

**El rostro oculto del arte: la situación laboral de los actores y actrices en Colombia**

**Juan David Padilla Santamaria**

**Jose Mauricio Prada Arias**

**Proyecto de Grado de la facultad de Derecho**

**Asesor:**

**Liliana Andrea Vargas Espitia**

**Universidad Santo Tomás**



**2025**

<b>Contenido</b>	
<b>Resumen:</b> .....	3
<b>Introducción:</b> .....	4
<b>CAPÍTULO I: Evolución Histórica del Trabajo en Colombia: Del Agro al Mundo Digital</b> .....	7
<b>CAPÍTULO II: Precariedad Laboral en el Sector Actoral: Informalidad y Desprotección Sistémica</b> .....	11
<b>CAPÍTULO III: Trayectoria Normativa del Sector Actoral: Avances, Omisiones y Retos Pendientes</b> .....	16
<b>CAPÍTULO IV: La Ley 1975 de 2019: Entre el Reconocimiento Formal y los Desafíos de Implementación</b> .....	22
<b>CAPÍTULO V: Vacíos en la Ley del Actor: Infancia Desprotegida, Regalías Olvidadas y Salarios Inciertos</b> .....	24
<b>CAPÍTULO VI: Lecciones del Derecho Comparado: Hacia una Regulación Integral para el Gremio Actoral</b> .....	30
<b>Conclusiones:</b> .....	36
<b>Referencias:</b> .....	38

**Resumen:**

Esta investigación analiza las condiciones laborales de los actores y actrices en Colombia, un colectivo profesional cuya contribución cultural contrasta con la desprotección sistemática que enfrentan en el ámbito jurídico. A través de un recorrido histórico-normativo, se evidencia cómo la Ley 1975 de 2019 —aunque significó un avance al reconocer la actuación como profesión— dejó vacíos críticos: ausencia de protección integral para menores, falta de regulación de regalías por retransmisiones digitales y ambigüedad en estándares salariales. Mediante un análisis comparativo con modelos de España, Argentina y México, se plantean diversas reformas adaptables que equilibren la naturaleza intermitente del trabajo actoral con garantías de dignidad laboral, priorizando mecanismos de formalización, participación sindical y adaptación de figuras contractuales especializadas.

**Palabras clave:** Precarización laboral - Ley del Actor - Contrato de prestación de servicios - Informalidad laboral

## **Introducción:**

Detrás del telón de la cultura colombiana, donde el arte escénico ilumina historias y construye identidad, se esconde una paradoja: quienes dan vida a personajes memorables enfrentan una realidad laboral caracterizada por la desprotección. El trabajo actoral, pilar fundamental de nuestra industria audiovisual y teatral, ha sido históricamente relegado a la categoría de «*vocación*», un término que, bajo una máscara de romanticismo, ha justificado la ausencia de derechos laborales consolidados. Esta percepción, establecida incluso en las políticas estatales, ha moldeado un sector marcado por la informalidad, la vulnerabilidad social y condiciones que están lejos de ser dignas.

El eje central es un análisis crítico de la Ley 1775 de 2019 (Ley del Actor), un hito legislativo que buscó dignificar la profesión, pero cuyas omisiones —como la falta de protección a menores o regalías por retransmisiones— revelan una desconexión con las urgencias actuales del gremio. Complementamos este enfoque con un estudio comparativo de modelos en España, Argentina y México, no para copiar fórmulas, sino para identificar principios adaptables a nuestra realidad, como contratos temporales con garantías o incentivos fiscales para la formalización.

Más que un ejercicio académico, este trabajo es un llamado a repensar el valor del arte como trabajo. Porque detrás de cada actuación hay rostros que merecen algo más que aplausos: derechos.

## **Pregunta de investigación:**

¿En qué medida la Ley 1775 de 2019 ha logrado proteger los derechos laborales de los actores y actrices en Colombia, y qué reformas normativas se requieren para superar sus vacíos?

## **Objetivo General**

Analizar la eficacia de la Ley 1975 de 2019 en la protección de los derechos laborales de los actores y actrices en Colombia, identificando sus limitaciones y proponiendo un marco regulatorio integral basado en experiencias comparadas de España, Argentina y México.

## **Objetivos específicos:**

1. Evaluar las condiciones laborales actuales de los actores y actrices en Colombia, con énfasis en la informalidad, inestabilidad salarial y desprotección social, para contextualizar los desafíos del sector.
2. Examinar críticamente los vacíos normativos de la Ley 1975 de 2019, centrándose en la falta de protección a menores, la ausencia de regalías por retransmisiones digitales y la ambigüedad en estándares salariales.
3. Analizar modelos regulatorios internacionales (España, Argentina y México) para identificar mecanismos exitosos en la protección de derechos laborales en el sector actoral, como contratos temporales con garantías, participación sindical y sistemas de seguridad social adaptados.
4. Proponer reformas legislativas y políticas públicas que integren principios de derecho comparado al contexto colombiano, priorizando la dignificación laboral, la formalización contractual y la adaptación a desafíos emergentes como la economía digital.

## **Metodología de la investigación**

La investigación adopta un enfoque cualitativo que combina tres metodologías clave:

Estudio comparativo del marco normativo laboral: un contraste entre Colombia y sistemas jurídicos de referencia. Adicionalmente, se aborda un examen crítico de las regulaciones promulgadas en los ordenamientos jurídicos seleccionados, con énfasis en su estructura, fundamentos y aplicabilidad práctica en el sistema normativo colombiano

Recopilación de entrevistas a actores y directivos de la Asociación Colombiana de Actores (ACTA), centrado en dos ejes: la aplicación práctica de la Ley 1975 de 2019, y las problemáticas estructurales del gremio, como condiciones laborales precarias, desprotección social y falta de reconocimiento jurídico. Estos testimonios se contrastan con las respuestas normativas estatales para evaluar su efectividad en la garantía de derechos

La exploración y estudio de dos dimensiones de desregulación en el ámbito actoral: por una parte, prácticas históricamente naturalizadas —como la explotación laboral de menores en producciones televisivas, carentes de regulación específica—, y por otra, desafíos emergentes derivados de la digitalización, entre ellos la falta de reconocimiento de regalías por explotación de contenidos en plataformas streaming. Estos frentes, aunque disímiles en su origen, convergen en evidenciar la obsolescencia de un marco normativo que no responde a las realidades contemporáneas del sector.

