidad reforzada y posibilidad de sindicalización real. Esto va en línea con el objetivo de trabajo decente y digno: ningún trabajador debe permanecer en una zona gris de la legalidad laboral.

La Corte Suprema de Justicia ha sostenido que el empleo mediado por falsos sindicatos acarrea “trabajo sin derechos... un trabajo precario”, lo cual lesiona la garantía constitucional del derecho al trabajo en condiciones dignas (artículo 25 C.P.). Por ende, la reforma propuesta busca eliminar la causa de esa precariedad.

Un tercer fundamento es reforzar el principio de igualdad ante la ley laboral y eliminar ventajas competitivas basadas en el incumplimiento de normas. Actualmente, empresas que recurren a contratos sindicales reducen costos laborales de forma artificial (no pagan ciertos recargos, prestaciones completas, indemnizaciones, etc.), obteniendo una ventaja comparativa sobre aquellas empresas cumplidoras que contratan directamente a su personal.

Esta competencia desleal incentiva a que más empleadores opten por esquemas irregulares para reducir costos, creando una “carrera hacia el abismo” en materia de estándares laborales. Al proscribir el contrato sindical, se establece un piso común: todos los empleadores deberán respetar las mismas obligaciones laborales, nivelando el terreno y estimulando una competencia basada en productividad y no en violación de derechos. Esto contribuye a la formalización de la economía y a la financiación adecuada de la seguridad social (pues muchos de estos esquemas evaden aportes completos).

Desde la perspectiva legal, también es importante señalar que la continuidad de la figura del contrato sindical se hace insostenible ante los compromisos internacionales de Colombia. La OIT, mediante sus convenios y órganos de control, ha enfatizado que prácticas como los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados o la tercerización vía “sindicatos” paralelos contrarían el espíritu del derecho de negociación colectiva.

En particular, el Convenio 98 de la OIT (ratificado por Colombia mediante Ley 27 de 1976) obliga a las autoridades a fomentar la negociación colectiva auténtica entre empleadores y organizaciones de trabajadores, lo que es incompatible con esquemas en los que una empresa evita negociar con sus trabajadores creando un sindicato ad hoc.

Asimismo, el Convenio 87 (sobre libertad sindical ratificado por Colombia mediante Ley 26 de 1976) consagra que los trabajadores deben poder asociarse libremente para defender sus intereses, algo vulnerado cuando la asociación sindical se convierte en instrumento del empleador.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha reiterado que figuras como los pactos colectivos pueden utilizarse para desalentar la afiliación sindical y debilitar a las organizaciones de trabajadores (Patiño, 2023).

Mutatis mutandis, el contrato sindical produce un efecto similar o más grave: impide el surgimiento de sindicatos autónomos en los lugares donde opera, pues cubre formalmente a los trabajadores bajo un sindicato controlado. Por tanto, eliminar esta figura alinearía la legislación colombiana con las recomendaciones internacionales y evitará que el país continúe siendo observado por el incumplimiento de los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT. De esta forma, en febrero de 2024 la CEACR indicó que tomaba nota con interés de que el proyecto de reforma laboral preveía la eliminación de los contratos sindicales.

Cabe anotar que incluso los órganos del sistema interamericano de derechos humanos enfatizan la importancia de proteger la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales; mantener figuras que los erosionan podría acarrear responsabilidad internacional para el Estado.

Otra razón de peso es rescatar la credibilidad y fortaleza del sindicalismo colombiano. La proliferación de sindicatos de papel dedicados a la tercerización ha causado un daño reputacional al movimiento sindical, generando confusión entre la opinión pública y los mismos trabajadores sobre el rol de los sindicatos. Muchos trabajadores han asociado equivocadamente “sindicato” con precariedad, porque la única experiencia que han tenido es estar afiliados forzosamente a uno que no defiende sus derechos (Vásquez, 2025). Esto socava la construcción de un diálogo social genuino en las empresas y la confianza en la acción colectiva.

Al prohibir los contratos sindicales, se envía un mensaje contundente: los sindicatos deben ser para proteger a los trabajadores, no para explotarlos. Se espera que, eliminada esta figura, el sindicalismo auténtico pueda crecer en esos espacios laborales hoy captados por sindicatos de cartón, fortaleciendo la representación real de los trabajadores y el diálogo social.

Finalmente, desde un punto de vista económico-social, eliminar el contrato sindical es un paso necesario para mejorar la calidad del empleo y la productividad.

Estudios internacionales señalan que la excesiva tercerización y la falta de estabilidad laboral inciden negativamente en la capacitación, la motivación y la productividad de la fuerza de trabajo. Al promover la estabilidad y la relación directa, las empresas invertirán más en formación de sus empleados y estos, sintiéndose protegidos, podrán comprometerse más con los objetivos empresariales.

