

Santander, en calidad de interinidad; quien cumple con las calidades exigidas por la ley para el ejercicio de la función notarial”.

Que en este orden se procede a designar en interinidad al señor Jorge Eduardo Antolinez Rozo, identificado con la cédula de ciudadanía 1090368012 expedida en Cúcuta (Norte de Santander), en el cargo de Notario Primero (1) del Circuito Notarial de Pamplona (Norte de Santander).

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. *Designación en interinidad.* Desígnese en interinidad al señor Jorge Eduardo Antolinez Rozo, identificado con la cédula de ciudadanía 1090368012 expedida en Cúcuta (Norte de Santander), en el cargo de Notario Primero (1) del Circuito Notarial de Pamplona (Norte de Santander).

Artículo 2°. *Acreditación de documentos para tomar posesión del cargo.* Para posesionarse en el cargo, el designado debe aportar y acreditar, ante la Gobernación de Norte de Santander¹, la documentación de ley.

Artículo 3° *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 26 de junio de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Justicia y del Derecho,

Jorge Iván Cuervo Restrepo.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 0641 DE 2026

(junio 26)

por el cual se confiere la condecoración “Cruz al Mérito Policial” a un personal de la Policía Nacional

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 5° del Decreto número 2806 de 1979, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto número 2806 de 1979, el Gobierno nacional creó la condecoración “Cruz al Mérito Policial”, para exaltar el mérito de quienes se han distinguido en el servicio a la Patria y a la sociedad, y sobresalen por su abnegación, constancia y decisión en la lucha contra el delito.

Que el Consejo de la Condecoración Cruz al Mérito Policial, en sesión extraordinaria celebrada el 30 de mayo de 2026, registrada en Acta 18 ADEHU - GREPO 2.25, aprobó conferir la condecoración al personal de la Policía Nacional que se relaciona en el presente acto administrativo, por cumplir los requisitos exigidos en los artículos 1° y 4° del Decreto número 2806 de 1979, y en reconocimiento a su profesionalismo, consagración al servicio, liderazgo, abnegación en las actividades y funciones.

DECRETA:

Artículo 1°. *Condecoración.* Confiérase la condecoración “Cruz al Mérito Policial”, a un personal de la Policía Nacional, así:

PRIMERA VEZ

IJ.	Vásquez Castro Johann Fernando	86069009
SI.	Guerrero Duarte Edwuin Alexánder	1090385599
SI.	Estrada Salazar Karen Liceth	1091675830

Artículo 2°. *Imposición.* La condecoración conferida, será impuesta en ceremonia especial, de conformidad con el Reglamento de Ceremonial y Protocolo Policial.

Artículo 3°. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado, a 26 de junio de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Defensa Nacional,

Pedro Arnulfo Sánchez Suárez.

¹ Artículo 3°. Decreto número 2817 de 1974. “Los demás Notarios de primera categoría y Registradores de cabecera de círculo tomarán posesión de sus cargos antes los Gobernadores, Intendentes y Comisarios de los respectivos Circuitos.”

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 0634 DE 2026

(junio 26)

por medio del cual se hace un nombramiento ordinario.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en particular las conferidas en el numeral 13 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 2.2.5.1.1 del Decreto número 1083 de 2015, y

DECRETA:

Artículo 1°. *Nombramiento.* Nombrar a partir de la fecha, con carácter ordinario al doctor Juan Felipe Harman Ortiz, identificado con la cédula de ciudadanía número 1121845374, en el empleo denominado Director General de Agencia, Código E3, Grado 05 adscrito a la Agencia Nacional de Tierras (ANT).

Artículo 2°. *Comunicación.* Comuníquese el presente acto administrativo al doctor Juan Felipe Harman Ortiz, a través de la Secretaría General del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Artículo 3°. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 26 de junio de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

La Ministra de Agricultura y Desarrollo Rural,

Martha Viviana Carvajalino Villegas.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 0658 DE 2026

(junio 26)

por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el contrato de las trabajadoras y trabajadores de las artes y la cultura.

El Presidente de la República, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en particular la conferida en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 41 de la Ley 2466 de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2° de la Constitución Política, establece que, “Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación (...)”.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”.

Que, conforme lo establece el artículo 26 de la Constitución Política, “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. (...) Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social”.

Que el artículo 53 de la Constitución consagra los principios mínimos fundamentales del trabajo, tales como la igualdad de oportunidades, la primacía de la realidad sobre las formalidades, la estabilidad en el empleo y la garantía de negociación colectiva, aplicables plenamente al sector artístico y cultural.

Que, en virtud de lo acordado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Ley 74 de 1968, los Estados parte reconocen el derecho de toda persona al trabajo en condiciones dignas y justas, como se demanda de los artículos 6° y 7°, así como el derecho de participar en la vida cultural de que trata el artículo 15, lo cual cobija de manera especial a los trabajadores de las artes y las culturas.

Que el Protocolo de San Salvador, aprobado por Ley 319 de 1996, reafirma en sus artículos 6°, 7° y 14 el derecho al trabajo, a condiciones laborales justas y al acceso a los beneficios de la cultura, principios que deben inspirar la reglamentación del contrato de trabajadores de las artes y la cultura.

Que la Convención de la Unesco de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, aprobada por Ley 1516 de 2012, impone al Estado colombiano el deber de crear condiciones que garanticen a los trabajadores culturales la posibilidad de desarrollar y difundir sus expresiones, en condiciones de equidad y dignidad.

Que los Convenios de la OIT ratificados por Colombia, entre ellos el Convenio 98 sobre negociación colectiva, aprobado mediante Ley 26 de 1976; el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración aprobado mediante Ley 54 de 1962; y, el Convenio 111 sobre no discriminación, también aprobado por la Ley 22 de 1967, establecen parámetros mínimos de protección laboral plenamente aplicables a los trabajadores de las artes y las culturas.

Que desde la concepción de las bases del Plan Nacional de Desarrollo, el Gobierno nacional le apostó a la consecución de ejes estratégicos para poder lograr un marco de transformaciones en lo relacionado con el aparato productivo, incorporando para tal efecto garantías de trabajo decente en el cual los trabajadores pudieran acceder a empleo e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo, la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propiciara el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por ello, como estrategia se propuso la creación de una nueva política de trabajo digno y decente que además tuviera en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral.

Que, con base en el objetivo de la reforma tendiente a la creación de nuevas formas de contratación que permitirán a la ciudadanía transitar a relaciones laborales justas, la reforma laboral incorporó el artículo 41 el cual tiene como objetivo fundamental generar un mecanismo jurídico en donde se disponen elementos de formalización laboral a través de la inserción de un acuerdo de uso exclusivo para regular las relaciones de índole laboral de los trabajadores de las artes y la cultura.

Que la intermitencia, discontinuidad y parcialidad que caracterizan una parte significativa del trabajo artístico y cultural hacen necesario articular el desarrollo del contrato laboral del sector con los mecanismos de protección social existentes en el ordenamiento jurídico, así como establecer reglas operativas que faciliten su aplicación en los términos autorizados por la ley.

