

**Los Músicos de Espectáculos Públicos y sus Condiciones Laborales en Colombia;
una Aproximación desde la Aplicabilidad del Principio de la Primacía de la
Realidad Sobre las Formas**



Oscar Iván Muñoz Lasso

Universidad del Cauca

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Derecho

Popayán

2023

**Los Músicos de Espectáculos Públicos y sus Condiciones Laborales en Colombia;
una Aproximación desde la Aplicabilidad del Principio de la Primacía de la
Realidad Sobre las Formas**

Trabajo de grado para optar por el título de Abogado

Oscar Iván Muñoz Lasso

Directora

Mag. Jenny Esperanza Torres Martínez

Universidad del Cauca

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Derecho

Popayán

2023

Notas de aceptación

Firma de jurado

Firma de jurado

A mi familia, por su apoyo constante e incondicional.

Resumen

En Colombia, actualmente los músicos de espectáculos públicos no gozan de suficientes garantías laborales a lo largo de su carrera artística; por cuanto el ordenamiento jurídico, carece de normas especiales que regulen adecuadamente las características singulares o particulares de ejercer tal profesión. Razón por la cual, el presente trabajo ha investigado este quehacer musical, indagando acerca de las condiciones laborales del músico de espectáculos públicos; así mismo, exponiendo la normatividad colombiana con relación a las actividades artísticas, y comparándola frente a lo establecido en las legislaciones de España, Uruguay y Perú. Finalmente, analizando los elementos del contrato de trabajo respecto de esta labor; por cuanto al no vislumbrarse voluntad política en su reglamentación, se hace necesario considerar la aplicabilidad del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, a fin que configurado el contrato realidad, se les reconozcan derechos laborales a este grupo de trabajadores que tanto han aportado al desarrollo musical y cultural del país.

Palabras Clave: músico, artista, concierto, agrupación musical, presentación, espectáculo público, contrato realidad, subordinación, condiciones laborales.

Abstract

In Colombia, currently the musicians of public shows do not enjoy sufficient labor guarantees throughout their artistic career; because the legal system, lacks special rules that adequately regulate the singular or particular characteristics of practicing such a profession. That is the reason why, the present work has investigated this musical task, inquiring about the work environment of the musician of public shows; likewise, exposing the Colombian regulations in relation to artistic activities and comparing it against what is established in the laws of Spain, Uruguay and Peru. Finally, analyzing the elements of the employment contract regarding this work; since there is no glimpse of political will in its regulation, it is necessary to consider the applicability of the constitutional principle of the primacy of reality over forms, so that configured the contract reality, labor rights be recognized for this group of workers who have contributed so much to the musical and cultural development of the country.

Keywords: musician, artist, concert, musical group, presentation, public spectacle, reality contract, subordination, working conditions.

Tabla de Contenido

Introducción	9
Objetivos	12
Objetivo General.	13
Objetivos Específicos.....	13
Capítulo 1: Condiciones Laborales de los Músicos de Espectáculos Públicos	14
1.1 Jornada de Trabajo	14
1.2 Salarios y Viáticos.....	17
1.3 Prestaciones Sociales y Vacaciones	23
1.4 Seguridad Social.....	25
1.4.1 <i>Enfermedades y Factores de Riesgo</i>	27
1.5 Organización Sindical	30
1.6 Síntesis	34
Capítulo 2: Legislación Colombiana y Estudio Comparativo Referente a la Actividad Laboral de los Músicos de Espectáculos Públicos	36
2.1 Legislación en Colombia.....	36
2.2 Crítica a la Normatividad Colombiana.....	42
2.3 Normatividad Extranjera	44
2.3.1 <i>Legislación de España</i>	44
2.3.2 <i>Legislación de Uruguay</i>	47
2.3.3 <i>Legislación de Perú</i>	50
2.4 Comparación Normativa	51
2.5 Síntesis	53
Capítulo 3: Primacía de la Realidad Sobre las Formalidades en la Actividad Laboral de los Músicos de Espectáculos Públicos	54
3.1 Contrato de Trabajo y Contrato de Prestación de Servicios.....	54
3.1.1 <i>Contrato de Trabajo</i>	55
3.1.1.1 <i>Tipos de Contrato de Trabajo</i>	56
3.1.2 <i>Contrato de Prestación de Servicios</i>	59
3.1.3 <i>Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios</i> ... 59	59
3.2 Principio de la Primacía de la Realidad sobre las Formalidades.....	60
3.3 Contrato Realidad.....	62

3.3.1. <i>Criterio Objetivo del Contrato Realidad</i>	63
3.3.2. <i>Criterio Subjetivo del Contrato Realidad</i>	64
3.4 Elementos del Contrato de Trabajo en la Actividad Musical del Espectáculo Público.....	64
3.4.1 <i>Prestación Personal del Servicio</i>	64
3.4.2 <i>Continuada Subordinación</i>	66
3.4.2.1 <i>Circunstancias de Subordinación en la Actividad Musical del Espectáculo Público</i>	69
3.4.3 <i>Remuneración</i>	77
3.5 Síntesis	77
Conclusiones	79
Lista de referencias	82

Índice de Imágenes

Imagen 1. Músicos Sindicalizados de Colombia (MUSSICO).....	31
Imagen 2. Sindicato de Músicos de Colombia (SIMUCOL).....	31
Imagen 3. Sindicato de Músicos de la Salsa (SI SALSA)	32
Imagen 4. Sindicato de Músicos de Cartagena (SINDEMUCAR).....	32
Imagen 5. Asociación de Músicos de Popayán y el Cauca (A.M.P)	33
Imagen 6. Sindicato de Trabajadores Musicales de Colombia (SINTRAMUCOL)	33
Imagen 7. Sindicato de Músicos del Cauca (SIMDCA).....	34

Índice de Tablas

Tabla 1. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios	60
--	----

Introducción

No hay vida cotidiana sin música, las diferentes culturas han logrado ordenar el ruido y crear melodías que han desempeñado un papel trascendental en el desarrollo de la humanidad, desde los cantos de los pueblos primitivos hasta los ritmos más urbanos, han tenido una repercusión muy importante en el desarrollo de la sociedad.
(Hormigos, 2010, p. 92)

En Colombia, como señala Hernández (2017), “durante todo el año y por todos los rincones del país, se celebran diversos carnavales, ferias y fiestas en los que se da rienda suelta a la alegría y a las expresiones culturales y artísticas del pueblo colombiano”, y son precisamente los músicos, quienes a través de sus magistrales interpretaciones, dan gran realce a estos acontecimientos artísticos. Por tal motivo, son muchas las personas que después de estudiar y perfeccionar el arte musical, dedican su tiempo a desarrollar actividades en agrupaciones musicales de espectáculos públicos; pero acontece, que esta profesión al ser diferente de los demás trabajos u oficios, trae consigo la vulneración de algunos de los derechos laborales de sus intérpretes. Al respecto, el maestro Manuel Rodríguez Arrollo, expresa:

Los músicos nacionales no somos reconocidos, respetados y valorados como profesionales que contribuimos a forjar un mejor país, no gozamos de una buena calidad de vida por medio de nuestras actividades como si la tienen otros estamentos. Nuestros derechos morales, patrimoniales, laborales y sociales cada día son vulnerados y en muchos casos, somos explotados, menospreciados y desprotegidos. Estamos cansados de ver a nuestros colegas morir en la miseria y vivir con la incertidumbre de sí tendremos

una vejez digna luego de entregarle los mejores años de nuestra vida a la música. (El País, 2012)

De hecho, se tiene conocimiento que de los primeros músicos que integraron estas agrupaciones, a fecha reciente, tan solo unos cuantos han logrado tener cierta estabilidad económica a lo largo de su carrera artística; la gran mayoría, aún en su vejez siguen en largas jornadas de presentaciones nocturnas, sin ver compensado económicamente tantos años de esfuerzo y sacrificio.

De otro lado, es importante precisar que gran parte de las investigaciones musicológicas realizadas, no han abordado el asunto laboral del músico de espectáculos públicos¹; por cuanto estas, se han interesado principalmente en el estudio de la discografía, los derechos de autor, la propiedad intelectual, los compositores, los ritmos musicales, el folclor, entre otros temas referentes a la cultura musical colombiana. Por tal razón, se observa la necesidad de plantear una investigación acerca de la cuestión laboral de este grupo de artistas.

Por lo tanto, el presente estudio se delimitó a músicos instrumentistas de espectáculos públicos, que entienden la música no como un pasatiempo ocasional (hobby) o una chisga², sino como una actividad económica que desarrollan de forma regular en agrupaciones musicales organizadas. En tal sentido, la investigación excluyó a músicos que laboran en agrupaciones oficiales, como orquestas sinfónicas, orquestas filarmónicas o bandas departamentales; pues

¹ Músicos que actúan en fiestas, festivales, carnavales, ferias, discotecas, bares, restaurantes y demás espacios públicos.

² Término utilizado en el lenguaje musical informal, para referirse a un trabajo de corto tiempo, con pocos ensayos y con una agrupación musical que habitualmente no se toca.

estos, al ser empleados públicos, cuentan con todas las garantías laborales que establece la legislación colombiana.

Ahora bien, para dar fundamento metodológico a la investigación, la información recolectada se obtuvo principalmente a través de realizar dos tipos de observación; de un lado, observación participante, por cuanto durante el transcurso del trabajo, se intervino como músico instrumentista en orquestas de salsa y música tropical. Por otro lado, observación no participante, pues se llevó un registro de lo acontecido en agrupaciones vallenatas, mariachis, conjuntos de música popular y grupos folclóricos. Así mismo, es de anotar que también se consultaron fuentes abiertas de carácter jurídico, académico e informativo con relación al tema investigado.

En este marco, el trabajo inicialmente determinó las condiciones laborales del músico de espectáculos públicos, empleando el método de investigación análisis-síntesis; pues de acuerdo con Morales (2013), este procedimiento permite analizar de forma individual las partes de un todo, posibilitando que una vez reunidos los componentes estudiados, se puedan identificar las características del fenómeno investigado. De este modo, se llevó a cabo un análisis referente a la jornada laboral, remuneración, reconocimiento de prestaciones sociales, acceso al Sistema de Seguridad Social y organización sindical del trabajador musical del espectáculo público; esto a fin de establecer, sus actuales condiciones de trabajo.

Seguidamente, la investigación describió el marco normativo colombiano respecto de las actividades artísticas y lo comparó frente a lo establecido en las legislaciones de España, Uruguay y Perú. Lo anterior, con la intención de determinar si la actual normatividad es suficiente para garantizar derechos laborales a este grupo de trabajadores; o si, por el contrario, se requiere de un desarrollo normativo especial, que regule adecuadamente las características particulares de ejercer tal labor artística.

En este sentido, es de señalar que los países anteriormente mencionados, fueron seleccionados por cuanto han tenido un avance significativo en la protección laboral de sus gremios artísticos; igualmente, en razón de que comparten con nuestro país: cultura musical semejante y el “civil law” como sistema jurídico. De esta manera, también se determinó que el tema a comparar fueran las condiciones laborales de los artistas del espectáculo público; y que el nivel comparativo a delimitar, sería la de una microcomparación; pues según Torres (2008), esta es una comparación de pequeñas partes del derecho, entre las que se destacan instituciones o artículos de normas jurídicas.

Finalmente, el estudio examinó si los elementos del contrato de trabajo, como la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, se encuentran presentes en estas actividades artísticas. Esto, a fin de considerar si es pertinente dar aplicabilidad al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

Para tal propósito, se utilizó la metodología cualitativa, pues de acuerdo con Gonzales (2009), este es un método dinámico y flexible; que permite que el proceso de investigación se vaya ajustando a las propias necesidades de la realidad estudiada. Es así, como tales características metodológicas, lograron flexibilizar la investigación en relación a delimitar cuáles eran o no indicios de subordinación; situación de suma importancia, ya que al ser este el elemento diferenciador de una relación laboral, determinaría la eventual declaración de existencia de un contrato realidad, el cual traería consigo, reconocimiento de derechos laborales a muchos de los músicos que desarrollan actividades en espectáculos públicos.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la aplicabilidad del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en la labor desarrollada por músicos de espectáculos públicos en Colombia.

Objetivos específicos

- Establecer las condiciones laborales de los músicos de espectáculos públicos.
- Considerar si en Colombia se hace necesario desarrollar un marco normativo especial que garantice derechos laborales a músicos de espectáculos públicos.
- Analizar si los elementos del contrato de trabajo se encuentran presentes en la actividad musical del espectáculo público.

Capítulo 1: Condiciones Laborales de los Músicos de Espectáculos Públicos

A continuación, se presenta un estudio referente a la jornada laboral, remuneración, reconocimiento de prestaciones sociales, acceso al Sistema de Seguridad Social y organización sindical de los músicos que desarrollan labores en espectáculos públicos. Lo anterior, con el propósito de vislumbrar un panorama laboral en este sector artístico.

1.1 Jornada de Trabajo

En conformidad a lo expresado por el Ministerio de Trabajo, se entiende que la jornada laboral “es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado; se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral” (s.f.). Por su parte, en lo que respecta al tiempo de trabajo un músico de espectáculos públicos, se puede afirmar que este es inestable o intermitente, pues depende de la demanda de eventos o presentaciones a realizar; por lo tanto, el músico no cuenta con un horario fijo, como ocurre con la mayoría de trabajadores en Colombia. No obstante, genéricamente se logra distinguir cuatro etapas o momentos en los que se puede dividir su jornada de trabajo.

El primer momento, es el tiempo que el músico dedica a su estudio individual; este usualmente se realiza todos los días, y consiste en una rutina técnica³ y del estudio del repertorio a interpretar. El tiempo invertido en esta etapa, varía de acuerdo al nivel musical del instrumentista y al tipo de agrupación a la que pertenezca; a manera de ejemplo, un mariachi⁴ quien tiene gran parte del repertorio memorizado, requiere menos tiempo de estudio que un intérprete de orquesta, el cual acompaña a un artista diferente cada fin de semana. El segundo momento son los talleres por secciones o cuerdas; estos generalmente se realizan una vez por

³ En la rutina técnica el músico puede invertir de una a cuatro horas diarias.

⁴ Se conoce como mariachi al músico que trabaja en este género.

semana⁵, y en ellos se ensambla el repertorio que previamente ha estudiado el músico. Por lo regular, en el taller de vientos⁶ se unifican fraseos, articulaciones, tiempos y matices; en el de percusión⁷ se coordinan ritmos, velocidades y cortes; en el de armonía⁸ se fijan tonos armónicos; y en el de voces⁹ se ajustan los coros o se prepara la coreografía a implementar en el show musical¹⁰.