## **CAPÍTULO I: Evolución Histórica del Trabajo en Colombia: Del Agro al Mundo**

### **Digital**

Este capítulo analiza la transformación histórica del trabajo en Colombia, desde sus raíces agrarias en el siglo XIX hasta los desafíos contemporáneos impuestos por la globalización y la economía digital. A través de un recorrido cronológico, se examinarán tres ejes centrales:

1. Los cambios socioeconómicos que reconfiguraron las dinámicas laborales, como la industrialización, la urbanización y la apertura económica.
2. Los hitos legislativos que moldearon los derechos laborales, destacando el Código Sustantivo del Trabajo (1950) como piedra angular de la normativa vigente.
3. La metamorfosis de los contratos laborales, reflejo de tensiones entre flexibilidad productiva y protección de los trabajadores en un mercado cada vez más informalizado.

Este análisis no solo reconstruye el pasado, sino que identifica desafíos persistentes — como la precarización y la tercerización—, ofreciendo una base crítica para entender la evolución de las relaciones laborales en el país.

### **Evolución del trabajo en Colombia y los elementos esenciales de las relaciones laborales**

El trabajo ha sido un pilar fundamental en la organización social y económica de Colombia. A lo largo de la historia, las dinámicas laborales han evolucionado en respuesta a factores como el desarrollo industrial, los cambios en la legislación y la influencia de la globalización (Fernández, 2019; López, 2020). En este contexto, el equilibrio entre empleador y

trabajador ha sido un tema central en la formulación de políticas laborales y en la construcción de relaciones de trabajo más justas y equitativas (Sánchez & Ramírez, 2017).

El presente análisis busca explorar la evolución del trabajo en Colombia desde sus raíces agrarias hasta la era digital, destacando los principales hitos en materia de derechos laborales y los desafíos actuales del mercado de trabajo (González & Mejía, 2022; Rodríguez, 2021).

Asimismo, se examinarán los elementos esenciales de las relaciones laborales y la transformación de los contratos de trabajo, como reflejo de los cambios socioeconómicos que han impactado la dinámica laboral del país (Peña, 2016).

Se han tenido fuertes evoluciones y revoluciones en materia laboral en Colombia, que han llevado a regular las relaciones y, de una manera u otra, equilibrar las cargas entre empleador y trabajador. Estos avances se han llevado a cabo a partir de la ocurrencia de fenómenos que han acompañado al país. A continuación, se hará una breve línea del tiempo sobre la evolución del trabajo en Colombia.

### **Evolución del trabajo en Colombia: Un viaje a través del tiempo**

El trabajo en Colombia ha experimentado una profunda transformación a lo largo de su historia, reflejando los cambios sociales, económicos y políticos del país. Desde las formas tradicionales de trabajo rural hasta la actual era digital, el camino ha sido largo y complejo, marcado por desafíos y oportunidades.

#### Siglo XIX: Raíces agrarias y primeros pasos hacia la industrialización

En el siglo XIX, la economía colombiana se basaba principalmente en la agricultura y la ganadería. El trabajo rural era la principal fuente de empleo, con una fuerte presencia de

campesinos y jornaleros. Las condiciones de trabajo eran precarias, con jornadas largas y salarios bajos (Pérez & Gómez, 2015). Sin embargo, hacia finales del siglo XIX, comenzaron a surgir las primeras fábricas en las ciudades, impulsando un incipiente proceso de industrialización. Este nuevo escenario trajo consigo nuevas formas de trabajo, caracterizadas por la división del trabajo, la disciplina laboral y la mecanización (Martínez, 2018).

El siglo XX marcó un punto de inflexión en la evolución del trabajo en Colombia. La industrialización se consolidó, generando un aumento en la demanda de mano de obra y atrayendo a trabajadores del campo a las ciudades (López, 2020). Este periodo también fue testigo del surgimiento de las primeras luchas obreras por mejores condiciones laborales y derechos. Se formaron sindicatos y movimientos sociales que presionaron por la reducción de la jornada laboral, el aumento de los salarios y la protección contra accidentes de trabajo (Sánchez & Ramírez, 2017).

En respuesta a estas demandas, el Estado colombiano promulgó diversas leyes que buscaban proteger a los trabajadores. Entre las más importantes se encuentra el Código Sustantivo del Trabajo, expedido en 1950, que aún hoy en día constituye la base del derecho laboral colombiano (Congreso de la República de Colombia, 1950).

A partir de finales del siglo XX, la economía colombiana se vio abocada a un proceso de apertura económica y globalización. Esto trajo consigo nuevos desafíos para el mercado laboral, como la competencia internacional, la tercerización y la flexibilización laboral (Fernández, 2019).

Estas tendencias generaron un aumento en la informalidad del trabajo y una precarización de las condiciones laborales para muchos trabajadores (Rodríguez, 2021). Sin embargo, también se abrieron nuevas oportunidades en sectores como el de servicios y la economía digital (González & Mejía, 2022).

### **La metamorfosis de los contratos laborales en Colombia**

El contrato laboral, como eje central de la relación entre empleador y trabajador, ha experimentado una profunda metamorfosis a lo largo de la historia del trabajo en Colombia. Desde sus inicios informales y basados en la confianza hasta la actualidad, con regulaciones detalladas y formalidades estrictas, este documento ha sido testigo y reflejo de los cambios sociales, económicos y políticos del país (Peña, 2016).

## **CAPÍTULO II: Precariedad Laboral en el Sector Actoral: Informalidad y Desprotección Sistémica**

Este capítulo se propone analizar, desde una perspectiva crítica, las condiciones laborales de los actores en Colombia, un colectivo profesional cuya contribución cultural contrasta con la desprotección sistemática que enfrenta en diversos sectores. Si bien la actuación se establece como una profesión que demanda rigurosidad técnica, formación especializada y entrega vocacional —requisitos equiparables a profesiones como el derecho o la medicina—, su ejercicio en el país se desarrolla bajo una fuerte precarización: ingresos inestables, ausencia de seguridad social integral, informalidad y vulneración recurrente de derechos básicos como el salario mínimo o el correcto cumplimiento de la jornada laboral.

Dicho lo anterior, se busca exponer específicamente las desigualdades inherentes al sector, las cuales conllevan que la profesión actoral no sólo no sea reconocida como un trabajo digno, sino que, por el contrario, sea concebida como un oficio subsidiario.

### **1. Informalidad de la Industria**

Según la Asociación Colombiana de Actrices y Actores (2024), la mayor parte del gremio ejerce su actividad profesional en la informalidad laboral, es decir, sin un vínculo contractual que cumpla con los requisitos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) para relaciones laborales subordinadas. Sin embargo, es necesario aclarar que, en algunos casos, sí es correcto el uso del contrato de prestación de servicios en un actor.

Es fundamental precisar que, ante cualquier disputa sobre la naturaleza jurídica de un vínculo (laboral o civil), debe enfatizarse el análisis del elemento de subordinación jurídica. Tal como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- en la sentencia SL2885 de 2019, este constituye el factor distintivo entre ambas relaciones, puesto que tanto los contratos civiles-comerciales como los laborales contemplan la prestación personal del servicio y la remuneración. Por tanto, la dependencia jerárquica —entendida como el sometimiento a órdenes, horarios y control patronal— es el criterio determinante para distinguir jurídicamente ambas figuras.