Que el parágrafo 4° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025 dispuso que las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral podrán realizarse de manera proporcional para las personas trabajadoras vinculadas mediante jornadas parciales o modalidades de tiempo parcial, conforme al tiempo efectivamente laborado y al ingreso devengado, lo cual habilita la expedición de disposiciones operativas dirigidas a facilitar su aplicación en el sector artístico y cultural, sin alterar el régimen general vigente en materia de seguridad social.

Que en atención a la pluralidad de formas de vinculación existentes en el sector artístico y cultural, incluidas las relaciones laborales, las modalidades parciales, intermitentes y ciertas formas de trabajo independiente, resulta necesario diferenciar entre, de una parte, la reglamentación del contrato laboral especial de las personas trabajadoras de las artes y la cultura y, de otra, las disposiciones operativas de afiliación, cotización, protección social e incentivos de formalización expresamente autorizadas por la ley.

Que la jornada máxima de trabajo en Colombia se rige por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, conforme al cual la duración máxima de la jornada ordinaria es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, distribuibles de común acuerdo entre empleador y personas trabajadoras en cinco (5) o seis (6) días, garantizando siempre el día de descanso, sin perjuicio de las excepciones legales expresamente previstas y del reconocimiento de trabajo suplementario, recargos y descansos en los términos de la normatividad vigente.

Que la Ley 1975 de 2019, conocida como Ley del Actor, tiene por objeto promover, estimular y proteger el trabajo de los actores y actrices y garantizar sus derechos laborales y culturales, así como reconocer que su actividad comprende la interpretación, el ensayo, la investigación, el estudio, la memorización de guiones y otras actividades relacionadas; no obstante, dicha ley no estableció un régimen especial autónomo sobre duración de la jornada laboral distinto del previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual no existe incompatibilidad ni tensión normativa con el artículo 161 *ibidem*, sino una aplicación concurrente y armónica: la Ley del Actor protege y reconoce la actividad profesional, mientras la jornada laboral continúa rigiéndose por la legislación laboral general.

Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 23, numeral primero, literal b del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación o dependencia de la persona trabajadora no puede afectar su honor, dignidad humana y derechos fundamentales, entre los cuales se encuentra el derecho a la imagen, *habeas data* y derechos de autor, que pueden ser objeto de disposición en el marco de relaciones laborales de personas trabajadoras de las artes y la cultura.

Que el marco normativo aplicable a los derechos de autor y conexos en Colombia se encuentra integrado, entre otras disposiciones, por la Ley 23 de 1982, la Decisión Andina 351 de 1993, la Ley 44 de 1993 y las normas que las modifican, adicionan o desarrollan, dentro de las cuales se incluyen las disposiciones especiales sobre obras creadas en desarrollo de contratos de trabajo o de prestación de servicios, así como aquellas relativas

a los derechos morales del autor y a los derechos patrimoniales derivados de la creación intelectual.

Que, en lo concerniente a artistas intérpretes o ejecutantes, obras y grabaciones audiovisuales, así como a las formas de comunicación pública, puesta a disposición y demás usos relacionados con la explotación de obras e interpretaciones, el marco normativo vigente comprende, entre otras, la Ley 23 de 1982, la Ley 1403 de 2010, la Ley 1835 de 2017 y las demás disposiciones concordantes que regulan los derechos conexos, la remuneración equitativa y las garantías jurídicas aplicables a autores, artistas intérpretes o ejecutantes y demás titulares de derechos que guarden relación con el contrato laboral de las artes y la cultural.

Que, en atención a lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023 y el Decreto número 1527 de 2024, el Ministerio del Trabajo debe promover el ejercicio del diálogo social y el tripartismo como ejes de las relaciones laborales, de manera que las trabajadoras y los trabajadores de las artes y la cultura comprendan que el contrato laboral que se reglamenta en el presente decreto se desarrolla bajo el pleno reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales del trabajo, incluidos la libertad sindical, la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Que el sector artístico y cultural presenta modalidades particulares de organización del tiempo de trabajo, asociadas a procesos creativos, ensayos, montajes, rodajes, funciones, disponibilidad en locación y otras dinámicas propias de la actividad, lo cual exige criterios técnicos claros y uniformes para la medición, registro y verificación del tiempo efectivamente laborado, con el fin de garantizar el reconocimiento oportuno de salarios, recargos, descansos y demás derechos mínimos laborales.

Que las actividades de las trabajadoras y los trabajadores de las artes y la cultura pueden desarrollarse en sets, locaciones, escenarios, espacios abiertos, zonas de alta afluencia de público o entornos con condiciones especiales de seguridad, exposición pública, aislamiento geográfico, riesgos del entorno o amenazas externas, lo cual exige que el empleador, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, identifique, evalúe y controle de manera específica los riesgos que puedan comprometer la vida, la integridad y la seguridad del personal vinculado a la actividad artística y cultural.

Que el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas promoverán que los empleadores del sector cultural que recurran a contratación laboral bajo esta sección conozcan y, cuando cumplan requisitos, accedan a programas vigentes de formalización y permanencia de empleo formal, como Empleos para la Vida. El programa está reglamentado y hoy beneficia a empleadores que incrementen nómina formal, con apoyo estatal mensual por trabajador elegible.

Que, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, el Ministerio del Trabajo puede expedir actos administrativos de carácter general y técnico orientados a precisar criterios operativos que faciliten la correcta aplicación de la normativa laboral en sectores con condiciones especiales, siempre que dichos actos no desmejoren derechos mínimos, no modifiquen topes legales de jornada, recargos o descansos, no creen excepciones a la ley, y reconozcan que la disponibilidad exigida por el empleador en el lugar de trabajo o locación constituye tiempo de trabajo, teniendo como finalidad fortalecer la inspección, vigilancia y control y asegurar el pago íntegro de las horas debidas.

Que las disposiciones operativas que se adopten en materia de afiliación, cotización, protección social e incentivos de formalización para el sector artístico y cultural deberán interpretarse y aplicarse de conformidad con el régimen general vigente en seguridad social integral y riesgos laborales, sin que el presente decreto cree modalidades contractuales nuevas ni configure un régimen autónomo o sustitutivo del establecido por la ley.

Que, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3° y 8° de la Ley 1437 de 2011 y de lo dispuesto en el artículo 2.1.2.3.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República 1081 de 2015, el proyecto de decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. *Adición de una sección al Decreto número 1072 de 2015.* Adiciónese la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará de la siguiente manera:

SECCIÓN 8

Trabajadoras y trabajadores de las artes y la cultura

Subsección 1

Disposiciones generales del contrato de todos los trabajadores de las artes y la cultura

Artículo 2.2.1.6.8.1.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto:

1. Establecer los parámetros y procedimientos para el desarrollo del contrato laboral de las personas trabajadoras de las artes y la cultura, en todas sus prácticas artísticas, culturales, sectores y subsectores, así como en toda la cadena de creación de la industria cultural y creativa.
2. Desarrollar, en lo pertinente, disposiciones operativas sobre afiliación, cotización, protección social e incentivos de formalización aplicables al trabajo par-

cial, intermitente e independiente en el sector artístico y cultural, de conformidad con la ley.