El tercer momento es el ensayo general; aquí todos los músicos de la agrupación se reúnen a hacer el ensamble y acople del repertorio. Regularmente, se ensaya una o dos veces por semana, y dependiendo del nivel musical de la agrupación o de la cantidad de nuevo repertorio a interpretar, estos pueden durar hasta dos horas. El cuarto y último momento son los conciertos o presentaciones; en esta oportunidad, la agrupación interpreta ante el público presente el repertorio ensayado. Estas actuaciones usualmente se realizan los fines de semana en horas de la noche y su duración va a depender del acuerdo a que previamente se haya llegado con el empresario u organizador del evento.

Cuando la presentación consta de un solo set¹¹, generalmente esta puede durar en promedio de una a dos horas; pero cuando se compone de dos sets, cada uno de estos puede durar unos 45 minutos; y si bien es cierto, que cuando se efectúan dos salidas, el tiempo total de la intervención musical en la tarima puede estar alrededor de las dos horas; hay que considerar

⁵ La duración de estos talleres puede estar alrededor de las dos horas.

⁶ Instrumentos de viento son los que su sonido se produce por la vibración del aire en su interior; como la trompeta, el trombón, el saxofón o el clarinete.

⁷ Instrumentos de percusión son los que suenan al ser golpeados, agitados o raspados; como el timbal, la batería, las congas, el bongó o el güiro.

⁸ En el ensamble de armonía participan instrumentos como el piano, el bajo, la guitarra o el acordeón.

⁹ La voz humana es considerada un instrumento musical.

¹⁰ También se puede llamar presentación, concierto, serenata, evento, intervención o actuación musical.

¹¹ Son las salidas en las que se puede dividir una presentación musical.

que el músico debe disponer de toda noche para ejecutar su actuación, puesto que la primera de ellas se suele llevar a cabo entre 9 pm a 11 pm y la segunda ya en altas horas de la noche.

De igual forma, es de señalar cuando el músico arriba al lugar del evento tiene que esperar cierto tiempo para efectuar su intervención; por cuanto regularmente, hay otros eventos en curso, como grupos musicales en tarima, premiaciones, sorteos, discursos, reinados, etc. También, hay casos en los que se tiene que esperar a que ingrese más público al evento o se tenga que llegar horas antes de la presentación a efectuar prueba de sonido.

Así mismo, este artista debe disponer de muchas horas o incluso días cuando la presentación es fuera de su ciudad ya que, para cumplir con los compromisos musicales, se deben hacer largos desplazamientos terrestres, aéreos o marítimos; por lo tanto, el músico sabe a qué hora sale de su casa, pero no sabe la hora de su regreso. Por tales circunstancias, muchas personas pensarán que el trabajo del músico tan solo es el tiempo que está en tarima realizando su actuación; sin tener en cuenta, todo el tiempo que ha invertido en ensayos y la disponibilidad que ha debido tener para realizar dicha intervención musical.

De otro lado, en cuanto al número de presentaciones que puede tener un músico de espectáculos públicos, es de señalar que estas van a depender del tipo de agrupación a la que pertenezca; a manera de ejemplo, un mariachi puede tener de tres a seis serenatas en un fin de semana; por cuanto este tipo de intervenciones, son relativamente económicas, no necesitan de un gran montaje y por lo general se realizan en la misma ciudad. Por el contrario, un músico de orquesta puede efectuar de uno a tres conciertos el fin de semana; dado que estas presentaciones son relativamente más costosas, necesitan de un montaje complejo¹² y regularmente se realizan en diferentes ciudades; motivo por lo cual, es difícil llevar a cabo más de una actuación por

¹² Instalaciones, logística, tarima, sonido profesional.

noche. De igual modo, la cantidad de presentaciones dependerá del reconocimiento con el que cuente la agrupación; ya que mientras aquellas con renombre nacional o internacional trabajan generalmente todos los fines de semana, las de poco reconocimiento tan solo pueden llegar a laborar uno o dos fines de semana al mes.

También, es de indicar que el número de presentaciones se supedita a la región y temporada del año en que se realicen; de tal suerte, que una agrupación de la ciudad de Cali tendrá muchos más conciertos en el mes de diciembre durante la feria; al igual que un grupo musical del sur occidente colombiano, quien puede contar con un mayor número de eventos en el mes de enero durante la celebración de los carnavales de blancos y negros. En contraste, habrá temporadas o meses del año como febrero o marzo, en los que se tendrán pocos conciertos o incluso ninguno a realizar.

Finalmente, es de mencionar que hay un aumento considerable de presentaciones cuando se celebran fechas especiales; como día de la madre, día del padre, amor y amistad; 24 o 31 de diciembre; y pese a que en estas fechas la remuneración incluso se puede duplicar, no se puede dejar pasar por alto la parte humana del artista, ya que en estas ocasiones especiales, mientras la gente festeja y comparte con sus seres queridos, el músico puede pasar largas jornadas alejado de su familia, y aun cuando se pueda sentir triste o melancólico, este siempre deberá mostrar su mejor actitud ante el público presente.

1.2 Salarios y Viáticos

Por definición, el Ministerio del Trabajo establece que “El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva, el empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del

empleador” (s.f.). De igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T) establece que los elementos que constituyen el salario, son:

Artículo 127. Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

En cuanto a la remuneración que perciben los músicos de espectáculos públicos, es de considerar que esta es discontinua o irregular; puesto que al no contar con un salario fijo, como tampoco recibir contraprestación alguna por los ensayos realizados, sus ingresos únicamente van a depender del pago percibido por las presentaciones o bailes¹³ efectuados.

A su vez, en lo que respecta al monto o suma de dinero que puede recaudar un músico por presentación, es de señalar que esta va a depender inicialmente del tipo de agrupación a la que pertenezca; ya que como se expuso previamente, la diferencia en valores corresponde a las condiciones en que se desarrolla cada una de estas intervenciones; por ejemplo, un integrante de mariachi puede recibir de \$20.000 pesos a \$50.000 pesos por serenata; mientras que un instrumentista de orquesta o agrupación tropical entre \$100.000 pesos a \$350.000 pesos por concierto.

De igual forma, la retribución por presentación va a depender del reconocimiento con que cuenta la agrupación. Es así, como una orquesta de renombre nacional puede pagar a sus músicos

¹³ Término musical informal para referirse a una presentación musical.

entre \$200.000 pesos a \$350.000 pesos por concierto, mientras que una con poco reconocimiento, puede retribuir de \$100.000 pesos a \$200.000 pesos por el mismo evento. Igualmente, estos pagos se incrementan o disminuyen de acuerdo al lugar o la temporada del año en que se realicen; ya que entre más lejos se tenga que viajar o mayor demanda de eventos a realizar, más elevada será la remuneración económica que perciba el artista. También, es de resaltar que aunque usualmente las agrupaciones pagan la misma tarifa a sus músicos, a algunos de ellos se les reconoce un poco más de dinero por su experiencia, trayectoria, estudios profesiones o figurar en la imagen comercial de la agrupación¹⁴.

Por otra parte, es de mencionar que en Colombia no existe una regulación de tarifas musicales, lo cual conlleva a una fuerte competencia entre agrupaciones del mismo género. Razón por la cual, se ofertan tarifas más económicas por el mismo evento o más tiempo de intervención musical por idéntico valor. Además, los músicos por el afán de no quedarse sin presentaciones, cobran cada vez más barato por sus servicios; propiciando así, que los buenos músicos terminen tocando por cualquier peso.

En el caso de los músicos se presenta el problema que no disponen de contratos laborales, ni hay tarifas fijas para los trabajos por hora, sus ingresos dependen de las negociaciones que establecen directamente con los clientes o con los músicos que los convocan para un trabajo particular. Como cada grupo de músicos decide cuánto quiere cobrar por hora a los clientes, se empieza a crear una fuerte competencia de tarifas entre los grupos. Si alguien empieza a bajar mucho los precios y otros grupos les siguen, todos tendrán que hacerlo eventualmente. (Guzmán, 2018, p. 22)

¹⁴ Músicos cuya imagen se proyecta en pósteres publicitarios, videos o redes sociales.

Sumado a esto, es de recordar que el sector musical fue uno de los más afectados con la pandemia del COVID-19 durante el periodo 2020-2022, por cuanto se obligó al cierre de establecimientos de espectáculos públicos y a prohibir los conciertos al aire libre. Sin embargo, y cuando se reactivó el sector, muchos empresarios u organizadores de eventos comenzaron pagando tarifas muy bajas con la excusa de la reactivación económica. Tarifas que aún continúan *congeladas*, mientras el costo de vida se incrementa cada día más. También, cabe considerar que en ocasiones los músicos no reciben ninguna remuneración por sus servicios, ya que cuando la agrupación es relativamente nueva, efectúa algunos conciertos solo para publicitarse o promocionarse; algo irrisorio, por cuanto en ninguna profesión se trabaja gratis con el fin de darse a conocer.

Por su parte, es de señalar que lastimosamente nuestra sociedad subvalora la profesión musical, pues al músico no se le reconoce el tiempo y dinero que este invierte su preparación profesional. Por tal motivo, muchos de ellos deben de realizar actividades económicas diferentes a la artística para vivir dignamente; dado que no solo pueden vivir de aplausos, también necesitan pagar sus cuentas. En este sentido, son relevantes las palabras de Rodríguez (2018), para quien:

El arte y la cultura son considerados un trabajo fácil o hobby, se cree que es algo innato en cada artista y que por tal razón no requiere ningún esfuerzo realizarlo; esto hace que pocos notan la dedicación, disciplina y el trabajo de muchos años para entregar un producto musical de alto nivel. (p. 22)

Así mismo, se observa que en Colombia no hay una redistribución equitativa de la riqueza que produce el sector musical; ya que tanto entidades públicas como empresarios privados, comúnmente subvaloran el artista local o regional. Y si bien, es de reconocer la

trayectoria de una agrupación internacional o de renombre nacional, las tarifas pagadas tienden a ser excesivamente desiguales. A manera de ilustración, una Alcaldía puede pagar en una feria o carnaval, más de \$150.000.000 de pesos por agrupación internacional, en contraste con los \$3.000.000 de pesos que puede recibir una agrupación local en el mismo evento. Además, es de resaltar que parte de este dinero se distribuye entre empresarios, intermediarios, managers o propietarios de agrupaciones; razón por la cual, son muchas las ocasiones en donde el músico termina recibiendo pagos irrisorios por su presentación.

De otro lado, en lo concerniente al pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos; es de precisar que el C.S.T dispone que:

Artículo 158. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convenga a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Artículo 159. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

Por lo consiguiente, cuando un trabajador labora en jornada suplementaria, nocturna, dominical o festiva, se le debe reconocer el pago de unos recargos sobre el valor ordinario de la hora, así:

Artículo 168. Tasas y liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

A su vez, el artículo 179, numeral 1, señala que el trabajo en dominical y festivo se remunera con recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Ahora bien, en lo referente al pago de recargos a músicos de espectáculos públicos, se identificó que pese a que su jornada laboral se desarrolla en horas de la noche; en días domingos o festivos; y que en muchos casos sobrepasa las ocho horas diarias; al músico no se le reconoce ningún tipo de remuneración por concepto de trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo.

Por último, y en relación el tema de los viáticos, es de indicar que estos son un pago que se le realiza al trabajador en razón a un viaje relacionado con su actividad laboral, con los que se cubren gastos de transporte, alimentación y alojamiento. Al respecto, se logró establecer que cuando el músico se desplaza a ciudades diferentes para la realización de sus conciertos, la

agrupación generalmente le proporciona o cubre estos gastos, los cuales podrían ser considerados como viáticos accidentales que no constituyen un salario.

1.3 Prestaciones Sociales y Vacaciones

En Colombia, a todo trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo, se le debe reconocer el pago de sus prestaciones sociales. En lo referente, la Corte Suprema de Justicia ha definido el concepto de prestación social, indicando que:

Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono. (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 10515, 1985).

En complemento, prestaciones sociales como la prima de servicios, auxilio de cesantías o dotación, se encuentran definidas en el C.S.T, así:

Prima de servicios. Según el artículo 306, consiste en el pago de 30 días de salario por cada año trabajado o proporcional cuando este sea inferior. Este pago se realiza en dos partes, una primera mitad en el primer semestre del año y la otra mitad en el segundo.

Auxilio de cesantías. De acuerdo al artículo 249, consiste en un pago que se le hace al trabajador al finalizar el contrato de trabajo, y corresponde a un salario mensual por cada año de

trabajo o proporcional si el tiempo laborado es menor. Este pago constituye un ahorro obligatorio para cuando el trabajador queda cesante o desempleado.

Dotación. Según el artículo 230, cada cuatro meses el empleador debe suministrar un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos.

Ahora bien, con relación al reconocimiento de prestaciones sociales a músicos de espectáculos públicos, se estableció que estos no reciben pago alguno por concepto de prima de servicios o auxilio de cesantías; y aunque se evidenció que en ocasiones la agrupación les suministra uniformes para sus conciertos; estos no pueden ser considerados como dotación, puesto que regularmente deben ser reintegrados después de cada presentación.

En consecuencia, y debido a la poca estabilidad laboral que presenta este sector, el no gozar de un auxilio de cesantías cuando se tienen largos períodos de inactividad, le implica al músico él no contar con recursos económicos suficientes como para satisfacer sus necesidades básicas durante este tiempo. Desde esta perspectiva,

Algunos de ustedes pensarán “existe el ahorro voluntario de cesantías en determinados fondos de cesantías”, claro que sí, aunque como mencionamos anteriormente, lo que los músicos independientes perciben económicamente por días, es muy poco probable que les alcance para destinarlo voluntariamente en inversiones a futuro. Además, solo los músicos distinguidos y reconocidos nacional e internacionalmente son quienes obtienen buenos ingresos por rendimientos económicos altos en la industria musical, y por lo general desarrollan su actividad laboral como empresarios o emprendedores autónomos, más que como trabajadores dependientes. Es por ello que, si no eres un músico reconocido, será mucho más difícil hacer un ahorro, pues los ingresos serán abismalmente inferiores, y la prelación será por destinarlos en el diario vivir, en procura

de garantizar el mínimo vital y una vida en condiciones dignas de existencia. (Pérez, 2020, p. 6)

En cuanto a las vacaciones, el artículo 186 del C.S.T dispone que los trabajadores al prestar sus servicios durante un año, tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas; y aunque estas son consideradas un derecho del trabajador, gran parte de los músicos de espectáculos públicos no disfrutan de vacaciones como tales; solo aprovechan días sin compromisos musicales para descansar o viajar. Eso sí, lo hacen con sus propios ahorros.

