

Apuntes para fortalecer las buenas prácticas laborales en el sector audiovisual y cinematográfico de Colombia

REFLEXIONES DE LA MESA DE CONDICIONES LABORALES
PARA EL SECTOR AUDIOVISUAL Y CINEMATográfico

MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y LOS SABERES

Ministra de las Culturas, las Artes y los Saberes

Yannai Kadamani Fonrodona

Viceministro de las Artes y la Economía Cultural y Creativa (E)

Fabián Sánchez Molina

Viceministra de Fomento Regional y Patrimonio

Saia María Vergara Jaime

Directora de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos

Diana Díaz Soto

Coordinador Grupo de Producción y Gestión de la Información

Edwin Villamizar Meneses

Contratista transversal Grupo de Producción y Gestión de la Información

Andrea Constanza Pineda Quintero

Contratista Agenda laboral Grupo de Producción y Gestión de la Información

Karol Melissa Muñoz Arias

Líder Administrativa Grupo de Producción y Gestión de la Información

María Juliana Zamora

Compilación de textos

Yira Plaza O'Byrne

Redacción y edición de textos

Karol Melissa Muñoz Arias

Ingrid Johana Dacosta Garavito

Felipe Ramírez Quintana

Gladys Riaño Fernández

Corrección de estilo

Carolina Cardona

Diseño y diagramación

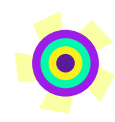
Alejandra Jaramillo Paba

Luisa Santa

Este documento es una realidad gracias al acompañamiento de los funcionarios Pável Santodomingo y Felipe Ramírez del Ministerio del Trabajo, y la participación decidida de Lali Malagón de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asociaciones y agremiaciones participantes

Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de Colombia
 Alianza Nacional de Trabajadores Audiovisuales (ANTA)
 Artistas de Maquillaje Audiovisual Colombia (ARTMAC)
 Asociación Colombiana de Actores (ACA)
 Asociación Colombiana de Ayudantes de Dirección (ASCAD)
 Asociación Colombiana de Cine Publicitario (ACP)
 Asociación Colombiana de Compositores de Música para Cine (MUCINE)
 Asociación Colombiana de Locacionistas (ACL)
 Asociación Colombiana de Postproductores (POSTPOPULI)
 Asociación Colombiana de Productores de Cine Independiente (ASOCINDE)
 Asociación Colombiana de Sonido Cinematográfico (ADSC)
 Asociación Colombiana de Trabajadores de la Industria Audiovisual (ACTV)
 Asociación Colombiana de Vestuario (VESCO)
 Asociación de Directores de Fotografía Cinematográfica de Colombia (ADFC)
 Asociación de Empresas Audiovisuales y Cinematográficas de Medellín y Antioquia (MECA)
 Asociación de Guionistas Colombianos (AGC)
 Asociación de Productores Independientes de Cine y Audiovisual (ASOCINDE)
 Asociación de Productores Independientes de Cine de Colombia (PI)
 Asociación de Trabajadores del Arte para el Audiovisual en Colombia (ATAAC)
 Grupo de Empresarios de Animación (GEMA Colombia)
 Asociación Internacional de Films Animados (ASIFA Colombia)
 Asociación Nacional de Festivales, Muestras y Eventos Cinematográficos y Audiovisuales de Colombia (ANAFE)
 Asociación y Gestión de Realizadores y Productores (AGESTAR)
 Asociación Nacional de Medios de Comunicación (ASOMEDIOS)
 Círculo Colombiano de Artistas (CiCA)
 Corporación Colombiana de Documentalistas (ALADOS Colombia)
 Editores Cinematográficos Colombianos Asociados (ECCA)
 Grupo de Apoyo a Productores Audiovisuales (GAPA)
 Mesa de Gremios del Sector Audiovisual Colombiano



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 5

**APUNTES PARA LA CONFORMACIÓN
DE EQUIPOS DE TRABAJO 8**

APUNTES PARA LA CONTRATACIÓN 10

Tipos de contrato 11

Contratación de niños, niñas y adolescentes 16

APUNTES EN PLANEACIÓN Y SEGURIDAD 19

Jornadas de trabajo 19

Permisos de grabación 21

Seguros y pólizas 21

Matriz de riesgos 22

**APUNTES PARA RODAJES CON NECESIDADES
ADICIONALES 27**

Escenas íntimas 27

Escenas con efectos especiales 28

Rodajes con comunidades étnicas 29

**APUNTES PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO LABORAL 30**

**APUNTES PARA PRODUCCIONES
CON ENFOQUE DE GÉNERO 33**

**APUNTES PARA LA PROMOCIÓN
DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN
DE PROBLEMAS Y TRASTORNOS MENTALES
EN EL ÁMBITO LABORAL 35**