Artículo 2.2.1.6.8.1.2. Relaciones que regula. La presente subsección regula las relaciones de carácter particular en las que se cumplan, conforme a la ley vigente, las condiciones de una relación laboral.

Las formas de grupos artísticos, colectivos, asociaciones voluntarias o agrupaciones culturales no configuran, por sí mismas, una relación laboral entre sus integrantes, cuando estos actúan en calidad de asociados, miembros o participantes y no concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Parágrafo. En ningún caso las figuras jurídicas de naturaleza no laboral podrán emplearse para encubrir o sustituir una relación laboral cuando concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación.

Artículo 2.2.1.6.8.1.3. Contrato de trabajadores de las artes y la cultura. Las distintas actividades desarrolladas en todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa que se enmarquen en lo dispuesto en la presente subsección, deberán hacerse a través de acuerdos escritos, claros y precisos, que establezcan todas las condiciones que regulan la vinculación, especialmente lo referente a condiciones de modo, tiempo y lugar, objeto contratado, duración o frecuencia de las actividades y pago, garantizando en todo caso condiciones dignas y justas de trabajo.

En lo relativo a la duración del contrato, cuando no exista estipulación expresa y escrita, la relación laboral se presumirá a término indefinido, con las correspondientes obligaciones en materia de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales a cargo del empleador, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 2466 de 2025.

En todo caso, el contrato deberá contener, como mínimo, la identificación de las partes, el objeto, la duración o forma de determinación de esta, la jornada o forma de distribución del tiempo de trabajo, la retribución acordada, los días y medios de pago, el lugar o ámbitos de ejecución y las demás condiciones necesarias para la claridad de la relación laboral.

Parágrafo 1º. Sin perjuicio de lo anterior, y en atención a las dinámicas y necesidades propias del sector cultural, el contrato de las personas trabajadoras de las artes y la cultura podrá celebrarse por periodos determinados, incluso por días, sin que ello implique restricción alguna en el reconocimiento de las garantías laborales, de seguridad social integral y de seguridad y salud en el trabajo. En todos los casos deberá observarse lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 2466 de 2025 respecto de la forma escrita, la jornada laboral, los recargos y la presunción de contrato a término indefinido cuando no exista estipulación expresa y escrita sobre la duración.

Parágrafo 2º. El desarrollo del contrato laboral de las artes y la cultura deberá efectuarse bajo un enfoque de equidad de género, garantizando la igualdad de trato, oportunidades y remuneración, así como la prevención de toda forma de discriminación, acoso y violencia por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, observando la normatividad vigente, en especial la prevista en el Capítulo III de la Ley 2466 de 2025 y las demás normas complementarias y reglamentarias. Para el efecto, el empleador, en observancia de sus obligaciones, deberá prever en el respectivo reglamento de trabajo, cuando haya lugar a ello, las medidas de prevención y atención que se adopten, sin perjuicio de otras acciones que deban emprenderse en cumplimiento de las disposiciones normativas que regulan la materia.

Parágrafo 3º. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, pondrá a disposición de la ciudadanía una herramienta electrónica con el fin de facilitar a empleadores y personas trabajadoras el diligenciamiento y formalización de los contratos a que se refiere esta sección.

Parágrafo 4º. A petición de la persona trabajadora, a la terminación de cada vínculo laboral regulado por esta sección, el empleador expedirá y entregará a la persona trabajadora constancia escrita del tiempo laborado, salario devengado, ingreso base de cotización reportado, días cotizados y entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las cuales se hubieren efectuado aportes.

Artículo 2.2.1.6.8.1.4. Definiciones. Para efectos de lo dispuesto en la presente Sección se adoptan las siguientes definiciones:

- 1. Trabajadora y trabajador de las artes y la cultura:** se entiende por persona trabajadora de las artes y la cultura toda persona que haga parte del sector, incluidos artistas, gestores, cultores, sabedores, así como profesionales, técnicos, tecnólogos, personas calificadas o no calificadas, entre otros, que, en el marco de una relación laboral regida por el Código Sustantivo del Trabajo, ejecute de manera personal y subordinada labores propias del sector artístico y cultural. Dichas labores comprenden las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayo, presentación, montaje, posproducción y demás actividades u oficios afines, cualquiera sea la disciplina artística, cultural o creativa en la que se desarrollen.
- 2. Empleador de las artes y la cultura:** toda persona natural o jurídica que contrata, en los términos señalados en el artículo 2.2.1.6.8.2, a una trabajadora o trabajador de las artes y la cultura.

- 3. Trabajo artístico y cultural dependiente:** relación de trabajo en donde una persona trabajadora de las artes y la cultura ejecuta sus actividades de forma personal a un empleador, es decir, realizadas por sí mismo, bajo condiciones de subordinación, exigiéndole el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, así como la imposición de un reglamento o directrices; a cambio de una retribución o remuneración.

Parágrafo. La referencia a disciplinas o sectores artísticos y culturales en esta Subsección se entiende enunciativa y no taxativa, de manera que no limita la inclusión de prácticas culturales actuales o futuras que hagan parte de la cadena de creación y producción artística y cultural.

Artículo 2.2.1.6.8.1.5. Reconocimiento del ecosistema de las artes y las culturas. La interpretación y aplicación de la presente subsección deberá reconocer la diversidad de disciplinas, oficios, roles, procesos y formas de organización del trabajo existentes en el sector de las artes y la cultura, así como las particularidades territoriales, poblacionales, económicas y organizativas que inciden en el desarrollo de las relaciones laborales.

Para efectos de esta subsección, la referencia al ecosistema cultural comprende, de manera enunciativa y no taxativa, actividades de investigación, creación, formación, preproducción, producción, ensayo, montaje, presentación, circulación, difusión, mediación, comercialización, gestión, operación, posproducción y demás actividades afines o complementarias vinculadas al desarrollo artístico y cultural.

El reconocimiento de la diversidad del ecosistema cultural no modifica los elementos esenciales del contrato de trabajo ni extiende la aplicación de esta Subsección a relaciones civiles, comerciales o de otra naturaleza en las que no concurren los presupuestos legales de la relación laboral.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes podrán elaborar y divulgar documentos técnicos orientadores, guías, formatos y herramientas pedagógicas para facilitar la comprensión y aplicación de esta sección en los distintos sectores y subsectores artísticos y culturales, sin crear obligaciones distintas de las previstas en la ley y en el presente decreto.

Artículo 2.2.1.6.8.1.6. Salario y remuneración. El salario de las trabajadoras y los trabajadores de las artes y la cultura será pactado en el contrato laboral y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales aplicables. La forma de pago podrá adaptarse a la modalidad de la actividad siempre que se respeten las garantías de ingreso mínimo, la periodicidad máxima prevista en el Código Sustantivo del Trabajo y la proporcionalidad en relación con el salario mínimo mensual legal vigente.

En todos los casos deberán reconocerse las horas extras, los recargos nocturnos, dominicales y festivos, así como las prestaciones sociales y aportes parafiscales y de seguridad social a que haya lugar, de conformidad con la ley.