1.4 Seguridad Social

En Colombia, la Seguridad Social es un derecho fundamental y un servicio público; estructurado y organizado mediante la expedición de la Ley 100 de 1993. “Este sistema cubre eventualidades como la alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte; y para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar” (Ministerio del Trabajo, s.f.). Los principales objetivos de los Sistemas Generales de Pensión y Salud; se encuentran definidos en la Ley 100 de 1993, así:

Artículo 10. Objeto del Sistema General de Pensiones. El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

Artículo 152. Objeto. [...] Los objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud son regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso en toda la población al servicio en todos los niveles de atención.

Así mismo, la Ley 1562 de 2012, en su artículo primero, indica que los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales son los de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Ahora bien, con relación al acceso de músicos de espectáculos públicos al Sistema de Seguridad Social, se logró establecer que, al no estar vinculados mediante un contrato de trabajo, a la agrupación no le asiste la obligación de afiliar y realizar los aportes correspondientes al sistema. Todavía menos, lo hace el músico de forma independiente, pues en Colombia el ingreso base de cotización no puede ser inferior a un salario mínimo. De acuerdo con Pérez (2020),

Cotizar a la Seguridad Social para los músicos de espectáculos públicos en Colombia como trabajadores independientes es muy costoso, pues de conformidad con la Ley 100 de 1993, el ingreso base de cotización mensual no puede ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, lo cual es supremamente difícil de cumplir si el trabajo consiste en ofrecer presentaciones por días o temporadas, en donde el resto de meses puede que incluso ya no se tengan ingresos. (p. 16)

Y aunque el Decreto 1072 de 2015, permite a los trabajadores que laboran por periodos inferiores a 30 días y que devengan menos de un salario mínimo, que puedan pagar pensión por semanas sobre un ingreso efectivo (lo que es el caso de muchos músicos de espectáculos públicos); se presenta una dificultad para que estos artistas accedan a tal beneficio, y es que la norma también dispone que el trabajador debe estar vinculado a través de un contrato de trabajo, y tal como se expondrá más adelante, en Colombia lo habitual, es que este grupo de trabajadores no cuenten con una contratación laboral formal.

Por tal situación, cada vez es más común encontrar músicos de avanzada edad interpretando su instrumento en largas jornadas nocturnas, sin la más mínima aspiración de acceder a una pensión de vejez. Es así, como músicos que en su época eran reconocidos y se presentaban en grandes escenarios, cuando llegaron a cierta edad en donde no podían seguir interpretando su instrumento musical, fueron retirados de su agrupación sin ningún tipo de indemnización. Por tal motivo, en la actualidad se ha podido observar talentosos músicos pidiendo caridad o limosna a través de sus redes sociales.

En lo que respecta a la salud, es de indicar que gran parte de los músicos tienen acceso a los servicios asistenciales a través del régimen subsidiado; ahora bien, lo preocupante es cuando el artista sufre una enfermedad o accidente que le impide seguir asistiendo a sus conciertos puesto que, al no estar afiliado en el régimen contributivo, este no podrá contar las prestaciones económicas que le permitan suplir su mínimo vital mientras dure la eventualidad. Por último, y en lo referente a riesgos laborales, es de mencionar que estos profesionales son propensos a sufrir una amplia gama de problemas de salud, algunos irrecuperables, que provocan que el músico abandone su actividad laboral sin ningún tipo de pensión o indemnización económica.

1.4.1 Enfermedades y Factores de Riesgo

“Tocar un instrumento de música es una habilidad motora de gran complejidad, resultado de la integración de una enorme cantidad de información sensorial y motora, así como de habilidades comunicativas emocionales” (López, s.f. p. 1). Por lo tanto, los músicos a lo largo de su carrera profesional pueden desarrollar diversos problemas de salud; tales como: trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones auditivas o distorsiones de la voz. Afectaciones que podrían ser consideradas de origen laboral, a razón del artículo cuarto de la Ley 1562 de 2012, el cual señala que enfermedad laboral, es la contraída como resultado de una exposición a factores de

riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

En este marco, a continuación se indican algunas de las enfermedades que puede desarrollar el músico a consecuencia de mantener posturas forzadas, realizar movimientos repetitivos o extremadamente rápidos:

- *Tendinitis*: es la inflamación severa de un tendón, esto causa dolor y sensibilidad justo afuera de la articulación.
- *Distonía focal de la embocadura*: es una enfermedad típica de músicos de instrumentos de viento, produce movimientos involuntarios y contracciones musculares en los labios.
- *Lumbalgias*: consiste en un dolor localizado en la parte inferior o baja de la espalda.
- *Cervicalgias*: es una lesión por mala postura de los nervios que salen desde la médula espinal. Los síntomas más comunes son tener el cuello rígido y dolor al moverlo.
- *Síndrome del túnel carpiano*: consiste en la presión excesiva del nervio mediano; provoca entumecimiento, hormigueo, debilidad, o daño muscular en las manos o dedos.
- *Bursitis*: es un trastorno doloroso que afecta unas pequeñas bolsas de líquido sinovial, las cuales proporcionan amortiguación a huesos, tendones y músculos.

Además, es importante señalar que el músico constantemente está expuesto a altos niveles de ruido, por lo tanto, es frecuente encontrar diversos problemas auditivos. Tales como:

- *Hipoacusia o sordera*: consiste en la disminución de la sensibilidad auditiva.
- *Acúfenos o tinnitus*: es la percepción intermitente o permanente de pitidos.
- *Diploacusia*: es la sensación de oír un mismo tono de manera diferente en cada oído.
- *Hiperacusia*: consiste en la hipersensibilidad o intolerancia a los sonidos cotidianos.

- *Distorsión auditiva*: es la percepción deformada o con eco de los sonidos.

Así mismo, existen afectaciones propias de los cantantes, por cuanto su instrumento musical es su voz. Estas enfermedades son:

- *Disfonía*: es la pérdida parcial de la voz por daños en las cuerdas vocales.
- *Nódulos de garganta*: son bultos benignos que se forman en las cuerdas vocales, los cuales producen ronquera, voz entrecortada o áspera.

Por otra parte, también es de indicar que en la actividad musical del espectáculo público se presentan factores de riesgo que pueden ocasionar enfermedades o accidentes de origen laboral. Estos son:

- *Exposición a altos niveles de ruido*: teniendo en cuenta que los conciertos se realizan con amplificadores de sonido, que en ocasiones superan los niveles de decibeles¹⁵ permitidos.
- *No utilización de salas de ensayo acondicionadas acústicamente*: debido a que son pocas las agrupaciones que destinan recursos económicos para costear su alquiler; por lo tanto, los músicos terminan ensayando en casas o garajes improvisados.
- *No utilización de elementos de protección auditiva*: se presenta por el alto valor económico de estos dispositivos acústicos.
- *Desplazamientos en carretera a altas horas de la noche*: por cuanto se pueden presentar accidentes de tránsito, atracos, o exponerse a situaciones peligrosas al transitar en lugares con problemas de orden público.

¹⁵ Decibel o decibelio es la unidad de medida de la intensidad sonora.

- *Largos periodos de tiempo con posturas forzadas o movimientos repetitivos:* acontece por el desconocimiento de medidas preventivas, tales como la implementación de pausas activas.
- *Tener que trabajar en contacto con personas alicoradas:* considerando que se pueden presentar riñas en las que se puede ver afectado el músico.

1.5 Organización Sindical

En Colombia, la libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin la injerencia del Estado o de los empleadores; es considerada como un derecho fundamental, según lo establece los artículos 38 y 39 de la Constitución Política. Precisamente, en el país se han constituido diferentes sindicatos de trabajadores de la música como respuesta a tantos años de desprotección laboral por parte del Estado. Sin embargo, estos sindicatos no han logrado tener incidencia importante en las políticas públicas del país, puesto que son pocos los que verdaderamente velan por la defensa de los intereses laborales, sociales y económicos del trabajador. Lo anterior, debe en parte a que estas asociaciones no tienen objetivos claros; por ejemplo, algunos directivos creen que la única finalidad del sindicato es la consecución de contratos para que sus grupos musicales se presenten en festividades locales o regionales.

Del mismo modo, se logró evidenciar que estas organizaciones no celebran convenciones colectivas, cuentan con una baja tasa de afiliación, no convocan a reuniones de asamblea, no conforman federaciones, no disponen de sedes físicas y no proporcionan información suficiente referente a su actividad sindical. Sin embargo, para la investigación también es importante resaltar el interés de algunos músicos por sacar adelante estas organizaciones puesto que, con todas las dificultades expuestas, ellos son conscientes que el sindicato es una herramienta

importante en la defensa de sus derechos. Razón por la cual, a continuación se presenta una lista de los principales sindicatos de trabajadores de la música en Colombia.

Imagen 1

Músicos Sindicalizados de Colombia (MUSSICO)



Fuente: Adaptado de Músicos Sindicalizados de Colombia, s.f.

Fundado por 38 destacados músicos en el año 2018, este sindicato tiene como objetivos “la participación en la discusión y definición de políticas públicas relacionadas con los trabajadores de la música y el ejercicio de su actividad laboral, que propendan por el desarrollo, protección, bienestar laboral, divulgación y defensa de su quehacer artístico” (Mussico, s.f.).
Hacen parte de este sindicato: músicos ejecutantes, cantantes, compositores, arreglistas, músicos directores de orquesta, lutieres, docentes, investigadores, entre muchos más.

Imagen 2

Sindicato de Músicos de Colombia (SIMUCOL)



Fuente: Adaptado del Sindicato de Músicos de Colombia, s.f.

“Tras conocerse las múltiples situaciones que vivieron los músicos durante la pandemia, un grupo de músicos decidió crear un sindicato con el propósito de velar por el bienestar y defender los derechos de quienes se dedican a la música” (La Pupila, 2020, s.f.). Actualmente cuenta con más de 100 asociados y tiene subdirectivas en Arauca, Manizales, Pereira, Cartagena, Barranquilla, Cúcuta, Bogotá y Villavicencio; además de una subdirectiva en Estados Unidos.

Imagen 3

Sindicato de Músicos de la Salsa (SI SALSA)



Fuente: Adaptado del Sindicato de Músicos de la Salsa, s.f.

Fundado en la ciudad de Cali en el año 2022, tiene como objetivos la defensa y protección de los derechos del músico salsero. En su página de Facebook expresa: “todos los colegas prepárense porque este sueño es de todos nosotros, nace la nueva era de la salsa; con los pioneros y las nuevas generaciones trabajaremos por nuestro patrimonio musical: la Salsa Caleña” (Si Salsa, 2022).

Imagen 4

Sindicato de Músicos de Cartagena (SINDEMUCAR)



Fuente: Adaptado del Sindicato de Músicos de Cartagena, s.f.

Este es uno de los primeros sindicatos musicales constituidos en Colombia; fundado en Cartagena en 1945. Su propósito “es velar por el bienestar de los músicos cartageneros y en defensa del referente musical tradicional y contemporáneo” (Sindicato de Músicos de Cartagena [SINDEMUCAR], s.f.).

Imagen 5***Asociación de Músicos de Popayán y el Cauca (A.M.P)***

Fuente: Adaptado de la Asociación de Músicos de Popayán y el Cauca, s.f.

Fundada en la ciudad de Popayán en el año 2019, esta asociación cuenta con aproximadamente 500 miembros de ocho géneros musicales. Entre sus finalidades están el “respaldar y velar por los derechos de los artistas músicos de la región, buscando un reconocimiento profesional y económico digno; así mismo, vigilar el buen uso y distribución de los recursos físicos y económicos propios del área de cultura” (Proclama del Cauca, 2019).

Imagen 6***Sindicato de Trabajadores Musicales de Colombia (SINTRAMUCOL)***

Fuente: Adaptado del Sindicato de Trabajadores musicales de Colombia, s.f.

Constituido en la ciudad de Barranquilla, su objetivo es proteger y defender los derechos de los músicos barranquilleros y la región Caribe.

Imagen 7

Sindicato de Músicos del Cauca (SIMDCA)



Fuente: Adaptado del Sindicato de Músicos del Cauca, s.f.

Fundado en la ciudad de Popayán en el año 2020, su propósito es velar por el bienestar de todos los músicos, Dj's y sonidistas de la región.

1.6 Síntesis

Tras el análisis realizado a la jornada laboral, remuneración, reconocimiento de prestaciones sociales, acceso al sistema de seguridad social y organización sindical de los músicos de espectáculos públicos; se ha podido evidenciar en términos generales que, en la situación laboral de estos artistas, se presentan claros signos de precariedad laboral. Y si bien, la investigación ha establecido que existe un grupo reducido de músicos que subsiste de su trabajo artístico, también ha observado que la gran mayoría deben realizar actividades económicas diferentes a las musicales para vivir dignamente; pues la generalidad, es que este grupo de trabajadores tan solo laboren por días o temporadas; lo que les impide contar con un salario fijo.

Así mismo, se constató que estos artistas no reciben remuneración por los ensayos que realizan; y pese a que su jornada laboral se desarrolla en horas de la noche, en días domingos o festivos, y que en muchos casos sobrepasa las ocho horas diarias; tampoco se les reconoce pago alguno por concepto de recargos u horas extras. De la misma manera, es de señalar que, debido a una falta de regulación de tarifas musicales, la notoria subvaloración de las profesiones artísticas

o la intermediación presente en el sector; en ocasiones la retribución que percibe el músico es irrisoria respecto del trabajo realizado o la disponibilidad de tiempo que ha debido tener.

También, se ha podido constatar que estos artistas carecen de prestaciones sociales y que no se encuentran afiliados ni cotizando al Sistema de Seguridad Social. Situación preocupante, más aún cuando se ha establecido que esta profesión conlleva a sufrir una amplia gama de problemas de salud.

Por lo tanto, serían las asociaciones sindicales las llamadas a velar por los derechos de estos artistas; pero como se ha indicado, estas organizaciones en la actualidad tienen poca incidencia en la defensa de los intereses laborales de sus asociados.

Así pues, ha quedado en evidencia que esta actividad musical cuenta con unas características particulares que la diferencian de los demás trabajos u oficios. Características que conllevan constantemente a la vulneración de derechos laborales. Por tal motivo, seguidamente el estudio analizará si la actual normatividad nacional es suficiente para regular esta profesión; o si, por el contrario, se hace necesario desarrollar un marco normativo especial, que se adapte a tales singularidades, y brinde garantías laborales a los artistas musicales del espectáculo público.