Por ejemplo, si un actor es contratado para grabar un anuncio publicitario y, al momento de grabar, emplea sus propios recursos artísticos (vestuario, metodología de actuación o estilo interpretativo), no existiría subordinación, lo que justificaría el uso de un contrato de prestación de servicios (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 2019). En consecuencia, el artista mantiene su independencia cuando puede ejercer su servicio con libertad, incluso cuando debe ajustarse a ciertas pautas organizativas.

No obstante, la realidad descrita no aplica en su totalidad para todo el sector actoral. De hecho, una parte significativa de intérpretes sí está sujeta a relaciones de dependencia laboral, caracterizadas por jornadas fijas impuestas unilateralmente, cumplimiento estricto de instrucciones creativas y uso obligatorio de vestuario o recursos provistos por la producción (Corte Suprema de Justicia, 2020). Estas condiciones, bajo los criterios del CST, configuran subordinación jurídica.

## **2. Sistema Pensional**

Acceder a un sistema pensional en Colombia sigue siendo un desafío para la mayoría de los actores, no por limitaciones legales, sino por la informalidad laboral, el uso indebido de contratos de prestación de servicios generando la existencia de relaciones laborales encubiertas. Estas últimas constituyen una de las formas más comunes de evasión de las obligaciones laborales por parte de los empleadores. Las relaciones laborales encubiertas se presentan cuando existe una verdadera relación de subordinación y dependencia entre el trabajador y quien lo contrata, pero esta se disfraza bajo figuras contractuales civiles o comerciales —como los contratos de prestación de servicios o de arrendamiento de obra— con el fin de evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales, entre ellas el pago de aportes a seguridad social.

Aunque este tipo de contratos no impiden cotizar a pensión —pues la Ley 797 de 2003 (Congreso de Colombia, 2003) obliga a trabajadores independientes y contratistas a aportar el 16% de sus ingresos—, en la práctica, muchos actores bajo esta modalidad ni siquiera suscriben contratos formales o son vinculados mediante acuerdos verbales o contratos escritos que no reflejan la realidad del vínculo. En estos casos, se configura una clara evasión, ya que el empleador, al negar la existencia de una relación laboral, elude el deber de afiliar al trabajador al sistema pensional, pagar los aportes correspondientes y garantizar el acceso efectivo a derechos laborales.

### **3. Precariedad Salarial**

Como en cualquier trabajo en Colombia, los salarios de los actores en las producciones de entretenimiento varían según la experiencia, estatus y relevancia del papel. Según el portal

web TuSalario.org (2024), un actor novato puede ganar entre \$850,000 y \$3,013,266 mensuales, mientras que un actor experimentado, pero con poca relevancia en la producción, puede ganar entre \$1,586,267 y \$4,083,407 al mes. En promedio, el salario mensual de un actor en una producción colombiana es de \$1,250,000 en 2024, lo que en muchos casos está por debajo del salario mínimo legal vigente.

#### **4. Competencia y Digitalización**

La competencia en la industria del entretenimiento se ha intensificado en la era digital, particularmente con la emergencia de nuevos perfiles profesionales vinculados a las redes sociales. Según Terse (2024), la figura de los "actores-influencers" ha reconfigurado los criterios de casting, priorizando en muchos casos la popularidad en línea sobre la formación académica o la experiencia actoral tradicional.

#### **5. Inestabilidad Laboral**

La mayoría de los actores se vincula por proyecto, lo que implica que carecen de estabilidad laboral y viven con la incertidumbre de no saber cuándo recibirán su próxima oportunidad de trabajo. Ante esta realidad, muchos recurren a empleos ajenos a la actuación para garantizar su sustento mensual (Asociación Colombiana de Actrices y Actores, 2024).

Las condiciones laborales de los actores en Colombia revelan una precariedad estructural marcada por la informalidad contractual, la carencia de un sistema pensional adecuado, la inestabilidad constante y la competencia desleal. Resulta indispensable identificar cómo la confusión en los vínculos jurídicos exacerba este problema: aunque

los contratos civiles (por ejemplo, de prestación de servicios para un evento puntual, como una obra de un solo día) son legítimos en contextos esporádicos —donde la relevancia del papel no exige subordinación—, en la práctica muchos actores quedan amparados bajo esa misma figura para proyectos de larga duración que sí demandan dependencia, horarios fijos y control de actividades. Esta distorsión, al aplicar indebidamente un contrato civil en lugar de uno laboral, priva a los intérpretes de derechos fundamentales como la cotización pensional, el reconocimiento de su formación profesional y la estabilidad económica que les corresponde.

### **CAPÍTULO III: Trayectoria Normativa del Sector Actoral: Avances, Omisiones y Retos Pendientes**

Este capítulo analiza la evolución normativa del sector actoral en Colombia, con el objetivo de examinar cómo las respuestas estatales —caracterizadas por avances parciales, omisiones legislativas y retrocesos en materia de protección laboral— han moldeado las condiciones actuales de los actores y actrices del país. El recorrido histórico-jurídico se extiende hasta la Ley 1975 de 2019, última regulación promulgada para el gremio, cuyo análisis detallado (incluyendo sus aciertos, vacíos y desafíos de implementación) se abordará en capítulos siguientes del presente artículo de investigación.

Es fundamental contextualizar históricamente el reconocimiento de la actuación como actividad profesional en Colombia. Hasta mediados de la década de 1950, el ejercicio actoral no era percibido como un trabajo formal, sino como una actividad ocasional o de índole recreativa, dada la imposibilidad de subsistir económicamente de ella. En un contexto socioeconómico donde el arte dramático carecía de mercados consolidados y apoyo institucional, figuras como Antonio Álvarez Lleras —destacado periodista y dramaturgo— y Luis Enrique Osorio —médico de profesión y pionero del teatro experimental— ejercieron la actuación como una labor paralela a sus oficios principales, evidenciando que esta disciplina se asociaba más al amateurismo ilustrado que a un trabajo formal.

Como se mencionó anteriormente, la actuación en Colombia empezó a considerarse como un trabajo formal en la década de 1950, gracias a la llegada de la televisión al país en 1954. Este medio revolucionó no solo el consumo cultural, sino que generó una demanda masiva de contenido local, permitiendo por primera vez que actores y actrices pudieran dedicarse

exclusivamente a su oficio. Series pioneras como "Tú y yo" (Carrillo, 1956) y "El 0597 está ocupado" (Mújica, 1959) no solo generaron grandes audiencias, impensables para la época, sino que utilizaron elementos básicos de la relación laboral, como jornadas de ocho horas, contratos por temporadas y pagos recurrentes, algo impensable en el teatro amateur de décadas anteriores. Lo anterior, según el Banco de la República de Colombia en su Red Cultural (Reyes, 2017).