Artículo 2.2.1.6.8.1.7. Plazos de pagos. El salario y las prestaciones sociales de las trabajadoras y los trabajadores de las artes y la cultura deberán pagarse en las fechas pactadas en el contrato, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación generará las consecuencias legales establecidas en la normatividad laboral vigente, incluidas las sanciones por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales.

En ningún caso el empleador podrá supeditar el pago oportuno a la persona trabajadora a la recepción de recursos o pagos de parte de terceros, siendo de su exclusiva responsabilidad el cumplimiento de la obligación salarial en los plazos acordados.

Artículo 2.2.1.6.8.1.8. Jornada laboral. Las personas trabajadoras de las artes y la cultura, sin distinción de disciplina, tendrán una jornada de trabajo que garantice su derecho al descanso y a condiciones dignas. Se aplicarán los límites de la jornada ordinaria máxima previstos en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones sobre trabajo suplementario u horas extras, recargos y descansos previstas en la normatividad vigente.

Parágrafo. Para efectos del cómputo de la jornada en actividades artísticas, se entenderá como tiempo de trabajo efectivo aquel en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empleador, en cumplimiento de instrucciones u obligada a permanecer en locaciones, escenarios o áreas de producción para atender llamados, ensayos, montajes, pruebas técnicas, presentaciones o esperas operativas propias del proceso creativo y productivo, incluyendo traslados entre locaciones exigidos por el empleador, así como 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, y demás actividades inherentes al proceso creativo de la trabajadora y trabajador de las artes y la cultura.

Artículo 2.2.1.6.8.1.9. Registro del tiempo de trabajo suplementario. El empleador deberá llevar, en medio físico o electrónico, un registro claro y verificable del tiempo de trabajo suplementario de las personas trabajadoras de las artes y la cultura, de conformidad con la normatividad laboral vigente y atendiendo a las particularidades del proceso artístico y cultural.

Dicho registro deberá permitir identificar, según corresponda, la programación de jornadas, llamados, ensayos, montajes, pruebas técnicas, funciones, presentaciones,

tiempos de espera operativa, permanencia y disponibilidad en locación o escenario y traslados entre locaciones exigidos por el empleador, cuando tales circunstancias constituyan tiempo de trabajo en los términos de la presente subsección.

Los soportes respectivos deberán conservarse en los términos previstos en la legislación vigente y estar disponibles para la persona trabajadora y para las autoridades competentes en ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y control.

Parágrafo 1º. Para efectos de lo aquí señalado, se entiende por disponibilidad en el sector de las artes y la cultura la situación en la cual la persona trabajadora, artista, creadora o gestora cultural debe permanecer atenta, localizable o en condiciones de atender requerimientos asociados a ensayos, presentaciones, montajes, desmontajes, grabaciones, funciones, actividades de circulación o demás actividades propias de la actividad artística y cultural, conforme a las necesidades de la producción o programación previamente definidas.

La disponibilidad no constituirá, por sí misma, tiempo efectivo de trabajo, salvo cuando implique una restricción relevante de la autonomía del trabajador o la prestación efectiva del servicio, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Parágrafo 2º. Los llamados, planillas de producción, hojas de ruta, cronogramas, bitácoras, registros digitales, reportes de ingreso o permanencia en locación y demás documentos equivalentes podrán servir como soporte del registro de tiempo de trabajo, siempre que permitan verificar de manera objetiva las condiciones de prestación del servicio.

Artículo 2.2.1.6.8.1.10. Dotaciones de herramientas de trabajo. No podrá trasladarse al trabajador el costo de herramientas esenciales.

Las partes podrán acordar el uso de herramientas que pertenezcan al trabajador y trabajadora para el desarrollo de las actividades propias del contrato laboral de las artes y la cultura. Dicho acuerdo deberá constar expresamente por escrito en el contrato de trabajo, precisando las condiciones de uso, responsabilidades y limitaciones.

Artículo 2.2.1.6.8.1.11. Derechos de autor y conexos dentro del contrato laboral de las artes y la cultura. En el marco del contrato laboral de las artes y la cultura, respecto de las obras creadas en su desarrollo, se aplicará en lo correspondiente el marco normativo vigente en materia de derechos de autor y derechos conexos, en cuanto guarde relación con la creación, utilización, difusión, reproducción, distribución, explotación y demás usos que se deriven de la relación laboral.

En todo caso, cualquier cláusula que se incluya en el contrato deberá interpretarse y aplicarse de conformidad con el régimen jurídico vigente sobre derechos de autor y conexos.

Artículo 2.2.1.6.8.1.12. Cláusulas sobre propia imagen, voz y cuerpo de las trabajadoras y trabajadores de las artes y la cultura. En las relaciones laborales con las personas trabajadoras de las artes y la cultura, el empleador deberá contar con autorización previa, expresa, específica y por escrito de la persona trabajadora para fijar, recrear, clonar, sintetizar o utilizar su imagen, rostro, voz, cuerpo, gestos o expresiones con aplicaciones de inteligencia artificial generativa o clonación digital.

Tal autorización deberá delimitar la finalidad, medios técnicos, ámbitos de difusión, duración, territorio y contraprestación independiente del salario, y será en todo caso revocable. Este podrá también ser adaptado a nuevas modalidades tecnológicas. El empleador adoptará medidas razonables para proteger archivos y materiales que contengan imagen o voz de la persona trabajadora de las artes y la cultura.

Parágrafo. No habrá cesión automática ni renuncia anticipada a estos derechos por la sola celebración del contrato de trabajo. El empleador deberá garantizar trazabilidad, conservando registro del consentimiento y se abstendrá de usos distintos a los autorizados. En caso de infracciones, la persona trabajadora podrá ejercer las acciones legales ante la jurisdicción ordinaria a las que tenga derecho para reclamar los perjuicios a los que haya lugar, sin desmedro de las sanciones administrativas laborales que sean procedentes.

Artículo 2.2.1.6.8.1.13. Uso de inteligencia artificial en el trabajo artístico y cultural. El uso de tecnologías de inteligencia artificial, en el marco del contrato laboral de las personas trabajadoras de las artes y la cultura, deberá respetar en todo momento la dignidad humana, la autonomía creativa, los derechos personalísimos y los derechos de autor, así como los principios de transparencia, proporcionalidad, protección del trabajo y equilibrio entre los intereses de las partes.

El empleador podrá facilitar herramientas tecnológicas basadas en inteligencia artificial como apoyo a los procesos creativos, técnicos u organizativos, siempre que su utilización no implique la modificación unilateral y desproporcionada de las funciones pactadas ni la terminación injustificada del vínculo laboral vigente, la imposición de metodologías creativas predeterminadas ni la afectación de la libertad artística, interpretativa o expresiva de la persona trabajadora.

Cuando el uso de sistemas de inteligencia artificial implique la reproducción, transformación, entrenamiento de modelos o generación de réplicas digitales a partir de la imagen, la voz, el estilo, la identidad, el cuerpo o cualquier otro atributo personalísimo de la persona trabajadora, se requerirá la autorización previa en los términos, alcances y con las garantías de contraprestación establecidas en el artículo 2.2.1.6.8.1.12 de la presente subsección.