Capítulo 2: Legislación Colombiana y Estudio Comparativo Referente a la Actividad Laboral de los Músicos de Espectáculos Públicos

A continuación, se describe el marco normativo colombiano referente a las actividades artísticas y se compara respecto de las legislaciones de España, Uruguay y Perú. Esto, a fin de determinar si las precarias condiciones laborales de los músicos de espectáculos públicos expuestas en el capítulo anterior, se debe en parte a que el ordenamiento jurídico nacional, no cuenta actualmente con normas especiales que regulen adecuadamente esta labor artística.

2.1 Legislación en Colombia

Inicialmente, destaca que en Colombia, al igual que a cualquier otro trabajador, a los músicos de espectáculos públicos les serán aplicables los mismos derechos laborales contenidos en el C.S.T y la Ley 100 de 1993; pero dadas las singularidades de ejercer tal profesión, se les debería aplicar una normatividad especial que se adapte a su realidad laboral. Puesto que,

Si bien el ordenamiento jurídico colombiano consagra una serie de garantías y derechos inalienables en cabeza de todos los trabajadores, carece de regímenes jurídicos específicos para labores peculiares como las que realizan los artistas, entre otros. En consecuencia, estos rigen sus relaciones laborales en concordancia con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra las relaciones jurídico laborales de manera genérica, sin tener en cuenta las actividades que configuran un trabajo “singular y con características únicas” como las que ejecutan aquellos intérpretes denominados “artistas”, generando una incertidumbre jurídica a los mismos. (Gasca y Díaz, 2019, p. 2)

En este sentido, se ha logrado identificar en el ordenamiento jurídico colombiano algunas normas referentes a actividad musical del espectáculo público; cuyo análisis, resulta importante para la investigación. Estas disposiciones son:

Ley 1493 de 2011. “Por la cual se toman medidas para formalizar el sector del espectáculo público de las artes escénicas, se otorgan competencias de inspección, vigilancia y control sobre las sociedades de gestión colectiva y se dictan otras disposiciones”. Esta ley define lo que es el espectáculo público, sus productores, los servicios artísticos y sus escenarios, así:

Artículo 3. Definiciones: Para los efectos de esta ley se entenderá:

a) Espectáculo público de las artes escénicas. Son espectáculos públicos de las artes escénicas, las representaciones en vivo de expresiones artísticas en teatro, danza, **música**, circo, magia y todas sus posibles prácticas derivadas o creadas a partir de la imaginación, sensibilidad y conocimiento del ser humano que congregan la gente por fuera del ámbito doméstico. Esta definición comprende las siguientes dimensiones: 1. Expresión artística y cultural. 2. Reunión de personas en un determinado sitio y, 3. Espacio de entretenimiento, encuentro y convivencia ciudadana. (Negrita fuera del texto).

b) Productores de espectáculos públicos de las artes escénicas. Para efectos de esta ley, se consideran productores o empresarios de espectáculos públicos de las artes escénicas, las entidades sin ánimo de lucro, las instituciones públicas y las empresas privadas con ánimo de lucro, sean personas jurídicas o naturales que organizan la realización del espectáculo público en artes escénicas.

c) Servicios artísticos de espectáculos públicos de las artes escénicas. Son las actividades en las que prima la creatividad y el arte, prestadas para la realización del espectáculo público de las artes escénicas.

d) Productores Permanentes. Son productores permanentes quienes se dedican de forma habitual a la realización de uno o varios espectáculos públicos de las artes escénicas.

e) Productores ocasionales. Son productores ocasionales quienes eventual o esporádicamente realizan espectáculos públicos de las artes escénicas, deben declarar y pagar la Contribución Parafiscal una vez terminado cada espectáculo público.

f) Escenarios culturales para las artes escénicas. Son escenarios culturales para las artes escénicas aquellos lugares en los cuales se pueden realizar de forma habitual espectáculos públicos de esta naturaleza y que cumplen con las condiciones previstas en el artículo 17 de esta ley. Hacen parte de este tipo de escenarios los teatros, las salas de conciertos y en general los espacios cuyo giro habitual es la presentación de espectáculos públicos de las artes escénicas.

PARÁGRAFO 1o. Para efectos de esta ley no se consideran espectáculos públicos de las artes escénicas, los cinematográficos, corridas de toros, deportivos, ferias artesanales, desfiles de modas, reinados, atracciones mecánicas, peleas de gallos, de perros, circos con animales, carreras hípicas, ni desfiles en sitios públicos con el fin de exponer ideas o intereses colectivos de carácter político, económico, religioso o social.

PARÁGRAFO 2o. La filmación de obras audiovisuales en espacios públicos o en zonas de uso público no se considera un espectáculo público. En consecuencia no serán aplicables para los permisos que se conceden para el efecto en el ámbito de las entidades territoriales, los requisitos, documentaciones ni, en general, las previsiones que se exigen para la realización de espectáculos públicos. Las entidades territoriales, y el Gobierno Nacional en lo de su competencia, facilitarán los trámites para la filmación audiovisual en espacios públicos y en bienes de uso público bajo su jurisdicción.

Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Esta ley en su artículo 25 crea el Fondo de Solidaridad Pensional, un fondo especial destinado a personas que por sus condiciones económicas no pueden acceder al Sistema General de Pensiones. Así mismo, en su artículo 26 dispone que los objetivos del fondo son:

Artículo 26. Objeto del Fondo. El Fondo de Solidaridad Pensional tiene por objeto subsidiar los aportes al Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte, tales como artistas, deportistas, **músicos**, compositores, toreros y sus subalternos, la mujer microempresaria, las madres comunitarias, personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial, los miembros de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas asociativas de producción [...]. (Negrita fuera del texto)

Ley 397 de 1997. “Por la cual se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura y se trasladan algunas dependencias”. Esta ley define a los creadores y gestores culturales, así:

Artículo 27. El creador. Se entiende por creador a cualquier persona o grupo de personas generadoras de bienes y productos culturales a partir de la imaginación, la sensibilidad y la creatividad.

Las expresiones creadoras, como expresión libre del pensamiento humano, generan identidad, sentido de pertenencia y enriquecen la diversidad cultural del país.

Decreto 2012 de 2017. Este decreto reglamenta el acceso de los creadores y gestores culturales de que trata la ley 397 de 1997, a los Servicios Sociales Complementarios de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

Proyecto de Ley No 189 de 2022. “Por medio del cual se reconoce, promueve y fortalece el ecosistema musical colombiano y se dictan otras disposiciones”. Este proyecto de ley, fue radicado el 7 de septiembre de 2022 en Cámara de Representantes, y define algunos conceptos relativos a la actividad musical, así:

Artículo 3. Definiciones: Para efectos de lo previsto en esta ley, en la Ley 397 de 1997 y en las normas relativas a la actividad musical se entiende por:

1. *Ecosistema musical:* Corresponde al compendio de agentes-actores, industrias y elementos que rodean los procesos de creación, producción, circulación y divulgación de la música.

2. *Agentes:* **músicos creadores, intérpretes**, productores, salas de música, asociaciones, sindicatos, organizaciones que fomentan la música, escuelas de formación, festivales, entre otros. (Negrita fuera del texto)

3. *Industria musical:* La industria musical está conformada por las empresas y las personas dedicadas al negocio de la creación, la divulgación y la venta de música digital y análoga.

4. *Música colombiana:* Para efectos de la presente Ley, se entiende por música colombiana, toda expresión sonora realizada por personas colombianas, o extranjeras en territorio colombiano.

5. *Industria de creación de contenido:* es la industria donde el usuario tiene la posibilidad de dejar de recibir información de forma vertical y unilateral, para convertirse en un usuario que tiene la oportunidad de construir y reconstruir los contenidos a partir del uso de las tecnologías digitales.

6. *Canales de Streaming*: Canales que permiten ver y oír contenidos que se transmiten desde internet u otra red sin tener que descargar previamente los datos al dispositivo desde el que se visualiza y oye el archivo.

7. *Plataforma digital de música*: Es un lugar de Internet, portal o ciber sitio, o aplicación de suscripción por pago que sirve para almacenar diferentes tipos de contenidos musicales o audiovisuales con el objetivo de divulgar o comercializar dichos contenidos.

Un aspecto a resaltar del proyecto de ley, es la creación del auxilio de intermitencia para agentes musicales; el cual sería administrado por el Fondo Nacional de Ahorro, y buscaría garantizar a los músicos un ingreso básico en temporadas que no generen ingresos.

Artículo 33. Auxilio de intermitencia para agentes musicales. El Auxilio de intermitencia busca garantizar un ingreso básico a los músicos y creadores en las temporadas en las cuales no se generan ingresos por la actividad musical. Los músicos individuales, agrupaciones musicales y/o creadores que voluntariamente quieran ser beneficiarios del auxilio de intermitencia deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. Ser músico registrado en el SIMUS.
2. Que su actividad económica está catalogada en los códigos relacionados al ecosistema musical.
3. Aportes del 5% de sus ingresos netos por conciertos, giras y ventas de producto musical propio en el territorio nacional e internacional ininterrumpidos por el tiempo de seis meses al fondo parafiscal para el fortalecimiento del ecosistema musical.

Parágrafo 1º: Los aportes que se realicen por concepto de auxilio de intermitencia serán recaudados y administrados por el Fondo Nacional del Ahorro.

Parágrafo 2°: El Fondo Nacional del Ahorro definirá el monto y el mecanismo para transferir un ingreso básico en favor de los creadores musicales que aporten al auxilio de intermitencia. En todo caso, el Fondo Nacional de Ahorro deberá garantizar un mecanismo de solidaridad para el sostenimiento financiero del sistema.

Así mismo, es importante mencionar que el proyecto de ley establece una garantía mínima del 10% de participación de artistas locales, regionales o nacionales en eventos, tales como: ferias, festivales, teatros, salas o escenarios artísticos. Además, plantea la exención de IVA para compra instrumentos musicales y dispone la creación de un fondo para el fortalecimiento del ecosistema musical; el cual destinaría recursos para la formación y financiamiento de proyectos; la organización gremial; y la construcción de infraestructura.

2.2 Crítica a la Normatividad Colombiana

Respecto de la Ley 1493 de 2011, es de indicar que si bien la norma define e incluye a los músicos dentro de lo que es el espectáculo público, su objeto principal es el de regular y crear beneficios tributarios artísticos, a los que generalmente acceden productores, empresarios e intermediarios musicales; por lo tanto, la ley en poco beneficia o ayuda a mejorar las condiciones laborales del músico en Colombia.

En cuanto al Fondo de Solidaridad Pensional, creado por el artículo 25 de la ley 100 de 1993; es de señalar que aun cuando el objeto del fondo es subsidiar a personas que como los artistas no pueden acceder al Sistema General de Pensiones; en el sector musical existe un total desconocimiento del subsidio en mención, pues debido a la falta de información referente a la afiliación o priorización del programa, son muy pocos músicos vinculados actualmente al sistema. Al respecto, un estudio de Eraso (2017) demuestra que a nivel nacional, tan solo 79 artistas se encontraban afiliados al Fondo de Solidaridad Pensional; y considerando, que artista

no solo es el músico, sino que también el actor, el bailarín, el pintor, el escultor, el mago, entre otros; se puede concluir que la cifra de músicos afiliados al Fondo es insignificante. Ahora bien, ante la falta de información en lo concerniente a los requisitos y trámites para la afiliación de artistas¹⁶; en septiembre de 2022 se radicó petición ante el Fondo de Solidaridad Pensional con el propósito de solicitar información al respecto.

En respuesta, emitida por la Fiduciaria, quien es la administradora del Fondo; se indicó que los requisitos de afiliación para artistas son los mismos del grupo de personas mayores de 40 años. Los cuales son:

- Ser mayor de 40 y menor de 65 años.
- Contar como mínimo con 650 semanas cotizadas al Sistema General de Pensiones.
- Estar afiliado en salud al régimen contributivo o subsidiado.
- Estar afiliado en el Régimen de Prima Media (Colpensiones).
- Pertenecer a los grupos A1-A5 / B1-B7 / C1-C12 del Sisben.

Por tal razón, se ha establecido que el Fondo de Solidaridad Pensional no prioriza artistas como tal, lo que conlleva a músicos de espectáculos públicos a desconocer del subsidio; puesto que cumplir con 12 años y medio de cotización en pensión, tener cierta edad o pertenecer a determinado grupo en el Sisben, son requisitos que le dificultan su acceso al programa.

Por último, y en relación al Decreto 2122 de 2017, el cual reglamenta el acceso de los creadores y gestores culturales a los Servicios Sociales Complementarios de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS); es de señalar que si bien estos están orientados a la protección de las personas, a quienes sus recursos no les alcanzan para la cotización en pensión; remitir a los

¹⁶ En la página web de la entidad solo se encuentran requisitos de afiliación de ediles, madres sustitutas, personas mayores de 40 años y personas en condición de discapacidad.

músicos de espectáculos públicos a tales servicios sociales, por el hecho de no regular adecuadamente sus condiciones laborales, es de cierta forma algo ofensivo con estos profesionales, quienes a través de estudios de pregrado, especialización o maestría, han dedicado muchos años de su vida al perfeccionamiento del arte musical.

2.3 Normatividad Extranjera

2.3.1 Legislación de España

Real Decreto Legislativo 2 del 2015. “Estatuto de los trabajadores”. Este Decreto Legislativo en su artículo segundo, dispone que “se considerarán relaciones laborales de carácter especial: [...] e) las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y **musicales**, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad”. (Negrita fuera del texto)

Real Decreto 1435 de 1985. “Por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”. Este decreto define la relación especial del trabajo artístico; así:

Artículo 1. Ámbito de aplicación. “[...] 2) Se entiende por relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y **musicales**, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la establecida entre el empleador que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel a cambio de una retribución”. (Negrita fuera del texto)

El Decreto determina que los artistas dependientes deben estar vinculados mediante un contrato de trabajo escrito; de igual forma, precisa que cuando se incumplan los requisitos establecidos en el contrato o no se realice la respectiva afiliación a Seguridad Social, estos adquirirán la condición de trabajadores fijos. Así mismo, regula lo referente a la jornada laboral del artista, en los que se incluyen tiempos de ensayos y grabación.

Artículo. 8. Jornada.

Uno. La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

Dos. En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual, con respeto, en todo caso, de la normativa del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada.

Tres. Por convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

Por último, el Decreto destaca que el artista tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de 30 días o proporcionalmente a los días trabajados en el año.

Real Decreto 2064 de 1995. “Por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social”. Este decreto contiene una subsección, en la que se determinan unos supuestos especiales en el Régimen General de Seguridad Social; supuesto especiales que comprenden músicos de espectáculos públicos.

Artículo 32. “Artistas en espectáculos públicos.