Además, la formalización de miles de trabajadores hoy tercerizados incrementará los ingresos de seguridad social y parafiscales, robusteciendo los sistemas de protección social. En suma, el proyecto se justifica no solo por imperativos legales y éticos, sino también porque beneficia al conjunto de la sociedad al dignificar el trabajo, reducir la desigualdad (los tercerizados suelen ganar menos) y sentar bases para un crecimiento económico más inclusivo.

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 2: 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 3°. Parágrafo adicionado por el artículo 1° de la Ley 2267 de 2022. De conformidad con lo establecido en el artículo 1° 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. CONFLICTO 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 sólo lo será aquél 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:

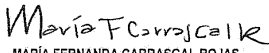
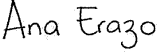
“El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

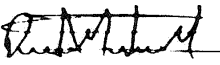
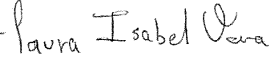
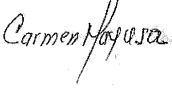
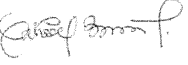
Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

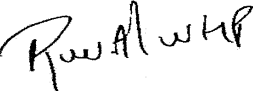
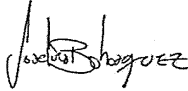
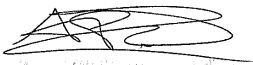
Conforme a lo expuesto, se señala que el presente proyecto de ley no generaría un impacto fiscal en relación con las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación. Asimismo, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, precisó que el impacto fiscal de las disposiciones 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.

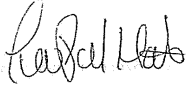
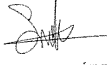
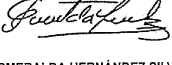
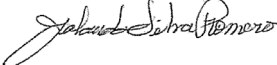
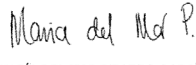
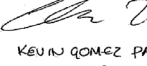
Así las cosas, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dispone de los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Incluso, tiene la capacidad de demostrar a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad 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.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUINONES D'HARO Representante a la Cámara del Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ANA LEIDY ERAZO RUIZ. Representante a la Cámara por Valle del Cauca. Pacto Histórico

 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico
 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARIA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico

 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIE RAMIREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico
 RENSO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico

 LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico	 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por el Atlántico Pacto Histórico
 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórica	 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
	 KEVIN GOMEZ PAZ SENADOR

7. REFERENCIAS

Central Unitaria de Trabajadores (CUT). comunicado CNU sobre contratos sindicales (marzo de 2025) cut.org.cocut.org.co.

Código Sustantivo del Trabajo, art. 481 y ss.

Convenios OIT 87, 98, 154 y recomendaciones de la CEACR y CLS sobre Colombiavoces porel trabajo. orgsur.org.co.

Corporación Latinoamericana Sur, “La reforma laboral y el contrato sindical” por Héctor Vásquez (2025) sur.org.cosur.org.co.

Escuela Nacional Sindical (ENS), investigaciones sobre tercerización y contrato sindical sur.org.cosur.org.co.

Legislación comparada (Decreto número 001-2022 Perú sobre tercerización; reforma laboral México 2019; normativa Argentina y Unión Europea sobre subcontratación).

Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara (Reforma Laboral “Trabajo por el cambio”).

Red de Solidaridad de la Maquila (Maquila Solidarity Network), informe sobre legitimación de contratos colectivos en México (2023) maquilasolidarity.orgmaquilasolidarity.org.

Sentencia Corte Suprema de Justicia SL3086-2021 (19 de mayo de 2021) y otras relacionadas. Sentencias Corte Constitucional C-1491-2000, C-465-2008, entre otras sobre libertad sindical.

Voces por el Trabajo (CLA), columna “Demandaron los pactos colectivos, ¿qué pasará con ellos?” de Marcelo Patiño (2023) vocesporel trabajo.org

www.camara.gov.orgvocesporl trabajo.org

SECRETARÍA GENERAL

El día 20 de julio del año 2026

Ha sido presentado en este despacho el

Proyecto de Ley ☒ Auto Legislativo

No. 016 Con su correspondiente

Exposición de Motivos, suscrito Por:

Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68

maria.carrascal@camara.gov.co

28

SECRETARIO GENERAL

CONTENIDO

Gaceta número 873 - Miércoles, 29 de julio de 2026

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de Ley número 015 de 2026 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.....	1
Proyecto de Ley número 016 de 2026 Cámara, por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones	15