En todo caso, el uso de estas tecnologías no podrá desconocer la titularidad de los derechos morales del autor ni alterar el régimen de derechos patrimoniales establecido en la legislación vigente.

Las actividades de formación o capacitación en inteligencia artificial deberán ser acordadas entre las partes, guardar relación directa con la naturaleza del vínculo laboral y las funciones desempeñadas, realizarse en condiciones razonables y no constituir una carga desproporcionada para las personas trabajadoras ni para los empleadores del sector cultural. Cuando dicha formación sea requerida por el empleador para el desarrollo del objeto contractual, se entenderá como tiempo laboral y no podrá generar costos para la persona trabajadora.

Parágrafo 1º. El tratamiento de datos personales, incluidos los datos biométricos asociados a la imagen y la voz, se sujetará a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias y aquellas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.

Artículo 2.2.1.6.8.1.14. Medidas de seguridad en sets, locaciones y espacios de trabajo artístico y cultural. Cuando las actividades propias del contrato laboral de las personas trabajadoras de las artes y la cultura se desarrollen en sets, locaciones, escenarios, espacios abiertos o entornos que, por sus condiciones de seguridad, afluencia de público, exposición del personal, aislamiento, características del lugar o circunstancias del contexto, generen riesgos para la vida o la integridad de las personas trabajadoras dependientes e independientes, el empleador o contratante deberá adoptar previamente las medidas de prevención, protección y respuesta que resulten razonables, adecuadas y proporcionales al riesgo identificado.

Para estos efectos, el empleador deberá, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizar como mínimo las siguientes acciones:

1. Verificar previamente las condiciones de seguridad del lugar;
2. Definir y documentar las medidas de control aplicables;
3. Disponer los medios humanos, técnicos o logísticos de protección que resulten necesarios según la naturaleza del riesgo;
4. Establecer canales de comunicación, responsables de reacción y rutas de evacuación o repliegue; y
5. Suspender o reprogramar la actividad cuando no existan condiciones mínimas de seguridad para su realización.

Cuando el riesgo identificado demande apoyo especializado de seguridad, control de accesos, reacción inmediata o acompañamiento preventivo, el empleador deberá gestionarlo oportunamente a través de los mecanismos idóneos, públicos o privados, según la naturaleza del riesgo y las condiciones del lugar de ejecución, sin perjuicio de la coordinación que corresponda con las autoridades competentes.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y el Ministerio de Defensa Nacional promoverán, en el marco de sus competencias, espacios de articulación técnica e institucional para la formulación de orientaciones conjuntas sobre prevención y manejo de riesgos de seguridad en rodajes, presentaciones, ensayos, montajes y demás actividades del sector artístico y cultural, sin que ello implique la creación de obligaciones adicionales para la Fuerza Pública distintas de las previstas en la Constitución, la ley y los protocolos vigentes.

Subsección 2

Medidas especiales de protección en Seguridad Social Integral de todos los trabajadores de las artes y la cultura

Artículo 2.2.1.6.8.2.15. La afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas trabajadoras del sector artístico y cultural se registrará por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia, en los términos de la Ley 100 de 1993, Ley 1122 de 2007, Ley 1438 de 2011 y Decreto número 780 de 2016.

1. **Persona trabajadora dependiente:** el empleador deberá afiliarse a la persona trabajadora al Sistema General de Seguridad Social en Salud y efectuar oportunamente las cotizaciones correspondientes, desde el inicio de la relación laboral y durante todo el tiempo de su vigencia, conforme a la modalidad de vinculación y al ingreso base de cotización que resulte aplicable.
2. **Personas trabajadoras independientes con contrato de prestación de servicios:** la afiliación y cotización en salud de las personas trabajadoras independientes del sector artístico y cultural se sujetará a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes aplicables a esta clase de vinculación. Su base de cotización corresponderá al 40% de los ingresos recibidos sin ser inferior a un salario mínimo.
3. **Personas trabajadoras dependientes o independientes que laboran por períodos inferiores a un mes o de manera intermitente:** su afiliación, permanencia, movilidad y condiciones de aseguramiento en salud se registrarán por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, de acuerdo con su nivel de ingresos y la modalidad de vinculación aplicable. Asimismo, y de conformidad con el régimen normativo aplicable, quienes no tengan ingresos superiores a un salario mínimo legal mensual vigente, podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud o en el régimen contributivo como beneficiarios.

Artículo 2.2.1.6.8.2.16. Afiliación y cotización al sistema general en pensiones y subsidio familiar. La afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones y, cuando corresponda, al subsidio familiar, de las personas trabajadoras del sector artístico y cultural se registrará por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia:

1. **Persona trabajadora dependiente:** el empleador deberá afiliarse y realizar las cotizaciones respectivas al fondo de pensiones que el trabajador elija y a la Caja de Compensación Familiar a la que esté afiliado el empleador, previo a iniciar las actividades laborales.
2. **Persona trabajadora Independientes con contrato de prestación de servicios:** la afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones y, cuando corresponda, al subsidio familiar, de las personas trabajadoras independientes del sector artístico y cultural se sujetará a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes aplicables a esta clase de vinculación. De acuerdo con el sistema vigente, la base de cotización corresponderá al 40% de los ingresos recibidos sin ser inferior a un salario mínimo y la cotización a la Caja de Compensación Familiar será voluntaria, a elección de este.
3. **Persona trabajadora dependientes o independientes que laboran por períodos inferiores a un mes:** las personas trabajadoras de las artes y la cultura dependientes o independientes que laboran por períodos inferiores a un mes, a los que les aplica la presente sección, cuyos ingresos no superen un (1) salario mínimo legal mensual vigente, podrán realizar cotización parcial por semanas a pensiones. Cuando se encuentren trabajando por períodos inferiores a un mes o por días, la cotización flexible se realizará de conformidad con el artículo 2.2.1.6.4.5. del Decreto número 1072 de 2015.

Artículo 2.2.1.6.8.2.17. Afiliación y cotización en el sistema general de riesgos laborales. Todos los trabajadores de las artes y la cultura dependientes e independientes, deben contar con la afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales bajo las siguientes reglas:

1. Para los y las trabajadoras dependientes, la empresa o empleador del sector privado seleccionará la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), afiliará directamente al trabajador y pagará la totalidad de la cotización.
2. Para los trabajadores independientes con contrato de prestación de servicios, la afiliación corresponderá al Contratante en la ARL que seleccione el contratista. Para riesgos bajos (Clase I, II, III), el contratista realiza su propio pago, aunque el contratante debe verificarlo. El contratante es responsable de cotizar a la ARL el 100% de los aportes de trabajadores independientes cuando la labor sea de alto riesgo (Clase IV o V).
3. Para los y las trabajadoras dependientes e independientes que laboran por períodos inferiores a un mes, la empresa o el contratante del sector privado seleccionará la Entidad Administradora de Riesgos Laborales, afiliará directamente al trabajador y pagará la totalidad de la cotización.