1. Respecto a los trabajadores sujetos a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y **musicales**, así como las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, se regirá por las normas de las subsecciones precedentes de esta misma sección 2.^a, sin otras particularidades que las establecidas en los apartados siguientes [...]. (Negrita fuera del texto)

3. A efectos de cotización por contingencias comunes, quedan incluidas en los grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social que se determinan, entre los establecidos en el artículo 26.2, las siguientes categorías profesionales:

I. Trabajos de teatro, circo, **música**, variedades y folklore, incluidos los que se realicen para radio y televisión o mediante grabaciones [...]. (Negrita fuera del texto)

Por tal motivo, el acceso de músicos de espectáculos públicos al Sistema de Seguridad Social, está condicionado a la dinámica del mercado artístico, por cuanto el productor u organizador de eventos, debe realizar las cotizaciones correspondientes por cada concierto realizado. En este sentido,

La cotización, al igual que en Colombia, se compondrá por una cuota patronal (seguridad social a cargo de la empresa) y otra cuota a cargo del trabajador, así mismo, se efectuará sobre lo efectivamente pagado al trabajador (artista músico) y en caso de ser inferior al mínimo se realizará sobre este. Algo particular es, que al terminar cada año, el músico

tiene la opción de completar de su bolsillo las bases cotizadas o elegir que la Tesorería General de la Seguridad Social distribuya el total cotizado, es decir, que si se cotiza por 40 conciertos efectuados durante un año, se repartirá el total abonado por los 40 conciertos en 365 días para establecer la cotización anual definitiva. (Sympathy for the Lawyer, 2017, como se citó en Pérez, 2020, p. 27)

2.3.2 Legislación de Uruguay

Inicialmente, es de precisar que la legislación laboral uruguaya no cuenta con una norma general que regule las relaciones de trabajo de carácter particular; por lo tanto y como indica Ermida (2016), esta legislación es incompleta, asistemática y fragmentaria; y aunque protectora, deja un amplio margen a la creación doctrinal y jurisprudencial. No obstante, es de resaltar dos normas importantes que hacen referencia a la actividad artística.

Ley 18.384 del 2008. “Estatuto del artista y oficios conexos”. Esta ley define al artista intérprete o ejecutante, así:

Artículo 1º. (Alcance subjetivo). La actividad de los artistas intérpretes o ejecutantes y las actividades u oficios conexos a dicha profesión se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Se entiende por artista intérprete o ejecutante a todo aquel que represente un papel, cante, recite, declame, interprete o ejecute en cualquier forma una obra artística, la dirija o realice cualquier actividad similar a las mencionadas, sea en vivo o registrada en cualquier tipo de soporte para su exhibición pública o privada. Se entiende por oficios conexos, aquellas actividades derivadas de las definidas en el inciso anterior y que impliquen un proceso creativo.

La ley señala que las actividades laborales estarán amparadas por la legislación del trabajo y de la seguridad social; además, establece que el tiempo invertido por el artista previamente a su presentación, se le computará a fin de acceder a derechos como jubilación, pensión o subsidio transitorio por incapacidad parcial.

Artículo 11: Cómputo de servicios. A los efectos del cómputo de servicios y determinación de las condiciones del derecho jubilatorio, pensionario y del subsidio transitorio por incapacidad parcial, se considerará el tiempo de desarrollo de la actividad aplicándose, además, las siguientes reglas:

- A) El tiempo que insuma el ensayo para la puesta en escena, ejecución, interpretación o mantenimiento de la obra, se computará como tiempo de servicio.
- B) En caso de celebrarse un único contrato que incluya varias actuaciones, el período entre una actuación y otra será considerado parte del plazo del contrato, siempre que no exceda los quince días.
- C) En caso de que la suma de los períodos computables en el año civil sea igual o superior a ciento cincuenta jornadas de trabajo, se computará un año íntegro de servicios.
- D) En caso de que dicha suma sea inferior a 150 jornadas se computará igualmente un año íntegro de servicios a quienes tengan un mínimo de 4 contratos en el año, siempre que entre la finalización de uno y el comienzo de otro no medie un período mayor a tres meses y que el promedio mensual de las remuneraciones establecidas en los contratos no sea inferior a un salario mínimo nacional.
- E) De no alcanzarse los mínimos previstos en los dos literales anteriores, se computará el tiempo calendario que surja de la aplicación del acápite y de los literales A) y B) del presente artículo.

Ley 18.407 del 2008. “Ley de cooperativas, regulación, constitución, organización y funcionamiento”. Esta ley establece la creación de cooperativas artísticas, las cuales permiten formalizar el trabajo y garantizar derechos laborales a muchos artistas uruguayos.

Artículo 180. Las cooperativas de artistas y oficios conexos, son aquellas cooperativas de trabajo constituidas por personas físicas calificadas como artistas intérpretes o ejecutantes, así como por aquellas que desarrollen actividades u oficios conexos a las mismas. Podrán integrar este tipo de cooperativas las personas físicas inscriptas en el Registro Nacional de Artistas y Actividades Conexas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con Etcheverry, Romero y Torrelli (2019); en Uruguay se pueden constatar las siguientes corporaciones artísticas:

- *Valorarte:* fundada en abril de 2009, está integrada por un poco más de 2.800 cooperativistas de la Sociedad Uruguaya de Actores y de la Asociación de la Danza del Uruguay.
- *Coopaudem:* creada por integrantes de la Asociación Uruguaya de Músicos en julio de 2009, cuenta con alrededor de 3.000 socios de Montevideo y del interior del país.
- *Cooparte:* fundada en septiembre de 2011, cuenta con aproximadamente 9.000 socios de todo el país, vincula la Federación Uruguaya de Músicos y al Sindicato de Músicos y Anexos.
- *Del Manzana - Murga Agarrate Catalina:* creada por 25 socios en el 2001, actualmente la integran músicos, cantantes y utileros.

- *Teatro para el Fin del Mundo*: formalizada por nueve socios en mayo de 2016, su objetivo es el de organizar el Festival de Teatro para el Fin del Mundo en Montevideo Uruguay.

2.3.3 Legislación de Perú

Ley 28131 del 2003. “Ley del Artista Intérprete y Ejecutante”. Esta ley en su glosario define al músico como un artista que ejecuta una obra musical con instrumento ajeno a su cuerpo; además, en su artículo segundo determina quien es considerado artista intérprete y ejecutante.

Artículo 2. Definición. Para los efectos de la presente ley se considera artista intérprete y ejecutante, en adelante “artista”, a toda persona natural que representa o realiza una obra literaria o artística o expresión del folclore, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre al público, resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse.

La ley dispone que la actividad artística es de naturaleza laboral, cuando reúne las características de un contrato de trabajo; además, establece que, en caso de incumplimiento de las obligaciones, el artista podrá exigir su cumplimiento en forma subsidiaria a los organizadores o productores de eventos. Así mismo, determina que estos trabajadores estarán afiliados a los sistemas de pensión y salud; que se incluirá el tiempo de ensayos como parte de su jornada laboral; y que se les reconocerá el pago de horas extras, trabajo nocturno, dominical o festivo. De igual manera, estipula que todo espectáculo artístico deberá estar conformado como mínimo por un 80% de artistas nacionales, los cuales deberán percibir no menos del 60% del total de la planilla de sueldos o salarios.

Decreto Supremo 058 del 2004. “Reglamento de la ley del artista intérprete y ejecutante”. Este decreto en su artículo 25 crea el Fondo de Derechos Sociales del Artista, el cual tiene por objeto abonar a sus afiliados la remuneración vacacional acumulada, la compensación por tiempo de servicio y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad. El decreto, dispone la obligación del empleador o subsidiariamente del organizador, productor o presentador de eventos al pago mensual de dos dozavos ($2/12$) de la remuneración que percibe el trabajador con destino al Fondo de Derechos Sociales del Artista. De este pago, una mitad corresponderá a la remuneración vacacional y la otra a la compensación por tiempo de servicio¹⁷. De igual forma, establece abonar un sexto ($1/6$) de dicha contraprestación, por concepto de gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

2.4 Comparación Normativa

Después de describir la normatividad colombiana y las legislaciones de los países de España, Uruguay y Perú en lo referente a las actividades artísticas; se logró identificar varias disposiciones relevantes que actualmente no se encuentran establecidas en nuestro ordenamiento jurídico. En concreto, en España los músicos de espectáculos públicos gozan de un sistema especial de seguridad social, en donde se les permite cotizar por concierto realizado. Circunstancia que no acontece en Colombia, por cuanto en el país el ingreso base de cotización no puede ser inferior a un salario mínimo, situación que ha conllevado, a que muchos artistas no coticen al sistema, pues generalmente trabajan por días o temporadas.

Igualmente, la legislación española determina que los artistas dependientes deben estar vinculados mediante un contrato de trabajo escrito. Disposición que sería de gran utilidad en nuestro país, dado que en la actualidad la contratación de músicos de espectáculos públicos, tan

¹⁷ Compensación que solo será entregada al beneficiario cuando este decida retirarse de la actividad artística.

solo se limita a establecer breves acuerdos verbales sin las más mínimas garantías laborales. Otro aspecto a resaltar, es que en las legislaciones de España, Uruguay y Perú; se le reconoce al músico el tiempo que este invierte en sus ensayos. Particularidad que no acontece en Colombia, ya que al no existir norma alguna que obligue al pago del tiempo empleado previo al concierto, al artista no se le reconoce parte de su jornada laboral, pues solo se le retribuye la presentación efectuada.

En cuanto al incumplimiento de las obligaciones del contrato, es de resaltar que la legislación peruana establece que el artista podrá exigir su cumplimiento de forma subsidiaria a los organizadores o productores de eventos; lo que es de suma importancia, por cuanto en Colombia al no existir tal disposición, es difícil que el músico exija el cumplimiento de obligaciones a la agrupación, pues estas generalmente no cuenta con capital económico suficiente como para responder las pretensiones de una eventual demanda. Así mismo, es de destacar que en Perú los artistas reciben remuneración vacacional, compensación al retiro de su actividad artística y algunas gratificaciones a través del Fondo de Derechos Sociales del Artista; modelo de institución, que sería de gran utilidad en Colombia, dado que nuestro país no cuenta con ninguna entidad que gestione o administre tales beneficios sociales para artistas.

Además, es denotar que la legislación peruana contempla un porcentaje mínimo de artistas nacionales o regionales con que debe contar un espectáculo público. Disposición que actualmente pretende establecer el Proyecto de ley No 189, y que sería de suma importancia, por cuanto estimularía la oferta laboral de músicos locales, los cuales son generalmente subvalorados por los empresarios u organizadores eventos.

Por último, es de destacar que en Uruguay las cooperativas artísticas han permitido formalizar el trabajo de muchos artistas de espectáculos públicos. Lastimosamente en Colombia,

en la actualidad no existe una reglamentación para la creación y funcionamiento de este tipo de asociaciones, las cuales podrían contribuir a mejorar las condiciones laborales de muchos músicos nacionales.

2.5 Síntesis

Después de analizar y comparar la normatividad colombiana referente a las actividades artísticas, ha quedado en evidencia que el actual marco normativo es insuficiente para garantizar efectivamente derechos laborales a músicos de espectáculos públicos. En este sentido, se hace necesario que nuestro país incorpore algunas de las disposiciones mencionadas en legislaciones anteriormente descritas; como por ejemplo: un acceso especial al sistema de seguridad social; la obligatoriedad de realizar un contrato de trabajo escrito; la creación de entidades que administren beneficios sociales para artistas; la solidaridad del empleador y productor en cuanto a las obligaciones del contrato; unas vacaciones remuneradas; la constitución y regulación de cooperativas artísticas; el incluir tiempos de ensayos como parte de la jornada laboral; la prohibición de ensayos gratuitos; una compensación al retiro de la actividad artística; el reconocimiento de recargos u horas extras; y el estipular un porcentaje mínimo de artistas nacionales o regionales con que debe contar un espectáculo público.

Así pues, se concluye que en Colombia se hace necesario dar trámite a proyectos de ley, en donde se reglamenten o regulen las características particulares de ejercer esta profesión; tal como en su momento, se hizo con otro grupo de artistas con la expedición de la Ley 1975 de 2019 o Ley del actor.

Capítulo 3: Primacía de la Realidad Sobre las Formalidades en la Actividad

Laboral de los Músicos de Espectáculos Públicos

Como se ha expuesto anteriormente, en Colombia gran parte de los músicos de espectáculos públicos no cuentan con las garantías laborales que proporciona un contrato de trabajo, por cuanto las agrupaciones aprovechándose del estado de necesidad del trabajador, así como de una falta de reglamentación de las actividades artísticas; generalmente les proponen desventajosos acuerdos informales. Ahora bien, para contrarrestar este fenómeno, a este trabajador le sería dado demostrar en un proceso judicial, que prestó personalmente el servicio, lo que presumirá la existencia de un contrato de trabajo y obligaría al presunto empleador a desvirtuar la continuada subordinación; puesto que así, de llegar a declararse la existencia de un contrato realidad, le serían reconocidos los derechos propios de una relación laboral.

Por tal razón, a continuación se señalarán las características del contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicio; ya que una vez definidos sus conceptos, alcances y diferencias; se procederá a estudiar los elementos esenciales del contrato laboral en referencia a esta actividad. Esto a fin, de determinar si el oficio desarrollado por este grupo de artistas, puede estar o no enmarcado dentro de un vínculo laboral.

3.1 Contrato de Trabajo y Contrato de Prestación de Servicios

En Colombia, la contratación en el sector musical del espectáculo público se realiza regularmente a modo informal, debido a que los convenios entre el músico y la agrupación, solo se limitan a establecer breves acuerdos verbales sin las más mínimas garantías laborales; además, es de señalar que el músico en cualquier momento puede ser despedido, sin ningún tipo de explicación, y por supuesto sin ninguna liquidación o indemnización.

Pese a esto, lo anterior no significa que dichos convenios no tengan la misma validez y garantías que las de un acuerdo escrito; pues la Corte Constitucional, ha indicado que el contrato laboral verbal goza de protección legal y constitucional; que incluye el objeto del contrato y sus contraprestaciones (Sentencia T 1031, 2000).

3.1.1 Contrato de Trabajo

De acuerdo a lo expuesto en el artículo 22 del C.S.T, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo una continuada subordinación y mediante una remuneración. Así mismo, el artículo indica que quien presta el servicio se denomina trabajador y quien lo remunera empleador. Ahora bien, para que exista un contrato de trabajo, se requiere conforme al artículo 23 del C.S.T, que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir realizadas por sí mismo.
- La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que lo faculta para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.
- Un salario como retribución del servicio.