Sin embargo, este auge industrial contrastó con la lentitud legislativa del Estado. Pese a que la televisión transformó la actuación en un trabajo viable desde los años 50, fue solo en 1966 cuando se inició un marco regulatorio mínimo para el sector. Esta incongruencia de 16 años evidencia un patrón recurrente en Colombia: las políticas culturales suelen llegar a destiempo, respondiendo a realidades ya consolidadas en lugar de anticiparse a ellas.

### **Ley 17 de 1966**

Esta representó un avance pionero en la protección de los derechos de autor cinematográficos en Colombia. Su artículo 1° estableció que el productor —ya fuera persona natural o jurídica— ostentaba la titularidad patrimonial exclusiva sobre la obra audiovisual, es decir, el derecho exclusivo a explotarla comercialmente. Sin embargo, el artículo 3° introdujo una distinción jurídica fundamental: el autor cinematográfico, especificado como aquel que contribuyó creativamente a la obra mediante la escritura del guion, la adaptación literaria, la dirección artística o la composición musical. Este reconocimiento buscaba equilibrar la relación desigual entre las grandes productoras y los creadores individuales, quienes, pese a ser esenciales para el proceso creativo, carecían de mecanismos para reclamar participación en los beneficios económicos derivados de la exhibición pública.

Para mitigar esta desigualdad, la ley exigió tres medidas clave:

1. **Reparto equitativo de ingresos:** Las productoras debían destinar un porcentaje de los ingresos netos por exhibición pública a los autores cinematográficos, proporcional a su contribución creativa (Ley 17 de 1966, art. 4, num. 1).
2. **Registro documental obligatorio:** La participación de cada autor debía constar en la película y en cada acto donde se exhibiera su reproducción, garantizando su reconocimiento moral y patrimonial (Ley 17 de 1966, art. 4, num. 2).
3. **Respeto a su aportación:** Se permitía al autor controvertir toda alteración sustancial realizada sin su autorización (Ley 17 de 1966, art. 4, num. 3).

### **Ley 397 de 1997**

Esta ley marcó un hito fundamental al reconocer al cine colombiano como herramienta de construcción identitaria y motor de la imaginación colectiva. Su artículo 40 no solo declaró que las obras cinematográficas son "expresión de la identidad nacional", sino que las elevó a la categoría de bienes culturales protegibles, obligando al Estado a fomentar su conservación, divulgación y preservación. Este marco legal no fue una mera declaración simbólica, sino que dio pie a la creación del Fondo Mixto de Promoción Cinematográfica —hoy Proimágenes Colombia—, un mecanismo financiero administrado por el Ministerio de Cultura. Según el informe de gestión de esta entidad, en el año 2022 aportó \$17.884.425.000 y en 2023 \$19.940.000.000 a productos audiovisuales, distribuidos en ficción, documentales, comedia, animación y contenido étnico (Triana, 2024).

### **Ley 814 de 2003**

Revolucionó el financiamiento del cine colombiano al instituir un mecanismo parafiscal obligatorio: un aporte del 5% al 8.5% de los ingresos brutos de exhibidores, distribuidores y

productores cinematográficos, destinado exclusivamente al Fondo para el Desarrollo Cinematográfico (FDC). Este fondo, administrado por Proimágenes Colombia, no solo buscaba fortalecer la producción nacional, sino democratizar el acceso a recursos en un sector históricamente dominado por grandes estudios.

### **Ley 1556 de 2012**

Marcó un punto de inflexión en la política cinematográfica colombiana al crear el Fondo Fílmico de Colombia, una herramienta diseñada para posicionar al país como destino global de producciones audiovisuales. Según la Comisión Fílmica de Colombia (2023), esta ley ha permitido la filmación de 134 producciones internacionales provenientes de 15 países, atrayendo a 78 productoras globales como Netflix, Amazon Studios y Disney, que han invertido más de USD 499 millones en el territorio nacional. Estos rodajes han generado 28.800 empleos directos y 8.200 indirectos, dinamizando sectores estratégicos como turismo, transporte y servicios locales.

Antes de continuar con esta línea normativa, es necesario recalcar que el Gobierno colombiano ha sido limitado al momento de promulgar leyes para la regulación y optimización de la industria del entretenimiento audiovisual. Se ha enfatizado en el apoyo a grandes producciones cinematográficas, pero ¿qué sucede con los actores? El gremio actoral ha expresado reiteradamente su preocupación por la falta de reconocimiento y protección de su trabajo. En respuesta a esta problemática, en 2016 inició la lucha por una legislación específica para actores y actrices en Colombia, con propuestas que incluyen el reconocimiento profesional, la mejora en condiciones laborales y la creación de un fondo de solidaridad.

Dicha interrogante ha sido planteada a través de los años y en múltiples ocasiones, por el gremio actoral, debido a que estos sienten una gran ausencia por parte de la administración estatal, frente a la protección de su trabajo.

Debido a esto, en el año 2016 se inicia la lucha para que el Gobierno regule debidamente al actor y actriz en Colombia, dicha lucha inicia con el lanzamiento de un proyecto de ley, para los actores de producciones audiovisuales en Colombia. Dicho proyecto se dividía en 5 grandes aspectos: el primero era buscar el reconocimiento de los actores y actrices colombianos como partícipes de la cultura del país, así como reconocer los aportes económicos y sociales que estos brindan mediante su trabajo.

El segundo, hace énfasis en la necesidad de la profesionalización de los actores y actrices en Colombia, buscando mejorar la formación de quienes trabajan en la industria, y así, generar un mejor producto audiovisual.

El tercero, muestra las precarias condiciones laborales de los actores y actrices en Colombia, como lo sería, la baja remuneración, la relación empleador-trabajador que se oculta bajo contratos de naturaleza civil, la contratación intermitente, las nulas prestaciones sociales y entre otras.

El cuarto eje propone la creación de un Fondo de Solidaridad para actores y actrices en Colombia, con el objetivo de que, al cumplir ciertos requisitos, estos profesionales puedan acceder a una pensión, un derecho históricamente inaccesible para este gremio debido a la irregularidad en sus cotizaciones y la naturaleza intermitente de su trabajo.

Por último, como quinto gran aspecto, se busca que se siga fomentando cada vez más la creación e inversión en las producciones audiovisuales de entretenimiento en el país, ya que, esto permite que los actores tengan diversas opciones para llevar a cabo su trabajo.