Artículo 2.2.1.6.8.2.18. Oportunidad en la afiliación y trazabilidad de la cobertura en el sistema general de riesgos laborales. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales deberá efectuarse de manera previa al inicio de la ejecución de la labor contratada, de forma tal que la persona trabajadora cuente con cobertura efectiva desde el momento en que comience la actividad artística o cultural, especialmente en ensayos, montajes, rodajes, presentaciones, desplazamientos exigidos por el empleador y demás actividades asociadas a la ejecución del contrato o de la labor contratada.

La finalización de la cobertura deberá corresponder a la fecha real de terminación del vínculo o de la labor contratada, sin perjuicio de la obligación de mantener la afiliación durante todo el tiempo en que la persona trabajadora permanezca ejecutando actividades, atendiendo llamados, participando en montajes, ensayos, funciones, grabaciones o desplazamientos exigidos para su ejecución.

Artículo 2.2.1.6.8.2.19. Afiliación al Sistema general de riesgos laborales cuando existen varios contratos. Cuando las personas trabajadoras de las artes y la cultura celebren simultáneamente varios contratos laborales o de prestación de servicios, cada empleador o contratante deberá verificar, según corresponda, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales respecto del vínculo a su cargo y reportar oportunamente las novedades que se deriven de su ejecución, con el fin de garantizar la cobertura efectiva de los riesgos asociados a cada actividad desarrollada.

En estos eventos, las personas trabajadoras deberán informar la existencia de otros vínculos vigentes cuando ello resulte necesario para la adecuada gestión del riesgo y la trazabilidad de la cobertura.

Artículo 2.2.1.6.8.2.20. Obligaciones de gestión preventiva de la empresa o empleador, en actividades artísticas y culturales en el Sistema General de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el marco normativo vigente del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador que vincule laboralmente a personas trabajadoras de las artes y la cultura deberá adoptar medidas de gestión preventiva acordes con las particularidades de la actividad artística y cultural, en especial las siguientes:

1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.

3. Realizar actividades de prevención y promoción.
4. Incluir a las personas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Permitir la participación de todas las personas trabajadoras de las artes y la cultura en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Verificar previamente y durante la ejecución de la actividad las condiciones de seguridad y salud necesarias para el desarrollo de ensayos, montajes, rodajes, funciones, presentaciones, desplazamientos y demás actividades propias del proceso artístico o cultural.
7. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.
8. Suministrar, a todas las personas trabajadoras de las artes y la cultura los elementos de protección personal y las condiciones materiales necesarias para la ejecución segura de la actividad, de acuerdo con los riesgos identificados en cada escenario, locación, montaje, rodaje, presentación o actividad artística o cultural.
9. Identificar, evaluar y mitigar riesgos específicos asociados al ejercicio artístico o cultural, incluyendo los derivados de la exposición pública, trabajo en locación, desplazamientos, montajes, uso intensivo de herramientas tecnológicas, violencia en el trabajo, acoso y demás factores que puedan afectar la vida, la integridad, la salud física o mental y la dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 2.2.1.6.8.2.21. Deberes de corresponsabilidad de las personas trabajadoras de las artes y la cultura en materia de seguridad y salud en el trabajo en actividades artísticas y culturales. Sin perjuicio de los deberes previstos en el marco normativo vigente del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las personas trabajadoras del sector artístico y cultural deberán colaborar en la gestión preventiva de los riesgos asociados a la actividad que desarrollan, en especial en lo siguiente:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Informar oportunamente al empleador o contratante, según corresponda, la ocurrencia de incidentes, accidentes, situaciones de riesgo o condiciones inseguras que se presenten durante ensayos, montajes, rodajes, funciones, presentaciones, desplazamientos o demás actividades propias del proceso artístico o cultural.
3. Participar en las actividades de Prevención y Promoción, capacitación, inducción y socialización de protocolos de seguridad que se definan para la actividad artística o cultural a ejecutar.
4. Cumplir las instrucciones y medidas de seguridad definidas para la actividad, locación, escenario, montaje, rodaje, presentación o desplazamiento en que participe. Así como los reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
5. Informar oportunamente a la empresa toda novedad que pueda incidir en su seguridad, salud, disponibilidad o condiciones de ejecución de la actividad artística o cultural.

Artículo 2.2.1.6.8.2.22. Acompañamiento técnico de las Administradoras de Riesgos Laborales en el sector artístico y cultural. Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el marco normativo vigente del Sistema General de Riesgos Laborales, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán brindar acompañamiento técnico en la identificación, prevención y gestión de los riesgos propios de las actividades artísticas y culturales, en especial en lo relacionado con lo siguiente:

1. Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales a los trabajadores de las artes y la cultura dependientes e independientes.
2. Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en la presente sección.
3. Garantizar la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.
4. Brindar asistencia técnica para la identificación, prevención y control de los riesgos laborales asociados a ensayos, montajes, rodajes, presentaciones, desplazamientos y demás actividades propias del sector artístico y cultural.
5. Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el trabajo y seguridad industrial.
6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables.
7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
8. Prestar asesoría técnica para la evaluación de condiciones de trabajo, diseño de medidas de intervención y adopción de controles frente a riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y tecnológicos presentes en las actividades artísticas y culturales.
9. Adelantar acciones de prevención y asesoría frente a los riesgos derivados de desplazamientos, movilidad y transporte asociados a la ejecución de actividades artísticas y culturales.
10. Las actividades, asistencia y asesoría técnica a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales deberán desarrollarse dentro del ámbito de sus competencias

y sin desplazar las responsabilidades que correspondan a empleadores, contratantes y demás actores obligados por la ley.

Artículo 2.2.1.6.8.2.23. Evaluaciones médicas ocupacionales. En virtud de lo establecido en el párrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, las empresas, entidades o instituciones deberán establecer las medidas y acciones para que todos los trabajadores de las artes y la cultura dependiente e independiente sean incluidos en sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos y el costo de las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales será asumido por la empresas.

Subsección 3

Programa de formalización e incentivo económico en riesgos laborales para todos los trabajadores de las artes y la cultura

Artículo 2.2.1.6.8.3.24. Programa de formalización e incentivo económico en riesgos laborales. Establézcase, en el marco de lo previsto en el literal d) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, un Incentivo Económico en Riesgos Laborales para todas las personas trabajadoras de las artes y la cultura, orientado a promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral, ampliar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales y fortalecer las condiciones de prevención y protección frente a los riesgos derivados del ejercicio de las artes y la cultura.

Su implementación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales, conforme a la reglamentación que para el efecto se expida.

Artículo 2.2.1.6.8.3.25. Incentivo económico a la cotización en riesgos laborales. El Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales podrá otorgar un incentivo económico destinado al pago total o parcial de la prima o cotización al Sistema General de Riesgos Laborales para todos los trabajadores de las artes y la cultura.

El incentivo económico tendrá como finalidad facilitar la afiliación, permanencia y cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales, promover hábitos de ahorro y apoyar procesos de formalización laboral en el sector.

Artículo 2.2.1.6.8.3.26. Población objeto y criterios de priorización. Serán potenciales beneficiarios del programa todos los trabajadores de las artes y la cultura que desarrollen sus actividades de manera independiente, comunitaria, ocasional, intermitente, con ingresos bajos, conforme a los criterios socioeconómicos y de focalización que defina el Ministerio del Trabajo.