De igual forma, el artículo determina que una vez reunidos estos elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por los nombres, condiciones o modalidades que se le agreguen. También, es de señalar que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; siendo escrito, cuando el acuerdo queda plasmado en un documento que no requiere ninguna formalidad para su validez; sin embargo, el artículo 39 de C.S.T, dispone que este contrato debe contener necesariamente la identificación y domicilio de las partes; el lugar y fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y deba prestar el servicio; la

naturaleza del trabajo; remuneración, forma y periodos de pago; y la duración, desahucio y terminación del contrato.

De otro lado, en el contrato verbal las condiciones en que se va a desenvolver la relación laboral no quedan contenidas en ningún documento, y aunque estos acuerdos son de palabra, el artículo 38 del C.S.T, determina que el empleador y trabajador deben convenir al menos la índole y el sitio en donde ha de realizarse el trabajo; la cuantía y forma de remuneración; y la duración del contrato.

A su vez, es de indicar que el trabajador en este tipo de contratación tiene derecho al pago de prestaciones sociales; vacaciones; auxilio de transporte¹⁸; viáticos; aportes al Sistema General de Seguridad Social; recargos u horas extras; licencias laborales; y aportes parafiscales (Caja de compensación familiar).

3.1.1.1 Tipos de Contrato de Trabajo

Contrato a Término Fijo. Este contrato es aquel que desde su firma se acuerda la fecha de su terminación. Aunque esto no impide, que sea renovado formal o automáticamente al cumplirse ciertas condiciones o requisitos. Al respecto, el C.S.T señala:

Artículo 46. Contrato a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una

¹⁸ Se reconoce a trabajadores que devenguen hasta 2 S.M.L.V

antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Contrato a Término Indefinido. El contrato es indefinido cuando no se acuerda una fecha para su terminación, puesto que su vigencia está supeditada a las causas que dieron su origen. En lo referente, el artículo 47 del C.S.T determina:

Artículo 47. Duración indefinida

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Contrato de Obra o Labor. La duración de este contrato según el artículo 45 del C.S.T, será por el tiempo necesario para culminar la obra o labor contratada; ahora bien, es de tener en

cuenta que en estos contratos debe existir un acuerdo de voluntades en cuanto a su duración, “pues a falta de tal estipulación, se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado” (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 69175, 2018).

Contrato Ocasional, Accidental o Transitorio. En estos contratos se deben cumplir ciertos requisitos establecidos en el artículo 5 del C.S.T; es decir, un trabajo de corta duración, no mayor de un mes y que se refiera a labores distintas de las actividades normales del empleador.

De cualquier modo, y basándose a lo anteriormente expuesto, se puede llegar a plantear que tipos de contratos de trabajo pueden ser o no considerados dentro de la actividad musical del espectáculo público. Siendo así, como inicialmente es de descartar el uso del contrato a término fijo, puesto que una de sus características, es que siempre debe constar por escrito; y tal como se ha mencionado, los acuerdos entre el músico y la agrupación generalmente son verbales. De igual forma, no es de considerar el contrato ocasional o transitorio, a razón de que tendría que ser suscrito para actividades distintas a las musicales.

En tal sentido, se puede señalar que el contrato indefinido es el indicado para músicos fijos o que lleven mucho tiempo en la agrupación; ya que no requiere necesariamente que sea escrito, además de que se mantendría vigente mientras subsista la relación artística. A su vez, el contrato de obra o labor puede ser el adecuado para músicos que son llamados a realizar una temporada de feria o carnaval, por cuanto terminados los conciertos en el marco de dichos eventos, se daría por finalizada la relación laboral entre el músico y la agrupación.

3.1.2 Contrato de Prestación de Servicios

El contrato de prestación de servicios puede ser de naturaleza civil, comercial o administrativa; y se caracteriza por la libertad o autonomía que tiene el contratista para ejecutar el objeto o servicio contratado. Su fundamento jurídico, se encuentra en el artículo 1495 del Código Civil, el cual dispone que un contrato “es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa”.

En este sentido, es de mencionar que estos contratos no requieren ninguna formalidad para su perfeccionamiento, por lo tanto, pueden ser verbales o escritos. Sin embargo, es de tener en cuenta que la eficacia probatoria de un contrato verbal, no es la misma que la de un contrato escrito, pues de la prestación personal del servicio se presume una relación laboral. Además, en estos acuerdos al contratante solamente le corresponde efectuar el pago de los honorarios pactados, por lo consiguiente, al contratista no se le reconocen los derechos propios de un contrato de trabajo; a excepción del pago de riesgos laborales, cuando el trabajador desempeñe actividades de alto peligro (clase IV y V), ya que en estos casos, será el contratante quien realice dichos aportes.

3.1.3 Diferencias Entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios.

Para comprender las diferencias existentes entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios, se elaboró la siguiente tabla comparativa, que expone las distintas características de estos acuerdos respecto a las actividades desarrolladas por el trabajador.

Tabla 1*Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios*

Respecto del Trabajador	Contrato de Trabajo	Contrato de Prestación de Servicios
Extremos del vínculo	Empleado - Empleador	Contratista - Contratante
El trabajador puede ser	Persona natural	Persona natural o persona jurídica
Remuneración	Recibe un salario	Recibe honorarios
Subordinación	Recibe órdenes e instrucciones	Tiene autonomía e independencia
Prestación del servicio	Personalmente	Personal o por un tercero
Horarios	Está sujeto a cumplir horarios	No está sujeto a cumplir horarios
Prestaciones sociales	Tiene derecho	No tiene derecho
Herramientas de trabajo	De la empresa	Del contratista
Seguridad social	El empleador es el que afilia y cotiza al sistema	Se afilia como independiente y cubre sus cotizaciones
Vacaciones	Tiene derecho a vacaciones remuneradas	No tiene derecho a vacaciones remuneradas
Certificaciones de trabajo	Se expiden certificaciones	No se expiden certificaciones
Recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos	Tiene derecho	No tiene derecho
Relaciones jurídicas	Código Sustantivo del Trabajo	Normas civiles, comerciales o administrativas

Fuente: propia

3.2 Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formalidades

Según la doctrina, el principio de la primacía de la realidad “es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica” (Rodríguez, 1998, como se citó en Barahona, 2011, p. 21); estableciéndose así, la existencia o no de una relación laboral. Y es que

según Gonzales (2022), este principio es un instrumento que se utiliza con el fin de reconocer, proteger y restaurar las relaciones laborales. Siendo reconocedor, por cuanto permite garantizar la existencia de un contrato de trabajo; protector, puesto que es garantista y evita la vulneración de derechos al trabajador; y restaurador, porque permite recuperar el equilibrio entre la actividad realizada y su forma de contratación.

Su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 53 de la Constitución Política, el cual dispone que “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: [...] primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales [...]”. Así mismo, el C.S.T en su artículo 23 numeral 2, establece que una vez reunidos los tres elementos del contrato de trabajo, se entiende que este existe y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha señalado que la primacía de la realidad sobre formalidades opera cuando se celebra un contrato civil o comercial con la finalidad de ocultar una relación laboral.

El principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación

ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica (Corte Constitucional, Sentencia C 665, 1998).

En tal sentido, la Corte también ha determinado que se puede recurrir a pruebas indiciarias, para estructurar un eventual vínculo laboral.

No obstante, la Corte ha recurrido a pruebas indiciarias que le permiten acercarse a la realidad material y estructurar la eventual existencia de una relación laboral encubierta por un contrato formal de prestación de servicios o similar. A manera de ejemplo, sin tratar de ser exhaustivos, pueden señalarse los siguientes: i) cumplimiento de un horario regular de trabajo, ii) cumplimiento de órdenes impartidas por un superior, iii) pago regular de dineros a manera de salario, iv) afiliación a la seguridad social por parte del empleador, entre otros (Corte Constitucional, Sentencia T 501, 2004).

3.3 Contrato Realidad

El contrato realidad, es una figura jurídica resultante de una relación civil o comercial, que el juez declara como laboral cuando encuentran configurados los elementos esenciales de un contrato de trabajo. En este sentido, es necesario para quien alega la existencia de este contrato, probar al menos la prestación personal del servicio y los extremos temporales de la relación; pues al presumirse la existencia de un contrato de laboral, le corresponde al presunto empleador desvirtuar la continuada subordinación. Por su parte, la importancia de declarar un contrato realidad, radica que una vez el Juez concluye que se presentaron los elementos esenciales del contrato de trabajo, ordenará al empleador el pago de todos los conceptos que se deriven una relación laboral, así como de las eventuales indemnizaciones a las que haya lugar¹⁹.

¹⁹ Indemnizaciones por mora, despido injusto, culpa patronal, entre otras.

3.3.1 Criterio Objetivo del Contrato Realidad

Para Mario de la Cueva (1943), el contrato realidad tiene un criterio objetivo, por cuanto “la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado” (p. 381).

Además, de la Cueva (1943) agrega:

[...] y es que, como dice Secelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva; cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. (p. 381)

En esa misma línea, Américo Pla Rodríguez (1978) sostiene que, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (p. 243). Por lo tanto, no es imperioso entrar a analizar el grado de intencionalidad de las partes.

De igual forma, Pla Rodríguez (1978) agrega que los desajustes entre los hechos y las formas, pueden proceder por la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real, la cual puede versar sobre las partes, tareas, horarios o retribuciones; también provenir de un error imputable a ambas partes o a una de ellas; derivar de una falta de actualización de los datos, ya que el contrato de trabajo es dinámico; y finalmente, originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales, puesto que algunas veces para ingresar o ascender en un establecimiento, se requiere de una formalidad en el nombramiento o del cumplimiento de cualquier otro requisito omitido.

3.3.2 Criterio Subjetivo del Contrato Realidad

Según Pérez Botija (1954), el contrato realidad tiene un criterio subjetivo, por cuanto “de la conducta de dos personas, puede deducirse la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando los propios interesados tuvieren interés en negarlo” (p. 126); esto a fin, de adelantar actuaciones fraudulentas o evadir obligaciones de ley. Además, al autor agrega que “la suposición de la existencia del contrato entre quien da trabajo o utiliza servicio y el que lo presta, fundase en la idea del consentimiento tácito” (p. 126); pues, aunque los sujetos nieguen la existencia de una relación laboral, de llegar a darse las condiciones propias del contrato de trabajo, éste existirá y producirá todos sus efectos legales.

3.4 Elementos del Contrato de Trabajo en la Actividad Musical del Espectáculo Público

3.4.1 Prestación Personal del Servicio

La prestación personal del servicio se caracteriza por ser *intuitio personae*; es decir, que la persona es contratada en razón a sus características o cualidades particulares, debiendo realizar el trabajo personalmente sin poder delegarlo a un tercero. Es así, como en sector musical del espectáculo público, se denota que el servicio que presta el músico por su naturaleza requiere de una prestación personal, ya que generalmente es contratado en consideración a sus cualidades y aptitudes artísticas. Al respecto,

En los contratos celebrados por trabajadores de la música, la presencia de este requisito es fácilmente perceptible; es la música una actividad que requiere un alto grado de preparación para su ejecución. Para ingresar a cualquier tipo de agrupación, los intérpretes de cualquier instrumento deben pasar las pruebas de idoneidad requeridas para

el cargo. Esto es, tales trabajadores han sido contratados por sus calidades personales: su actividad personal es requisito sine qua non del contrato. (Muñiz, 2017, p. 196)

En tal sentido, existen circunstancias en donde se puede evidenciar la prestación personal del servicio en esta actividad artística, dado que al músico no le es factible delegar en un tercero la realización del concierto o la presentación musical. Tales situaciones se presentan usualmente cuando:

- El músico interpreta un instrumento principal²⁰ y se requiere de un alto nivel técnico para ser reemplazado en las condiciones requeridas.
- La agrupación es de un formato especial y es complejo encontrar un reemplazo apropiado. Por ejemplo, en una agrupación femenina es difícil delegar el servicio, pues son muy pocas las mujeres que trabajan en el sector musical del espectáculo público.
- El músico hace parte de la imagen de la agrupación²¹ y se requiere de su presencia en los conciertos; por cuanto su ausencia, puede conllevar a inconvenientes con los productores o el público presente.
- La agrupación les exige exclusividad a sus músicos, de modo que no los autoriza a realizar conciertos con otros conjuntos artísticos.

Así mismo, se puede comprobar la presencia de este elemento del contrato de trabajo, cuando la agrupación le expide al músico certificaciones laborales, ya que como se mencionó anteriormente, estas certificaciones solo pueden ser expedidas en el marco de una relación laboral.

²⁰ Por ejemplo, el pianista, el bajista, los cantantes o la primera voz de un instrumento de viento.

²¹ Acontece principalmente con los cantantes de la agrupación.

Por otro lado, también es de considerar que en esta labor artística se pueden presentar circunstancias en donde no existe una prestación personal del servicio; por cuanto al no ser indispensable la presencia del músico en la presentación, se le permite tener autonomía de decidir si asiste o no a los eventos. Lo anteriormente expuesto, acontece regularmente cuando el músico interpreta un instrumento no principal²², el reemplazo cumple con las condiciones requeridas, el repertorio es elemental²³ o el contrato estipula que el servicio musical puede ser delegado a un tercero. Al respecto,

Como se concluyó en casación, no es posible establecer la existencia de una relación de trabajo entre las partes, cuando lo que se pactó como objeto del contrato fue la actuación de la orquesta Son caribeño, que podía ser cumplido a través de terceros, pues se facultó al contratista para «dejar un reemplazo» y en realidad así se ejecutó la actividad como lo admitió el actor. (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 49767, 2018)

3.4.2 Continuada Subordinación

La continuada subordinación es la “actitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente” (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 6258, 1994). Así mismo, la Corte Constitucional ha definido la subordinación,

[...] como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las

²² Por ejemplo, la segunda voz de un instrumento de viento o la percusión menor (bongo, campana, maracas, güiro).

²³ Repertorio de amplio conocimiento entre músicos de un género en particular.

funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. (Corte Constitucional, Sentencia C 386, 2000)

Por tal motivo, la continuada subordinación se considera el elemento diferenciador en la relación laboral puesto que, demostrada la prestación personal del servicio, opera la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T, correspondiéndole al presunto empleador, probar que la actividad se ejecutó de manera autónoma e independiente.

Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continua subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo: “[...] Así las cosas, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso” (Corte Suprema de Justicia, Proceso No. 46704, 2016).

Ahora bien, es de considerar que el solo hecho que el trabajador acate órdenes e instrucciones, no significa necesariamente que estamos bajo un contrato de trabajo; por cuanto tales particularidades, deben de ser analizadas de acuerdo al entorno de la relación contractual.