## **CAPÍTULO IV: La Ley 1975 de 2019: Entre el Reconocimiento Formal y los Desafíos de Implementación**

En el año 2019, la situación para los actores y actrices en Colombia dio un giro significativo con la promulgación de la Ley 1975 de 2019, también conocida como la Ley del Actor. Esta ley fue creada con el propósito de garantizar no solo los derechos laborales y culturales de los profesionales del sector, sino también para fomentar y diversificar las formas de empleo para quienes ejercen esta profesión en el país (Congreso de Colombia, 2019). Adicionalmente, la ley reconoce a los actores y actrices colombianos como agentes cruciales en la promoción y preservación del Patrimonio Cultural de la Nación.

Uno de los cambios más destacados introducidos por esta ley es el reconocimiento formal de la actuación como una profesión. Esto implica que el Estado tiene la responsabilidad de promover y apoyar programas de profesionalización y formación continua para actores y actrices. Estos programas están diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los profesionales del medio, asegurando que puedan mantenerse actualizados con las mejores prácticas y tendencias de la industria (Congreso de Colombia, 2019).

Además, la Ley 1975 de 2019 establece la creación del Registro Nacional de Actores y Actrices. Este registro sirve como un instrumento fundamental para la inscripción, conservación y actualización de la información sobre los actores y actrices en Colombia. Su objetivo es proporcionar una base de datos centralizada y oficial que facilite la identificación y seguimiento de los profesionales del sector (Congreso de Colombia, 2019).

Para ser incluido en este Registro, los actores y actrices deben cumplir con una serie de requisitos establecidos por la ley. Estos requisitos incluyen:

i) Poseer un título profesional en Artes Escénicas o en campos equivalentes como teatro, artes dramáticas o audiovisuales. Este requisito asegura que los profesionales tengan una formación académica adecuada para el ejercicio de su labor (Congreso de Colombia, 2019).

ii) Contar con experiencia certificada en áreas relevantes como cine, teatro, televisión, radio, series web y otros medios en los cuales se realiza la actuación. La experiencia certificada es fundamental para garantizar que los profesionales estén bien capacitados y tengan un historial comprobado en su campo (Congreso de Colombia, 2019).

iii) Presentar una combinación de educación formal y formación para el trabajo, que puede incluir educación técnica o tecnológica junto con experiencia práctica en la actuación. Este enfoque mixto asegura que los actores y actrices tengan una formación integral que abarca tanto el aspecto académico como el práctico de su profesión (Congreso de Colombia, 2019, art. 7).

Es importante aclarar que, aunque la Ley 1975 de 2019 establece estos requisitos para la inclusión en el Registro Nacional, no impone una obligación a las productoras audiovisuales para contratar únicamente a actores o actrices registrados. La ley respeta la autonomía de las productoras y permite que éstas elijan a los candidatos más adecuados para los roles, basándose en sus necesidades específicas y criterios de selección (Congreso de Colombia, 2019).

Además, la ley enfatiza el derecho de los actores y actrices a asociarse colectivamente. Este derecho les permite participar activamente en la creación, elaboración e implementación de políticas laborales que afectan a su profesión. La capacidad de organizarse en asociaciones es clave para que los profesionales del sector puedan influir en las decisiones que impactan sus condiciones de trabajo y sus derechos laborales (Congreso de Colombia, 2019)

## **CAPÍTULO V: Vacíos en la Ley del Actor: Infancia Desprotegida, Regalías**

### **Olvidadas y Salarios Inciertos**

La promulgación de la Ley 1775 de 2019, conocida como Ley del Actor, constituyó un hito simbólico en el reconocimiento formal de la actuación como profesión en Colombia, tras décadas de informalidad por parte del gremio. Sin embargo, su articulado sufre de omisiones sustanciales que mantienen la precarización laboral del sector, incumpliendo los estándares mínimos que plantea la Constitución Política de 1991 en materia de derechos fundamentales al trabajo (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 25). A continuación, se analizan críticamente los principales vacíos normativos:

#### **1. Protección integral a actores menores de edad**

La Ley 1775 de 2019, al no incluir ninguna disposición en concreto para la protección de los actores menores de edad, incumple el mandato constitucional de garantizar el interés superior del niño (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 44) y desatiende los estándares internacionales en materia de derechos de la niñez. Esta omisión resulta particularmente grave en un país donde, según datos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF, 2023), el 23% de los actores en telenovelas nacionales son menores de 18 años, y donde persisten prácticas laborales que equiparan su participación artística con formas encubiertas de explotación.

El problema central radica en la ausencia de un marco regulatorio que adapte las particularidades del trabajo actoral infantil a las garantías propias de su condición de sujeto de especial protección. Por ejemplo, mientras que la Ley 515 de 1999 prohíbe la vinculación laboral

de menores de 15 años, la industria audiovisual utiliza figuras como los "permisos de participación artística" —gestionados a través del ICBF— para evadir responsabilidades laborales básicas, como el pago de prestaciones sociales o la garantía de jornadas compatibles con su desarrollo integral (Congreso de Colombia, 1999).

Dicho lo anterior, es necesario establecer los siguientes aspectos con el fin de velar por los derechos de los niños actores en Colombia:

Jornadas laborales adaptadas: Ausencia de límites horarios proporcionales a la edad (ej.: máximo 4 horas diarias para menores de 12 años, como propone la Organización Internacional del Trabajo [OIT, 1973] en el Convenio 138). Esto contraviene la Constitución Política de Colombia (1991, art. 45).

Salud física y mental: No se exige acompañamiento psicológico obligatorio durante y después de proyectos con contenidos emocionalmente exigentes, pese a lo establecido en la Ley 1616 de 2013 sobre salud mental (Congreso de Colombia, 2013).

Garantías educativas: Falta de mecanismos para asegurar la escolarización continua.

Remuneración justa: Omisión de un salario mínimo profesional para menores, lo que facilita prácticas como el pago mediante la experiencia o exposición.

## **2. Regalías por retransmisión: una omisión que desconoce los derechos conexos**

Aunque las regalías, a los artistas, intérpretes o ejecutantes de obras y grabaciones audiovisuales en Colombia, están reguladas en la Ley 1403 de 2010 (Ley Fanny Mikey) (Congreso de Colombia, 2010), muchos actores señalaron que la Ley 1975 del 2019 (Congreso

de Colombia, 2019), debía abordar en concreto dicho tema, con el fin de establecer específicamente la distribución equitativa de regalías que los actores y actrices en Colombia pudieran a llegar a percibir.

Esto, debido a la tendencia por parte de las productoras audiovisuales, en retransmitir producciones antiguas. Asimismo, plataformas de streaming como Netflix, Max, Apple TV, entre otras, adquieren los derechos de transmisión de las producciones y permiten su total explotación.