Para efectos de priorización podrán tenerse en cuenta condiciones de vulnerabilidad, ruralidad, informalidad, enfoque diferencial, exposición a riesgos laborales y demás criterios técnicos que resulten procedentes.

Artículo 2.2.1.6.8.3.27. Reglamentación operativa del programa. El Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales, determinará mediante acto administrativo los lineamientos técnicos, operativos, financieros y de focalización del Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales.

Para tal efecto, establecerá como mínimo los siguientes aspectos:

1. Población objeto y criterios de focalización.
2. Número estimado de beneficiarios por cada vigencia fiscal.
3. Cobertura territorial y criterios de priorización regional.
4. Requisitos y condiciones de acceso y permanencia en el programa.
5. Procedimiento de inscripción, postulación, selección y asignación del beneficio.
6. Monto, modalidad y periodicidad del incentivo económico.
7. Duración, renovación y terminación del beneficio.
8. Clase de riesgo aplicable y condiciones de afiliación y cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales.
9. Causales de suspensión, pérdida o retiro del beneficio.
10. Mecanismos de seguimiento, control, evaluación y transparencia.

Parágrafo. Los lineamientos que se adopten deberán observar los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, sostenibilidad fiscal, enfoque diferencial y progresividad en la ampliación de la cobertura.

Artículo 2.2.1.6.8.3.28. Financiación y sostenibilidad. La financiación del incentivo económico se efectuará conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, con base en los estudios técnicos y financieros que justifiquen la variación entre el 1% y el 3%. Dichos recursos se cubrirán con cargo al Fondo de Riesgos Laborales o a las demás fuentes legalmente autorizadas, de acuerdo con las normas que regulan la materia.

El Consejo Nacional de Riesgos Laborales podrá emitir recomendaciones técnicas relacionadas con la cobertura, sostenibilidad, priorización y lineamientos generales del programa.

Artículo 2.2.1.6.8.3.29. Seguimiento y evaluación del programa. El Ministerio del Trabajo adelantará el seguimiento periódico a la ejecución e impacto del programa, con el fin de fortalecer la formalización laboral, ampliar la cobertura en riesgos laborales y mejorar las condiciones de protección social de todos los trabajadores de las artes y la cultura.

Los resultados del seguimiento servirán de insumo para la adopción de ajustes técnicos, operativos y financieros orientados al mejoramiento continuo del programa.

Subsección 4

Fortalecimiento sectorial de todos los trabajadores de las artes y la cultura

Artículo 2.2.1.6.8.4.30. Medidas de protección y fortalecimiento para espacios independientes. Con el fin de promover la sostenibilidad, formalización y continuidad de los escenarios culturales para las artes escénicas, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes adoptarán e impulsarán medidas diferenciales de acompañamiento, orientación y facilitación del cumplimiento normativo, sin que ello implique la disminución de los derechos mínimos laborales de las trabajadoras y trabajadores.

Para efectos del presente artículo, se entenderá por espacios independientes aquellos que desarrollen actividades artísticas y culturales con organización propia y que, por su situación de vulnerabilidad o riesgo para su sostenibilidad económica, requieran especial protección, conforme a los criterios que para el efecto defina el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. Para su fortalecimiento, se adoptarán las siguientes medidas:

1. **Asistencia técnica especializada,** orientada a facilitar la formalización laboral, la elaboración de contratos y el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral y de seguridad social.
2. **Simplificación y estandarización de herramientas contractuales,** mediante formatos y guías adaptadas a las dinámicas propias del sector.
3. **Articulación con programas de incentivos al empleo formal,** subsidios y mecanismos de apoyo estatal existentes o que se creen para el sector cultural.
4. **Estrategias de inspección, vigilancia y control** con enfoque pedagógico y preventivo.
5. **Promoción de esquemas asociativos o colaborativos,** que permitan a pequeños teatros compartir cargas administrativas o de producción, sin desnaturalizar las relaciones laborales.

Parágrafo 1°. Las medidas previstas en el presente artículo deberán implementarse bajo un enfoque diferencial que reconozca las particularidades territoriales, culturales y económicas del sector, garantizando en todo caso la aplicación del principio de trabajo decente y la protección efectiva de los derechos laborales.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes diseñarán y divulgarán, de manera conjunta, una ruta de articulación institucional para escenarios culturales para las artes escénicas, orientada a facilitar el conocimiento, acceso y aprovechamiento de los programas, incentivos, mecanismos, líneas de fortalecimiento, instrumentos de formalización, protección social, generación y permanencia del empleo formal, sostenibilidad organizativa y demás medidas de apoyo existentes o que se creen en el marco de sus competencias.

Dicha ruta deberá incluir, como mínimo, acciones de orientación, asistencia técnica, divulgación focalizada, guías pedagógicas, formatos orientadores y estrategias de acompañamiento territorial o sectorial, encaminadas a facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social, así como la articulación con la oferta institucional disponible para el sector cultural.

Lo previsto en este párrafo no implica la creación de beneficios nuevos, ni la modificación de los requisitos de acceso, criterios de focalización, competencias legales o disponibilidad presupuestal de los programas o instrumentos vigentes.

Parágrafo 3°. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes promoverán acciones conjuntas de divulgación, socialización y orientación dirigidas específicamente a escenarios culturales para las artes escénicas, con el fin de acercar la oferta institucional vigente a las realidades territoriales y organizativas del sector, priorizando estrategias pedagógicas, focalizadas y de fácil acceso para unidades culturales con capacidad administrativa limitada.

Subsección 5

Medidas de seguimiento y control

Artículo 2.2.1.6.8.5.31. Inspección, vigilancia y control. Para efectos de la aplicación de la presente sección la Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo estará a cargo de la Dirección General de IVC y las Direcciones Territoriales DT, buscarán garantizar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013 y las demás disposiciones reglamentarias. En sus funciones se enmarcan la prevención de conflictos, la asesoría, la conciliación y la sanción (policía administrativa) ante violaciones de derechos laborales. En el ejercicio de estas funciones, las autoridades competentes podrán priorizar actuaciones preventivas, pedagógicas y de control en el sector artístico y cultural, atendiendo sus particularidades organizativas, territoriales y de riesgo:

1. **Vigilancia de la Vinculación Laboral y Contratación.** Los Inspectores de Trabajo vigilarán que la vinculación de todos los trabajadores de las artes y la cultura dependientes que cumplan horarios, reciban órdenes y presten el servicio de forma personal se realice mediante contratos de trabajo conforme al Código Sustantivo del Trabajo. Se priorizará la detección de la tercerización laboral ilegal y la

intermediación laboral ilegal que pretendan encubrir relaciones laborales bajo contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad con miras a la formalización laboral del sector.