Pues “la existencia de un contrato independiente civil o comercial en ningún caso implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista” (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 16062, 2001). Igualmente, es de considerar que para exista subordinación, esta debe ser continua o permanente; ya que “aquellas situaciones de naturaleza transitoria u ocasional, que por su esencia rechazan la noción de continuidad, no son consideradas como elemento del contrato de trabajo, aun cuando en ellas quien se encarga de hacer una labor reciba determinadas órdenes” (Ruiz, 2009, p. 7).

Por último, se hace necesario precisar que toda exigencia en el cumplimiento de órdenes, debe estar enmarcada dentro del respeto a la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Al respecto, la Corte Constitucional se ha indicado que:

El aparte normativo del literal b) del art. 23 del C.S.T., es simplemente una norma afirmativa del deber que tiene el empleador de respetar la dignidad del trabajador y su honor, (...). Sin embargo, lo anterior no significa que en el ejercicio de los mencionados poderes el patrono pueda atentar contra los derechos fundamentales (...). En consecuencia, el literal b) del artículo 23 del C.S.T. no puede entenderse como una norma solidaria aislada ni del ordenamiento jurídico superior, ni del conformado por los tratados y convenios humanos del trabajo, ni de las demás disposiciones pertenecientes al régimen legal contenido en el referido código que regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo, de las cuales pueden derivarse derechos para el trabajador que deben ser respetados por el empleador (...) cuando el empleador ejercite los poderes propios de la subordinación laboral está obligado a acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos tanto en la Constitución, como en las demás fuentes formales del derecho del trabajo. (Sentencia C 386, 2000)

Dicho lo anterior, se procederá a referenciar la continuada subordinación en relación con la labor desarrollada por músicos de espectáculos públicos. Para ello, se realizará un análisis de las circunstancias que podrían ser o no consideradas como parte de este elemento del contrato de trabajo. Por lo tanto, el estudio partirá de situaciones donde se presente dependencia técnica, económica o jurídica en el contexto de este quehacer musical; siendo para Ruiz (2009), la dependencia técnica una obligación que tiene el trabajador de someterse a instrucciones sobre la forma de realizar su trabajo; la dependencia económica, la finalidad que tiene el trabajador de obtener una remuneración por el servicio prestado; y la dependencia jurídica, una potestad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones y la obligación del trabajador de acatarlas plenamente.

No obstante, es importante señalar que las circunstancias que se estimen como dependencia laboral en esta actividad musical, solo se expondrán a manera ilustrativa; ya que como indica León (s.f.), la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia no tiene un criterio único que permita establecer cuáles son o no indicios de subordinación, pues la Corte, en cada caso analiza la naturaleza del mismo, el contexto de ejecución del contrato y las capacidades, perfil o experiencia del contratista.

3.4.2.1 Circunstancias de Subordinación en la Actividad Musical del Espectáculo Público.

Interpretación Musical. Se puede identificar la existencia del elemento subordinación en la ejecución de este servicio, en la medida en que el músico no cuente con autonomía o liberalidad en la ejecución del objeto contractual, el cual es la interpretación musical en un escenario artístico. De hecho, en esta labor generalmente el trabajador debe acatar pautas o directrices ordenadas por el director de la agrupación; indicaciones acerca del ritmo, tempo,

articulación, afinación, matices, fraseos, entre otras instrucciones que deben ser cumplidas a cabalidad.

Por otra parte, como se ha señalado en el contrato civil no están vedadas las instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista; por lo tanto, se podría entender que esta actividad al realizarse de manera conjunta, requiere de un mínimo de directrices musicales para lograr la coordinación o el ensamble requerido en las presentaciones. En todo caso, el considerar que el vínculo musical es de naturaleza civil o laboral, radica en cuánta autonomía se le concede al músico respecto de la interpretación técnica de sus partituras.

Cumplimiento de Horarios. En las actividades desarrolladas por músicos de espectáculos públicos, existen ciertos horarios que deben ser cumplidos a cabalidad; por ejemplo, horarios regulares como el día y hora en que semanalmente se ensaya, o irregulares como los que se presentan en los conciertos. Aunque si bien, el cumplimiento de un horario no implica necesariamente subordinación, este sí puede ser un indicio de su existencia.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia ha expresado que el hecho que un músico vinculado a través de un contrato de prestación de servicios, tenga autonomía para no atender horarios de ensayos o conciertos, resulta contrario a la lógica, puesto que como grupo musical, este debe actuar en conjunto para lograr la coordinación exigida, lo que supone necesariamente el cumplimiento estricto de un horario tanto para ensayos como para presentaciones; es decir, no es creíble ni admisible que uno o varios integrantes de la agrupación, pudiesen excusarse de no asistir a un ensayo o concierto predicando una supuesta autonomía contractual (Proceso No 65095, 2020).

De otro lado, teniendo en cuenta que los horarios de los conciertos son inmodificables, el considerar que los días y horas de ensayos sean concertados entre los músicos y la agrupación, traería consigo de que pudiese tratarse de una relación civil o comercial; puesto que,

La asignación de un horario para la prestación del servicio, si bien podría tornarse en elemento indicativo de la subordinación, no es necesariamente concluyente y determinante de su configuración, porque la fijación del tiempo que ha de emplear quien presta el servicio en su actividad personal, puede darse también en las relaciones jurídicas independientes, sin que por ello se entiendan forzosamente signadas por la subordinación laboral. (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 44519, 2015)

Uniformes. Por su naturaleza, esta labor musical requiere de cierta uniformidad de los artistas durante los eventos; sin embargo, se puede considerar indicio de subordinación, cuando la agrupación le exige al músico utilizar uniformes con sus logotipos en situaciones o momentos diferentes a las presentaciones; por ejemplo, durante los traslados en el autobús o el avión; o cuando se permanece en el hotel. En otro sentido, se podría establecer que no existe dependencia laboral, cuando al músico no se le obliga a utilizar uniformes en actividades distintas a los conciertos; y es que incluso, algunas agrupaciones solo indican el color de ropa a utilizar en los eventos; por ejemplo “negro libre”, lo cual significa que el músico puede asistir con las prendas de vestir negras de su preferencia.

Llamados de Atención. En el quehacer musical del espectáculo público, existen casos en que la agrupación requiere al instrumentista con un llamado de atención por cometer faltas leves en el ejercicio de su labor; tales como llegar tarde al ensayo, no usar correctamente el uniforme, no estudiar el repertorio o no seguir las pautas del director. Por consiguiente, el requerir al

músico con un llamado de atención, puede ser considerado como indicio de subordinación laboral; por cuanto la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que:

La facultad de sancionar el incumplimiento de órdenes, instrucciones, obligaciones, prohibiciones o la deficiente ejecución de la labor, resulta ajena a cualquier relación de naturaleza civil o comercial; por lo que realizar llamados de atención o amonestaciones, sería considerado como un elemento constitutivo de subordinación y propio de una relación laboral. (Proceso No 22259, 2004)

Ahora bien, tratándose de un contrato civil, las eventuales faltas que pudiese cometer el músico en el ejercicio de su labor, deberían ser resueltas haciendo efectivas las cláusulas de incumplimiento del contrato y no a través de sanciones disciplinarias.

Multas Económicas. Esta sanción, se impone ante el incumplimiento de órdenes, instrucciones o prohibiciones emitidas por la agrupación; y consiste en descontar un porcentaje del pago que percibe el músico por su presentación. Generalmente, estas multas se imponen por conductas consideradas graves, como llegar tarde a la intervención musical, no asistir al ensayo, presentarse en estado de embriaguez al concierto, o ingerir bebidas alcohólicas durante los eventos. En tal sentido, y como se ha expuesto, la facultad de sancionar el incumplimiento de órdenes o instrucciones es ajena a cualquier relación de tipo civil; por lo tanto, estas multas pueden ser consideradas dentro del ejercicio disciplinario del empleador, propio de un vínculo laboral.

Sanción de no ser Llamado a Próximos Conciertos. Esta es otra modalidad de sanción, en la que no se le permite al músico asistir a algunos conciertos por ausentarse de una presentación. Para ejemplificar tal penalidad, se puede plantear el caso de un músico que el fin de semana tiene tres conciertos por realizar, pero por alguna circunstancia, este no asiste a

alguno de ellos; razón por la cual, la agrupación lo sanciona no permitiéndole acudir a los dos eventos restantes.

Clausula penal en contrato de prestación de servicios. En algunos contratos de prestación de servicios, se establece el pago de una suma económica cuando el músico no asiste a la presentación. Situación que, a criterio de la Corte Suprema de Justicia resulta inadmisibles, pues en estos casos, el artista no cuenta con autonomía e independencia al momento de decidir si acude o no a estos eventos.

En efecto, la Corte advierte que el convocante no podía escoger si participaba o no en las presentaciones artísticas, pues el compromiso pactado en el acuerdo suscrito, lo obligaba a prestar sus servicios personales como corista en las condiciones de tiempo, modo y lugar que le impusiera el demandado, sin que se arrimaran elementos demostrativos de los que pudiera siquiera admitirse como una posibilidad real, que el demandante contaba con la autonomía e independencia suficientes para no asistir a las presentaciones programadas. (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 65095, 2020)

Disponibilidad. En este quehacer musical se puede considerar la disponibilidad como indicio de subordinación, por cuanto existen agrupaciones que no les permiten a sus músicos ausentarse sin su previa autorización; obligándolos así, a estar disponibles todo el tiempo para realizar eventuales presentaciones. De igual forma, se puede establecer dependencia laboral, cuando al músico se le exige estar disponible durante la noche del concierto por si el organizador del evento contrata una salida adicional; igualmente, cuando la presentación es fuera de la ciudad y la agrupación acuerda conciertos adicionales; pues en tal caso, el músico debe permanecer en dicha población hasta cumplir con todos compromisos artísticos.

En otros términos, se puede valorar que no existe subordinación en esta actividad artística, cuando una vez agendados los conciertos, el músico puede ausentarse en su tiempo libre sin contar con la autorización de su agrupación; así mismo, cuando tiene total autonomía de decidir si acepta o no, realizar presentaciones no programadas.

Cumplimiento de Reglamentos de Trabajo. Los reglamentos de trabajo solo aplican a trabajadores que tienen una relación laboral con la empresa; por tal razón, las agrupaciones que estipulen deberes, prohibiciones y sanciones, pueden estar ejerciendo potestad de subordinación sobre sus músicos.

Asistir a Reuniones. El obligar a músicos a que asistan a reuniones que traten temas administrativos de la empresa artística, podría entenderse como la facultad que tiene dicha agrupación de ejercer subordinación laboral; por cuanto en el marco de una relación civil o comercial, esta no podría exigirles el cumplimiento estricto de acudir a estas reuniones; más bien, podría realizarles una invitación, sin que ello les signifique obligatoriedad de asistencia.

Exigencia de Comportamiento Personal en Hoteles, Viajes o Tarima. Existen agrupaciones que dan instrucciones a sus músicos sobre el comportamiento personal que deben tener durante los viajes; o cuando permanecen en el hotel o el lugar del evento; órdenes que al ser fuera al ámbito musical, no podrían ser apreciadas como parte de la función de vigilancia y supervisión de un contrato civil. Así mismo, el exigir comportamientos fuera del ámbito laboral, podría ser considerado como un abuso de parte de la agrupación.

En este sentido, se evidencia otro límite más a la subordinación, pues como ya se mencionó, no es absoluta, no solo debe estar enmarcada dentro de los derechos de los trabajadores, sino que debe estar sólo presente en el ámbito laboral (cumplimiento de

actividad o labor), sin traspasar a otros ámbitos, como el personal o familiar, pues constituye un abuso por parte de quien ejerce la subordinación. (Pizza, 2017, p. 38)

Pago de Viáticos. Como se expresó anteriormente, la agrupación por lo regular proporciona al músico los gastos de transporte, alimentación y alojamiento que se generen en ocasión de realizar conciertos fuera de la ciudad. Ahora bien, al tratarse de un contrato de prestación de servicios, estos gastos deberían estipularse de forma clara dentro de sus cláusulas; pues al no pactarlos de tal manera, estos podrían ser considerados como pago de viáticos en el marco de una relación laboral.

Proporcionar Elementos de Trabajo. Una característica del contrato de trabajo, es aquella en que el empleador proporciona los elementos necesarios para que el trabajador desempeñe la labor contratada; y si bien, en esta actividad la mayoría de músicos ejecutan su oficio con elementos propios, existen agrupaciones que suministran instrumentos, atriles, carpetas u otros accesorios que son de uso obligatorio en ensayos y conciertos.

Ser Imagen de la Empresa Musical. Cuando los músicos tienen la obligación cumplir directrices, en cuanto a realización de fotografías, videos u otra clase de estrategias comerciales; se podría entender que estos se encuentran bajo subordinación laboral, pues al tratarse de una relación civil, el músico debería contar con total autonomía de decidir si asiste o no a estas sesiones de marketing; es decir, deliberar si hace parte o no de la imagen comercial de la agrupación.

Expedición de Constancias Laborales. Las constancias laborales que expide la agrupación, si bien dan cuenta de la prestación personal del servicio, también pueden ser consideradas como elemento de subordinación; por cuanto el empleador califica, valora, y emite conceptos acerca del desempeño laboral y personal del músico.

Contrato de Grupo o Equipo. Según Dos Santos, Coronel e Iturralde (2021), el contrato de equipo es aquel celebrado entre un empleador y un grupo de trabajadores representado por uno de ellos, quien actúa como director o jefe de equipo para desarrollar una actividad común al grupo. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en la ley.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia hace alusión al contrato de equipo, cuando estudia el caso de un músico quien los fines de semana realizaba presentaciones con su grupo musical en un hotel; lo particular del asunto, es que los representantes de este hotel impartían instrucciones y realizaban llamados de atención a los integrantes de dicha agrupación; actuaciones que podrían ser consideradas como un indicio de subordinación laboral.

Este elemento lo encontró demostrado con la prueba testimonial, de la cual derivó que el actor cumplía un horario de trabajo de 9:00 pm a 2:00 am los jueves, viernes y sábados y que recibía órdenes del jefe de alimentos y bebidas del hotel. Además, dijo que obran en folios 45 a 51, diferentes memorandos en los cuales se realizan llamados de atención a los integrantes de la orquesta, se les requiere el cumplimiento estricto del horario programado y se les informa que no pueden ingresar por la puerta principal ni descansar en el lobby. (Corte Suprema de Justicia, Proceso No 49767, 2018)

Y si bien, la Corte desestimó las pretensiones del actor, por cuanto el contrato facultaba a los músicos a dejar un reemplazo que cumpliera su función artística; es importante mencionar las situaciones fácticas de esta sentencia, dado que algunos músicos podrían estar trabajando en tales circunstancias²⁴, bajo en una relación de tipo laboral.