No obstante, el núcleo de la problemática reside en la desvinculación absoluta entre la explotación comercial de las obras audiovisuales y la retribución equitativa para los actores. Mientras los personajes creados por estos últimos son retransmitidos globalmente a través de plataformas digitales, cadenas televisivas y reposiciones teatrales —multiplicando exponencialmente los ingresos de las productoras—, los intérpretes originales quedan relegados a un rol de mera instrumentalización creativa. Es decir, su aporte artístico, aunque constitutivo del éxito perdurable de las producciones, no se traduce en participación alguna sobre las ganancias generadas tras la emisión inicial. Esta desigualdad entre actores y productores no solo evidencia la precarización del trabajo actoral, sino que consolida un modelo de enriquecimiento unilateral donde las empresas concentran el 100% de los beneficios derivados de la reutilización, distribución internacional y licencias secundarias.

De esta manera, los actores terminan siendo tratados como trabajadores temporales que solo reciben un pago único por su participación en un proyecto. Sin embargo, aunque sus actuaciones —y hasta su imagen personal— siguen siendo usadas una y otra vez para generar

ganancias, no obtienen ningún beneficio económico adicional por ese uso repetido. Es decir, las empresas siguen ganando dinero gracias a su trabajo, pero ellos no reciben compensación alguna.

Frente a esta problemática, la legislación colombiana puede optar por establecer porcentajes obligatorios para los actores partícipes de las producciones, a lo cual se pueden llegar a utilizar estándares ya establecidos por diversas legislaciones, como lo podría llegar a ser el Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales (OMPI, 2012), el cual sugiere un 2% de regalías para actores principales y 1% para secundarios.

### **3. Exclusión de actores publicitarios: una definición restrictiva de la profesión**

La Ley se denomina como Ley del Actor, sin embargo, al momento de analizar esta, a simple vista, se logra contemplar que la Ley no abarca a los actores que se dedican totalmente a la actuación en comerciales publicitarios.

Por ello, era necesario que la Ley regulará aspectos frente a los contratos por uso de imagen en campañas publicitarias o el pago adecuado por uso prolongado o repetitivo en comerciales. Y más al día de hoy, donde una campaña publicitaria pueda llegar a ser tendencia en redes sociales, y esto conlleve a su constante repetición y diversa distribución. Lo que puede llegar a contemplarse como pagos inequitativos, dado que los pagos son por la realización de la campaña publicitaria, sin estipularse ningún tipo de bono por viralización (Congreso de la República de Colombia, 2017).

### **4. Casting y procesos de selección: la normalización de prácticas abusivas**

La regulación de los procesos de selección en la industria actoral colombiana enfrenta una paradoja jurídica: mientras el artículo 13 de la Constitución Política garantiza la libertad de

contratación y proscribire la discriminación (Congreso de la República de Colombia, 1991), la ausencia de criterios específicos en el casting permite que, bajo el amparo de la autonomía contractual, se perpetúen prácticas violatorias de derechos fundamentales. Si bien es incuestionable que los empleadores —productoras, directores o agencias— gozan de la facultad de elegir al talento idóneo para sus proyectos, esta prerrogativa no puede ejercerse en detrimento de la dignidad laboral (artículo 25 CP) ni del principio de igualdad material.

En efecto, la falta de regulación específica ha normalizado dinámicas abusivas, entre las que destacan: la exigencia de pruebas técnicas no remuneradas que exceden los límites de razonabilidad —una práctica que, según el informe de la Asociación Colombiana de Actores (2023), afecta al 62% de los profesionales del sector—; la discriminación sistémica hacia mujeres mayores de 40 años, cuyas oportunidades se reducen en un 74% frente a sus pares (Asociación Colombiana de Actores, 2023). Estas prácticas conllevan a recordar que la libertad empresarial no es absoluta y debe armonizarse con los diversos parámetros de la no discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

### **5. Remuneración mínima: la falacia de la "justicia retórica"**

La mención genérica de una "remuneración justa" en la Ley 1975 de 2019 —sin parámetros cuantitativos ni diferenciación por modalidad actuarial— opera como una promesa incumplida para el gremio, manteniendo un sistema de compensación arbitrario que desconoce las particularidades económicas de cada rama de la profesión (Congreso de la República de Colombia, 2019). Si bien el artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a un salario mínimo vital y móvil (Congreso de la República de Colombia, 1991), la ausencia de

tabuladores salariales específicos en la Ley del Actor genera distorsiones profundas entre sectores.

Esta ambigüedad normativa no sólo viola el principio de igualdad retributiva (artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo) (Congreso de la República de Colombia, 1950), sino que consolida jerarquías arbitrarias: actores consagrados negocian honorarios directamente, mientras que emergentes o mujeres —quienes representan el 68% de la fuerza laboral actoral— aceptan condiciones precarias por temor al constante desempleo que sufre la profesión (Asociación Colombiana de Actores, 2023). La falta de estándares claros, como una escala salarial por hora para ensayos o un mínimo por sesión de grabación, deshumaniza el trabajo artístico al equipararse con servicios ocasionales, ignorando que la preparación técnica, la investigación de personajes y la exposición pública exigen inversiones intangibles que el mercado no valora. Las cuales, en la mayoría de las ocasiones, son realizadas por el actor en su tiempo de ocio.

Surge, por tanto, que el Ministerio del Trabajo, en concertación con gremios actorales y productores, defina tablas salariales diferenciadas por sector (teatro, televisión, publicidad, doblaje), incorporando variables como tiempo de preparación, duración del proyecto y alcance mediático. Solo así se materializa el mandato constitucional de remuneración digna, transformando una aspiración retórica en un derecho exigible (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

## **CAPÍTULO VI: Lecciones del Derecho Comparado: Hacia una Regulación Integral para el Gremio Actoral**

Los capítulos precedentes establecieron los elementos fundamentales del contrato laboral en el contexto actoral colombiano, analizando las particularidades contractuales que rigen a los intérpretes del país. A través de una trayectoria normativa cronológica, se evidenció la evolución de la intervención estatal en el gremio —desde los primeros intentos de regulación sectorial hasta la promulgación de la Ley del Actor (Ley 1975 de 2019)—, destacando hitos normativos clave. Como cierre de este recorrido, se realizó un análisis crítico de los vacíos regulatorios presentes en dicha ley, identificando omisiones sustanciales que limitan su eficacia para garantizar derechos laborales plenos.

Ante este diagnóstico de vacíos normativos, surge un interrogante central: ¿qué rutas legales podría adoptar Colombia para avanzar hacia una regulación integral del gremio actoral? Este capítulo busca responder mediante un análisis comparativo de modelos internacionales, identificando mecanismos exitosos en países que han reconocido las particularidades del trabajo artístico en sus marcos jurídicos, dicho esto, se examinarán casos paradigmáticos como España, Argentina y México.