2. Protección contra actos atentatorios de la libertad sindical. En cumplimiento de los Convenios 87 y 98 de la OIT y 39 de la Constitución Política y normas del Código Sustantivo del Trabajo que los complementan, los inspectores del trabajo investigarán y sancionarán conductas que atenten contra el derecho a la libertad sindical.
3. Protección contra el Acoso Laboral, la Violencia y la discriminación en este sector. en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 del 2008, los Convenios 100, 111 y 190 de la OIT, el Ministerio del Trabajo realizará visitas de inspección, vigilancia y control para verificar que en este sector se cuenten con protocolos, políticas y rutas para la prevención, la atención y la correcta investigación de estas conductas en el mundo del trabajo.
4. Vigilancia Especial sobre Acoso Sexual en este sector. En cumplimiento de la Ley 2365 del 2024, los Inspectores de Trabajo realizarán una vigilancia prioritaria para verificar:
 - a) Protocolos de Prevención: que el medio la empresa o el empleador cuente con un protocolo específico para la prevención del acoso sexual, diferenciado del manual de acoso laboral general, que incluya canales de denuncia seguros y anónimos.
 - b) Medidas de Protección: que, ante una queja, se haya implementado medidas inmediatas para proteger a la víctima, como la separación de espacios físicos o el cambio de turnos para evitar el contacto con el presunto agresor, sin que esto afecte las condiciones laborales de la denunciante.
 - c) No Revictimización en el Cubrimiento: se vigilará que no existan represalias laborales contra los artistas en cualquiera de sus actividades que denuncien acoso sexual interno o externo en el ejercicio de su labor.
 - d) Capacitación Obligatoria: la inspección verificará que todo el personal, incluyendo directivos y representantes de empleadores, entre otros, haya recibido formación anual sobre consentimiento, límites profesionales y rutas de atención ante violencia sexual.
5. Control de Jornadas de Trabajo y Disponibilidad. Dada la naturaleza de la inmediatez informativa, el cuerpo de inspectores supervisará que el tiempo suplementario, los recargos nocturnos, dominicales y festivos de los artistas en cualquiera de sus actividades, y que sean debidamente remunerados o compensados, evitando jornadas que excedan los límites legales sin el pago prestacional correspondiente.
6. Inspección a la Desconexión Laboral en trabajadores de las artes y la cultura. El Ministerio del Trabajo vigilará que los empleadores implementen políticas efectivas de desconexión laboral. Se supervisará que el uso de herramientas tecnológicas (WhatsApp, correo electrónico, aplicaciones de gestión de tareas) fuera de la jornada laboral no vulnere el derecho al descanso y la intimidad personal de los artistas.
7. Protección de la Salud Mental y Factores Psicosociales. Los inspectores de trabajo verificarán la aplicación periódica de la batería de riesgo psicosocial en las redacciones. Se pondrá especial énfasis en la prevención del síndrome de burnout y el estrés postraumático derivado de la actividad artística o cultural.
8. Garantía de Afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social. El Ministerio realizará cruces de información con la UGPP para asegurar que todo artista, incluyendo colaboradores independientes cuente con la cobertura en salud, pensión y, especialmente, riesgos laborales (ARL), verificando que el nivel de riesgo asignado corresponda a la peligrosidad real de su labor de campo de acuerdo a las diferencias establecidas en el presente decreto.
9. Las actividades de salud de las Administradoras de Riesgos Laborales estarán sujetas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud, conforme al artículo 121 de la Ley 1438 de 2011.
10. El incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo será sancionado por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto Ley 2150 de 1995 y los artículos 13, 30 y 32 de la Ley 1562 de 2012.
11. Las actividades de inspección, vigilancia y control deberán incorporar un enfoque de derechos humanos, diferencial y de género con especial atención a riesgos contra la vida e integridad de los trabajadores de las artes y la cultura.

Artículo 2.2.1.6.8.5.32. Normas complementarias. En los aspectos no regulados en la presente sección se aplicarán las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, las Leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 2.2.1.6.8.5.33. Mecanismos de Seguimiento y Participación. Establézcase una instancia de seguimiento y participación para todos los trabajadores de las artes y la

cultura, con el objeto de hacer seguimiento a la implementación del presente decreto y promover la formalización laboral y la protección de todos los trabajadores de las artes y la cultura.

Artículo 2°. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación y adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 26 de junio de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

La Ministra de las Culturas, las Artes y los Saberes,

Yannai Kadamani Fonrodona.

DECRETO NÚMERO 0659 DE 2026

(junio 26)

por el cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adoptan lineamientos de política para el Programa de Empleo Nocturno (PEN).

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política establece como fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios y derechos, y reconoce el trabajo como derecho y obligación social que debe realizarse en condiciones dignas y justas, a la vez que faculta la intervención del Estado en la economía con finalidad social y de equidad.

Que la Ley 2466 de 2025 estableció medidas orientadas a la formalización laboral y al fortalecimiento de los aportes al sistema de seguridad social en microempresas y hogares, incluyendo reglas de cotización proporcional con cómputo en semanas al cierre de cada mes, así como la priorización de sectores como hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo, transporte, droguerías y farmacias.

Que dichas disposiciones se adoptaron en la Ley 2466 de 2025, con el propósito de preservar la protección de los derechos mínimos de las personas trabajadoras y de garantizar el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control por parte de la autoridad competente.

Que el párrafo 6° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025 ordenó reglamentar el Programa de Empleo Nocturno con el propósito de incentivar la generación de empleo y atender las necesidades propias de las ciudades con operación nocturna, sin perjuicio de que los demás instrumentos previstos en el artículo 34 de la misma ley se desarrollen mediante los actos administrativos, estudios técnicos y mecanismos de articulación institucional que correspondan, dentro del ámbito de competencia de cada entidad.

Que la implementación del Programa de Empleo Nocturno debe ejecutarse dentro de las competencias vigentes del Ministerio del Trabajo, de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, de las Administradoras de Riesgos Laborales y de las entidades territoriales, sin reducción de derechos para las personas trabajadoras y sin eximir a los empleadores del cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social.

Que, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es la entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de administrar el Servicio Público de Empleo y su red de prestadores, así como de desarrollar instrumentos para la gestión y colocación; y que, en desarrollo de lo anterior, los Decretos números 2521 y 2852 de 2013 establecen su estructura y reglamentan el Servicio Público de Empleo, habilitándola para dirigir, coordinar, operar y supervisar dicho servicio y, en consecuencia, para identificar y gestionar vacantes, orientar a los buscadores de empleo, realizar ferias de empleo a través de la red de prestadores, diseñar rutas diferenciales y emitir lineamientos operativos para la red de operadores.

Que, de acuerdo con el Decreto número 4108 de 2011, el Ministerio del Trabajo dirige y orienta la formulación, adopción y evaluación de las políticas del Sector Administrativo del Trabajo, incluidas las asociadas a empleo y formalización; y que, en armonía con los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad previstos en el artículo 288 de la Constitución Política y desarrollados por la Ley 489 de 1998, corresponde al Ministerio del Trabajo adoptar lineamientos, manuales y guías técnicas para orientar a las entidades territoriales en la formulación e implementación de sus instrumentos locales, bajo un esquema de acompañamiento técnico, coordinación interinstitucional y respeto por la autonomía territorial, sin perjuicio de las competencias propias de las demás entidades del orden nacional.

Que la evidencia comparada sobre la economía nocturna y los modelos de “ciudad veinticuatro horas” demuestra que una gobernanza adecuada de las actividades nocturnas