²⁴ Por ejemplo, en restaurantes, discotecas, bares, etc.

3.4.3 Remuneración

La remuneración es una retribución a cargo del empleador que recibe el empleado por la labor realizada, y tal como se ha expresado previamente, este elemento del contrato de trabajo se encuentra presente en la actividad musical del espectáculo público, por cuanto el músico recibe una contraprestación económica por los servicios artísticos prestados.

3.5 Síntesis

Resumiendo lo planteado, se ha podido establecer que en Colombia gran parte de los músicos de espectáculos públicos no cuentan con las garantías laborales que ofrece un contrato de trabajo, pues la contratación en este sector artístico, solo se limita a establecer breves acuerdos verbales sin las más mínimas garantías laborales. Por tal razón, se hizo necesario analizar si los elementos del contrato de trabajo se encuentran presentes en estas actividades; a fin de determinar, si es viable la aplicabilidad del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

Es así, como en primer lugar se determinó que la prestación personal del servicio queda en evidencia cuando el músico es contratado en razón a sus cualidades artísticas y no le es factible delegar en un tercero la realización del concierto. De igual forma, se estableció que la remuneración se manifiesta cuando el artista recibe una contraprestación económica por los servicios prestados. En este sentido, la investigación también ha logrado demostrar diversos indicios de continuada subordinación; situación de suma importancia, pues este elemento diferenciará si la relación artística del músico con la agrupación es de naturaleza civil o de tipo laboral.

De este modo, se ha concluido que todos los elementos del contrato de trabajo se encuentran presentes en esta labor artística. Por lo consiguiente, después de estudiar cada caso concreto, se podría llegar a determinar la eventual configuración de un contrato realidad, el cual reconocería derechos laborales a muchos de los trabajadores musicales del espectáculo público.

Conclusiones

Como se ha observado, en Colombia existe un déficit en cuanto a la protección laboral de los músicos que desarrollan actividades en espectáculos públicos, pues del análisis realizado su jornada laboral, remuneración, reconocimiento de prestaciones sociales, acceso al sistema de seguridad social y organización sindical; se ha podido determinar que la situación laboral de estos artistas es precaria.

Lo anterior, ha quedado en evidencia por cuanto estos trabajadores laboran por días o temporadas; no cuentan con un salario fijo; no reciben remuneración por ensayos realizados; no se les retribuye recargos u horas extras; carecen de prestaciones sociales; y no se encuentran afiliados ni cotizando al Sistema de Seguridad Social.

En este sentido, la investigación también ha corroborado que en algunos casos los músicos terminan percibiendo pagos irrisorios por sus conciertos; pues en el país, no existe una regulación de tarifas musicales, se presenta intermediación en los contratos de las agrupaciones, se subvaloran las profesiones artísticas y los sindicatos tienen poca incidencia en la defensa de los intereses laborales de sus asociados.

Por su parte, después de estudiar el marco normativo colombiano con relación a las actividades artísticas y compararlo respecto de las legislaciones de España, Uruguay y Perú; se logró establecer que la actual normatividad es insuficiente para garantizar derechos laborales a músicos de espectáculos públicos; por lo que se ha determinado, que se hace necesario un desarrollo normativo especial que se adecue a su realidad laboral. De hecho, entre los aspectos relevantes que no hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico y que están dispuestos en las legislaciones extranjeras anteriormente descritas, se pueden mencionar: un acceso especial al sistema de seguridad social; la obligatoriedad de realizar un contrato de trabajo escrito; la

creación de entidades que administren beneficios sociales para artistas; la solidaridad del empleador y productor en cuanto a las obligaciones del contrato; unas vacaciones remuneradas; la constitución y regulación de cooperativas artísticas; el incluir tiempos de ensayos como parte de la jornada laboral; la prohibición de ensayos gratuitos; una compensación al retiro de la actividad artística; el reconocimiento de recargos u horas extras; y el estipular un porcentaje mínimo de artistas nacionales o regionales con que debe contar un espectáculo público.

Ahora bien, al no vislumbrarse intención alguna de dar trámite a proyectos de ley, en donde se reglamente la actividad laboral del músico de espectáculos públicos; se hizo necesario considerar la figura del principio de la primacía de realidad sobre las formalidades, como un mecanismo para el reconocimiento de sus derechos laborales. Es así, como después de analizar los elementos esenciales del contrato de trabajo en relación con esta actividad; se logró establecer que la prestación personal del servicio queda demostrada cuando el músico es contratado en razón a sus cualidades artísticas y no le es factible delegar en un tercero la ejecución de los conciertos. De igual manera, la remuneración ha quedado en evidencia cuando el instrumentista recibe una contraprestación económica por los servicios prestados.

Por consiguiente, será la continuada subordinación el elemento que diferenciará si la relación del músico con la agrupación es de tipo civil o laboral; y si bien, la Corte Suprema de Justicia, no ha establecido un criterio único que permita determinar cuáles son o no indicios de subordinación; el estudio logró plantear algunos vestigios de dependencia laboral; tales como: cumplir horarios, utilizar uniformes, no contar con autonomía en la interpretación musical, recibir llamados de atención, imposición de multas económicas, cláusulas penales en contratos de prestación de servicios, disponibilidad, pago de viáticos, reglamentos de trabajo, expedición de constancias laborales, asistir a reuniones administrativas, exigencia de comportamiento

personal, ser imagen de la empresa musical, suministro de elementos de trabajo, entre otros. Sin embargo, también es de resaltar que se alcanzaron a establecer situaciones o circunstancias en que la agrupación no parece ejercer poder subordinante sobre sus músicos.

En este sentido, es importante precisar que aun cuando la investigación tan solo realizó una aproximación general de las condiciones laborales, pues estas varían de acuerdo al tipo de agrupación a la que pertenezca el músico; el análisis efectuado a los elementos del contrato de trabajo en referencia a esta actividad, comprende a todos los trabajadores que se desempeñen en estas labores, pues aplica indistintamente del grupo musical del que haga parte el artista.

Así, finalmente luego de evidenciar las precarias condiciones de trabajo de los músicos de espectáculos públicos y la no existencia de un marco normativo que se adapte a su realidad laboral; la investigación ha concluido que efectivamente es posible dar aplicabilidad al principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades; pudiéndose configurar la existencia de un contrato realidad, que reconocería derechos laborales a este grupo de artistas que tanto han aportado al desarrollo musical y cultural de nuestro país.

Lista de Referencias

- Barahona Betancourt, R. (2011). *Principio de primacía de la realidad en el ejercicio de la medicina*. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social. 2 (4), 51-76.
- Cruz, L. (2019). *Músicos de Popayán y el Cauca lideran espacios de participación*. Proclama del Cauca. <https://www.proclamadelcauca.com/musicos-de-popayan-y-el-cauca-lideran-espacios-de-participación/>
- De la Cueva y de la Rosa, M. (1943). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa.
- El País. (2012). *Músicos de Colombia marcharon por sus derechos en las calles de Bogotá*. <https://www.elpais.com.co/entretenimiento/cultura/musicos-de-colombia-marcharon-por-sus-derechos-en-las-calles-de-bogota.html>
- Eraso Rosero, J. (2017). *Situación actual de los derechos laborales de actores y actrices participantes en producciones cinematográficas y televisivas en Colombia* [Tesis de Pregrado, Universidad del Cauca].
- Ermida Uriarte, O. (2006). *La nueva legislación laboral uruguaya*. Revista IUSLabor. 4.
- Etcheverry, S. Romero, M. Torrelli, M. (2019). *Diez años de cooperativas de Artistas en Uruguay, naturaleza, funcionamiento y perspectivas*. Revista Idelcoop. 229, 119-145.
- Gasca Mayans, F. Díaz Better, A. (2019). *Regulación de la vinculación laboral de los artistas: viabilidad, utilidad y pertinencia* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana].
- Gonzales Rodríguez, M. (2022). *Contrato Realidad: Vinculación laboral oculta en los contratos por prestación de Servicios* [Tesis de pregrado, Universidad Libre].

González Gil, T. (2009). *Flexibilidad y reflexividad en el arte de investigación cualitativa*. *Index Enferm*, 18 (2), 121-125.

Guzmán Espinosa, J. (2018). *Los músicos como trabajadores, experiencias diferenciadas en Bogotá* [Tesis de Pregrado, Universidad del Rosario].

Hernández Hernández, D. (2017). *Fiestas tradicionales de Colombia* [Discusión].

https://www.ecured.cu/Fiestas_tradicionales_de_Colombia

Hormigos Ruiz, J. (2010). *La creación de identidades culturales a través del sonido*. *Revista Comunicar*. 34 (17), 91-98.

León Chiribi, H. (s.f). *Alcance del elemento subordinación en el contrato realidad: Construcción de una línea jurisprudencial de las decisiones de la Corte Suprema de Justicia* [Trabajo de Maestría, Universidad Sergio arboleda].

López, J. (s.f). *Enfermedades Profesionales de los Músicos*. PromocionMusical.es.

<https://promocionmusical.es/enfermedades-profesionales-musicos/>

Ministerio del Trabajo. *Glosario Laboral*. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario#:~:text=Salario%3A,principales%20de%20su%20relaci%C3%B3n%20contractual.>

Morales Modenesi, E. (2013). *Análisis y síntesis*.

<https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/anc3a1lisis-y-sc3adntesis-y-comprensic3b3n-lectora.pdf>

Muñiz Díaz, C. (2017). *El trabajo de los músicos académicos en México*. *Diálogos jurídicos España- México*. Universidad Autónoma del Estado de México.

Músicos SUTM. (s.f). *Historia SUTM-SUTME*. <https://www.sutm.mx/historiasutmsutme>

MUSSICO. (s.f). *Quienes Somos*. <https://mussico.org/#beneficios>

Pérez Botija, E. (1954). *El contrato de trabajo: Comentarios a la ley, doctrina y Jurisprudencia*.
Editorial Afrodísio Aguado S.A.

Pérez Gómez, C. (2020). *Derecho a la seguridad social de los músicos de espectáculos públicos en Colombia: comparación normativa entre la legislación interna y la legislación española* [Tesis de Maestría, Universidad ICESI].

Pizza Laverde, S. (2017). *Subordinación laboral como elemento esencial de un contrato de trabajo en el ámbito constitucional* [Tesis de Pregrado, Universidad EAFIT].

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Edición Depalma.

Rodríguez Montenegro, O. (2018). *Vacío legal frente a la informalidad laboral de los integrantes de agrupaciones musicales* [Trabajo de Sociología Jurídica, Universidad del Cauca]. Entrevistado por Muñoz Lasso, O.

Ruiz Alarcón, R. (2009). *Teorías que explican la subordinación*. Revista Temas Socio-Jurídicos. 56 (81).

Dos Santos, S. Coronel, L. Iturralde, T. (2021). *CONTRATO DE TRABAJO Por grupo o por equipo*. <https://prezi.com/p/bcantiwrelgt/contrato-por-equipo/>

Si Salsa. (2022). Nace en Cali el Sindicato de músicos salseros [Publicación de estado].
Facebook. <https://www.facebook.com/profile.php?id=100085336539482>

SINDEMUCAR. (s.f.). [Información adicional]. Facebook.
<https://www.facebook.com/Sindemucar/about>

Torres Manrique, F. (2008). *Macrocomparación Parcial entre el Código Civil español y el Código Civil peruano*. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4369-macrocomparacion-parcial-entre-el-codigo-civil-espanol-y-el-codigo-civil-peruano/>

Urrego, M. (2020). *Simuacol a la defensa de los artistas*. La Pupila.
<https://www.lapupila.co/post/simuacol-a-la-defensa-de-los-artistas>

Legislación y jurisprudencia

Código Civil. Ley 84 de 1873. 26 de mayo de 1873. D.O. No. 2867.

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 de 1950. 5 de agosto de 1950.

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991.

Corte Constitucional, Sentencia C 386, M.P. Antonio Barrera Carbonell. 5 de abril de 2000.

Corte Constitucional. Sentencia C 665, M.P. Hernando Herrera Vergara. 12 de noviembre 1998.

Corte Constitucional. Sentencia T 1031, M.P. Alejandro Martínez Caballero. 9 de agosto 2000.

Corte Constitucional. Sentencia T 501, M.P. Clara Vargas Hernández. 20 de mayo de 2004.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 16062, M.P. Carlos Isaac Nader. 6 de septiembre de 2001.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 69175, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. 27 de junio de 2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 49767, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. 18 de septiembre de 2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 65095, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. 1 de septiembre de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No. 46704, M.P. Gerardo Botero Zuluaga y Jorge Mauricio Burgos Ruiz. 26 de octubre de 2016.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 6258, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. 1 julio de 1994.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Proceso No 44519, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. 29 de junio de 2015.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 10515, M.P. José Eduardo Gnecco Correa. 18 de julio de 1985.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso No 22259, M.P. Luis Javier Osorio López. 2 de agosto de 2004.

Decreto 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.

Decreto 2012 del 2017. Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el numeral 4 del artículo 38-1 de la Ley 397 de 1997, y se dictan otras disposiciones. 30 de noviembre de 2017.

Decreto Supremo 058 del 2004. Reglamento de la ley del artista intérprete y ejecutante. 29 de julio de 2004. (Perú).

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. No 41.148.

Ley 1493 de 1993. Por la cual se toman medidas para formalizar el sector del espectáculo público de las artes escénicas, se otorgan competencias de inspección, vigilancia y control sobre las sociedades de gestión colectiva y se dictan otras disposiciones. 26 de diciembre de 2011. D.O. 48.294.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de Julio de 2012. D.O. 48.488.

Ley 18384 del 2008. Aprobación del estatuto del artista y oficios conexos. 17 de octubre del 2008. (Uruguay).

Ley 18407 del 2008. Ley de cooperativas. Regulación, constitución, organización y funcionamiento. 24 de octubre del 2008. (Uruguay).

Ley 28131 del 2003. Ley del artista intérprete o ejecutante. 19 de diciembre de 2003. (Perú).

Proyecto de Ley 189 de 2022 Cámara. Por medio del cual se reconoce, promueve y fortalece el ecosistema musical colombiano y se dictan otras disposiciones. 7 de septiembre de 2022.

Real Decreto 1435 de 1985. Por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. 1 de agosto de 1985. B.O.E. 194. (España).

Real Decreto 2064 de 1995. Por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. 22 de diciembre de 1995. B.O.E. 22. (España).

Real Decreto Legislativo 2 de 2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 23 de octubre de 2015. B.O.E. 255. (España).