No obstante, es crucial precisar que este análisis comparativo no pretende promover una réplica literal de modelos extranjeros —la experiencia nacional demuestra que los trasplantes normativos sin adaptación suelen fracasar—, sino identificar principios transferibles que, al ser reinterpretados, puedan aportar al desarrollo de una regulación propia.

**1. España:** Representa un ejemplo paradigmático de transformación normativa acelerada en el sector actoral. Hasta 2021, el país carecía de un marco regulatorio integral para los

denominados "*artistas audiovisuales*", un contexto similar al colombiano, sin embargo, en un período de cuatro años (2019-2023), España promulgó seis normas clave —entre decretos y leyes— que redefinieron los derechos laborales y sociales del gremio.

Las cuales se destacan las siguientes:

#### 1.1 Real decreto - Ley 5/2022:

- Destaca por su enfoque inclusivo y detallado. A diferencia de la ambigüedad que persiste en la Ley del Actor colombiana, el artículo 1° de la norma española especifica taxativamente su ámbito de aplicación, enumerando 22 categorías artísticas protegidas, desde actores dramáticos y doblajistas hasta guionistas, coreógrafos y artistas circenses. De igual manera, incluye a auxiliares o técnicos, que sean necesarios para el desarrollo de las profesiones antes nombradas.(artículo 1, Real decreto -Ley 5/2022, España).

- Creó el contrato laboral artístico de duración determinada, el cual surge como respuesta a la intermitencia laboral inherente al sector cultural. Este instrumento jurídico exige que las empresas justifiquen específicamente la temporalidad del vínculo y definan su plazo exacto en el contrato, evitando así la precarización encubierta mediante vínculos indefinidos sin garantías. (disposición adicional quincuagésima primera, Real decreto -Ley 5/2022, España)

A diferencia de Colombia, donde la Ley del Actor no regula contratos temporales específicos, dejando a los actores en un limbo entre "servicios ocasionales" y subordinación no reconocida

#### 2.2 Real decreto - Ley 1/2023:

- Establece una prestación por desempleo específica para artistas, diseñada para adaptarse a la naturaleza intermitente del trabajo cultural. Este subsidio reconoce la acumulación de períodos laborales discontinuos en proyectos artísticos independientes, permitiendo a los artistas acceder a protección económica durante fases de inactividad sin perder derecho. (artículo 51, Real decreto - Ley 1/2023, España)
- Introduce un régimen simplificado de cotización para artistas con ingresos anuales inferiores a 3.000€, reconociendo la precariedad económica que caracteriza a gran parte del gremio. Bajo esta disposición, los artistas pueden cotizar a la seguridad social con aportes reducidos —calculados en proporción a sus ingresos—, garantizando así su acceso a pensiones futuras. (disposición transitoria cuarta- Real decreto - Ley 1/2023, España)

**2. Argentina:** El marco normativo laboral de los actores en Argentina ha experimentado avances significativos en la última década. En 2015, se sancionó la Ley 27203 —denominada *Ley para Trabajadores de Espectáculos Públicos*—, la cual reconoció formalmente los derechos laborales de este gremio, incluyendo protecciones en materia de seguridad social, jornada laboral y remuneración. No obstante, quedaron aspectos elementales sin regular. Para corregir estas limitaciones, en 2023 se promulgó el Decreto 830/2023, que fortaleció el régimen especial mediante mecanismos como la obligatoriedad de registros formales de contratación y la extensión de beneficios a trabajadores eventuales. Este ajuste normativo respondió, en parte, a las demandas históricas de sindicatos como la Asociación Argentina de Actores (AAA), que denunciaban la inseguridad jurídica generada por la legislación anterior.

### 2.1 Ley 27203:

- El artículo 4 establece que los menores de 16 años que deseen ejercer como trabajadores en espectáculos públicos deben sujetarse al Convenio 138 de la OIT —ratificado por el país mediante la Ley 24.650—, el cual fija requisitos estrictos para proteger su integridad física, educación y desarrollo psicosocial. Para los mayores de 16 años, la norma habilita su participación en el gremio bajo los principios de protección integral previstos en el mismo convenio, garantizando condiciones laborales adaptadas a su minoridad. (artículo 4, Ley 27203 - Argentina)

Este enfoque contrasta radicalmente con el vacío legal en Colombia, donde la Ley del Actor no incluye disposiciones específicas para menores de edad en su articulado.

- De conformidad con el artículo 7, se genera un mecanismo de control sindical obligatorio para garantizar la transparencia contractual en el sector. Según esta norma, el empleador debe remitir el contrato de trabajo a la asociación sindical gremial correspondiente. La entidad gremial está facultada para revisar las cláusulas, verificar su ajuste a la normativa laboral vigente y emitir una aprobación o observaciones fundamentadas. Si el empleador omite este requisito, se aplicará una sanción económica progresiva, cuyo monto máximo equivale al valor total del contrato del actor. Esta revisión busca disuadir prácticas abusivas, como la modificación unilateral de condiciones o la omisión de beneficios obligatorios. (artículo 7, Ley 27203 - Argentina)

A diferencia del modelo argentino, en Colombia la Ley 1975 de 2019, no instituye un mecanismo de supervisión sindical previa para los contratos.

- Incluye una protección específica contra la explotación de la imagen laboral: prohíbe incluir en el contrato de trabajo cláusulas que obliguen al actor a realizar actividades

promocionales no remuneradas vinculadas a la producción (ej: entrevistas, redes sociales o presentaciones). La única excepción aplica para campañas publicitarias comerciales propiamente dichas, las cuales deben negociarse bajo un contrato independiente y adicional, garantizando una remuneración específica por este concepto. Este mecanismo busca evitar que los empleadores junten las funciones artísticas con labores de mercadeo sin compensación, asegurando que el actor perciba ingresos diferenciados por cada ámbito de su participación. (artículo 9, Ley 27203 - Argentina)

#### 2.2 Decreto 830/2021:

- Introduce un tope en los aportes patronales a la seguridad social para empleadores del sector de espectáculos públicos. En lugar de calcular las contribuciones (pensión, salud, etc.) sobre el 100% del salario del trabajador, las empresas solo pagan aportes sobre un máximo de 1.25 veces la remuneración máxima imponible fijada por ley, esta medida reduce significativamente los costos laborales para los empleadores del sector de espectáculos públicos, lo que actúa como un incentivo fiscal para la contratación formal de los trabajadores del sector. (artículo 1, Decreto 830/2021 - Argentina)

**3. México:** carece de una Ley del Actor específica que aborde las particularidades del trabajo actoral contemporáneo. No obstante, el Capítulo XI de la Ley Federal del Trabajo — titulado "*Trabajadores Actores y Músicos*"— regula aspectos mínimos del gremio desde un enfoque generalista, los cuales, se destacan positivamente los siguientes:

#### 3.3 Ley Federal del Trabajo, Capítulo XI:

- Obliga a los empleadores a otorgar un anticipo mínimo del 25% del salario total al actor cuando su trabajo requiera desplazarse fuera de su lugar de residencia—incluso en casos de producciones internacionales—, además de garantizar el transporte de ida y regreso. (artículo 308 y 309 Ley Federal del Trabajo - México).

Mientras en México se regula el anticipo de forma genérica, en Colombia la Ley 1975 de 2019 omite toda mención a pagos anticipados, dejando esta materia a la negociación individual, lo que incrementa las incertidumbres al momento de rodar fuera de la ciudad de residencia.

El análisis comparativo de los modelos regulatorios de España, Argentina y México evidencia que, si bien cada sistema responde a realidades sociolaborales propias de cada país, existen principios comunes transferibles para avanzar hacia una regulación integral del trabajo actoral en Colombia. España destaca por su capacidad de transformación normativa acelerada, materializada en herramientas como el contrato laboral artístico de duración determinada y la prestación por desempleo adaptada a la intermitencia. Argentina, por su parte, ofrece lecciones clave en participación sindical vinculante (revisión previa de contratos por gremios) e incentivos fiscales para la formalización (tope a aportes patronales), equilibrando derechos laborales con viabilidad económica para los empleadores. México, aunque con un marco más limitado, aporta soluciones pragmáticas ante desafíos que también se encuentran en Colombia, como el anticipo salarial obligatorio para desplazamientos del lugar de residencia. El desafío para Colombia no radica en replicar fórmulas extranjeras, sino en establecer principios adaptables a nuestra legislación y a nuestros entornos.

**Conclusiones:**

Esta investigación parte de la pregunta: ¿En qué medida la Ley 1975 de 2019 ha logrado proteger los derechos laborales de los actores y actrices en Colombia y qué reformas normativas se requieren para superar sus vacíos? El objetivo general consistió en evaluar su eficacia, identificando limitaciones y proponiendo un marco regulatorio integral, sustentado en experiencias comparadas de España, Argentina y México, mientras que los objetivos específicos abordaron la evaluación de condiciones laborales actuales, la detección de vacíos en la norma, el estudio de modelos internacionales exitosos y el diseño de políticas públicas adaptadas al contexto colombiano.

Los hallazgos revelan que, a pesar del reconocimiento de la actuación como profesión y de la creación del Registro Nacional de Actores, persiste una precariedad estructural caracterizada por la informalidad contractual —contratos civiles que encubren relaciones de subordinación y generan inestabilidad—, salarios por debajo del mínimo legal, cotizaciones pensionales incompletas y ausencia de mecanismos efectivos de protección social. Además, se corroboró la falta de salvaguardas para menores en producciones, la omisión de regalías por retransmisiones digitales y la ambigüedad en estándares de remuneración que aseguren compensaciones justas por ensayos.

Para resolver estas problemáticas, se proponen medidas concretas y complementarias: en primer lugar, instaurar regalías dinámicas por explotación digital basadas en el Tratado de Beijing y la experiencia del Real Decreto-Ley 5/2022 de España, garantizando un porcentaje de ingresos por streaming y retransmisiones; en segundo lugar, diferenciar contratos artísticos según la duración y naturaleza del proyecto ; en tercer lugar, crear un Estatuto de Protección Integral

para actores menores de edad, que establezca jornadas máximas según edad, salarios proporcionales, acompañamiento psicosocial obligatorio y supervisión periódica por parte de entidades especializadas; en cuarto lugar, ofrecer incentivos fiscales —reducción del 15 % en impuesto de renta para productoras que adopten tablas salariales diferenciadas (teatro, televisión y cine) y provean seguros médicos privados en proyectos de larga duración; quinto, diseñar alternativas pensionales específicas para el gremio, mediante bonos pensionales u otras figuras que aseguren una vejez digna a quienes han dedicado su vida a la actuación; y por último , tabularizar los salarios mínimos de acuerdo con estudios técnicos, experiencia y grado de participación en la obra, garantizando una remuneración equitativa y cerrando un vacío legal clave.

Estos mecanismos, articulados a través del Registro Nacional de Actores y bajo la veeduría activa de la Asociación Colombiana de Actores y Actrices (ACTA), no solo responden a vacíos identificados, sino que emulan prácticas internacionales que han demostrado capacidad de dignificar la profesión sin mermar la creatividad. De este modo, se fortalecerá la estabilidad económica de los intérpretes, se protegerá a las nuevas generaciones y se impulsará la formalización contractual como base para consolidar la actuación en Colombia como una profesión sostenible y respetada.

## Referencias:

- Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo.
- Fernández, J. (2019). Impacto de la globalización en el mercado laboral colombiano. Editorial Universidad Nacional.
- González, P., & Mejía, R. (2022). Transformaciones del trabajo en la era digital. Fondo Editorial Javeriano.
- López, A. (2020). Historia económica de Colombia en el siglo XX. Universidad de los Andes.
- Martínez, S. (2018). Industrialización y cambios en el mundo del trabajo en Colombia. Fondo de Cultura Económica.
- Pérez, C., & Gómez, L. (2015). Condiciones laborales en la Colombia del siglo XIX. Editorial Pontificia.
- Peña, D. (2016). Evolución de los contratos laborales en Colombia. Universidad del Rosario.
- Rodríguez, M. (2021). Precarización laboral en Colombia: una perspectiva crítica. Editorial de la Universidad Nacional.
- Sánchez, E., & Ramírez, O. (2017). Los movimientos obreros en Colombia y su impacto en la legislación laboral. Siglo XXI Editores.
- <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleNorma/129556/20151215>
- <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleNorma/283954/20230901>
- Asociación Colombiana de Actores. (2023). *Informe sobre condiciones laborales en la industria actoral colombiana*. Asociación Colombiana de Actores.

- Congreso de la República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 26428.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Diario Oficial No. 114.
- Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1975 de 2019: Por la cual se dictan disposiciones en materia de cultura y se fortalece la seguridad social de los creadores y gestores culturales*. Diario Oficial No. 51.059.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. OIT.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40h>  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=106399455>
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). (2012). *Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales*.  
<https://www.wipo.int/treaties/es/ip/beijing/>
- Asociación Colombiana de Actrices y Actores. (2024). Informe anual sobre la situación laboral de los actores en Colombia.
- Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (2019). Sentencia SL2885 de 2019.

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (2020). Sentencia SL4330 de 2020.
  
- El Tiempo. (2014). La problemática de las pensiones en el gremio actoral en Colombia.
  
- Terse. (2024). Influencers vs Actores: El impacto de la popularidad en la industria del entretenimiento.
  
- TuSalario.org. (2024). Salarios de los actores en Colombia.