PREGUNTAS FRECUENTES 36

GLOSARIO 38

RECURSOS ADICIONALES 40

INTRODUCCIÓN

Durante 2023 y 2024 se adelantó una mesa de trabajo articulada entre el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, el Ministerio del Trabajo, y las asociaciones y agremiaciones de trabajadores/as y productores/as audiovisuales y cinematográficos de Colombia. Estos encuentros mensuales, denominados **Mesa de condiciones laborales para el sector audiovisual y cinematográfico**, funcionaron como un espacio de diálogo en el que se escucharon las voces de todas las personas participantes del sector. Su propósito fue generar un intercambio de conocimientos y experiencias con el fin de identificar rutas colectivas que permitan mejorar las condiciones laborales del sector audiovisual y cinematográfico en el país.

Las temáticas de la mesa se definieron en una sesión de trabajo realizada el 30 de septiembre de 2023 mediante la metodología Matriz WoW (Way of Working). A través de este ejercicio, y junto con representantes de las asociaciones y agremiaciones del sector audiovisual y cinematográfico, se clasificaron y priorizaron ideas según su originalidad y viabilidad. Con base en esta metodología se creó un plan de trabajo que se implementó durante 2024. En total se llevaron a cabo 17 encuentros, en los cuales se abordaron las siguientes temáticas:

1. Contratación y condiciones de trabajo
2. Inspección, vigilancia y control
3. Incentivos para la generación de empleo del Ministerio del Trabajo (MinTrabajo)
4. Reforma laboral
5. Modelo de negocio de la producción cinematográfica
6. Legalización de proyectos incentivo CINA (Certificados de Inversión Audiovisual)
7. Normatividad nacional e internacional sobre derechos fundamentales del trabajo
8. Política pública de trabajo digno y decente
9. Prevención y atención del acoso sexual y laboral
10. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
11. Condiciones para el trabajo con menores de edad en el entorno audiovisual
12. Jornadas de trabajo
13. Tarifarios
14. Educación y formación para el trabajo
15. Retos para la contratación audiovisual en Colombia








MESA DE TRABAJO

CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR AUDIOVISUAL Y CINEMATográfico DE COLOMBIA

Desde marzo de 2023 se adelanta un trabajo articulado entre el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y el Ministerio del Trabajo para convocar y dinamizar una serie de encuentros con asociaciones, agremiaciones, cooperativas y sindicatos de trabajadores y productores audiovisuales. Esta mesa es un espacio de diálogo donde se busca que todos los sectores tengan voz y que se genere un intercambio de conocimientos, con el fin de encontrar caminos colectivos para mejorar las condiciones laborales del sector audiovisual de Colombia.

En este espacio virtual se recogen las memorias e insumos que se han generado como resultado de estos encuentros. En 2024 se sigue avanzando en las mesas de trabajo con periodicidad mensual. Los encuentros se realizan de manera híbrida para garantizar la participación de representantes de las diversas regiones de Colombia. La convocatoria se realiza a través de correo electrónico.



Fruto de los encuentros se creó un micrositio que recoge las memorias de los temas abordados y que puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://sites.google.com/view/condiciones-laborales/inicio>

Los encuentros de la Mesa se realizaron en articulación con entidades como la OIT, Proimágenes Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

En los encuentros participaron agremiaciones y asociaciones como: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de Colombia, Alianza Nacional de Trabajadores Audiovisuales (ANTA), Artistas de Maquillaje Audiovisual Colombia (ARTMAC), Asociación Colombiana de Actores (ACA), Asociación Colombiana de Ayudantes de Dirección (ASCAD) Asociación Colombiana de Cine Publicitario (ACP), Asociación Colombiana de Compositores de Música para Cine (MUCINE), Asociación Colombiana de Locacionistas (ACL), Asociación Colombiana de Postproductores (POSTPOPULI), Asociación Colombiana de Productores de Cine Independiente (ASOCINDE), Asociación Colombiana de Sonido Cinematográfico (ADSC), Asociación Colombiana de Trabajadores de la Industria Audiovisual (ACTV), Asociación Colombiana de Vestuario (VESCO), Asociación de Directores de Fotografía Cinematográfica de Colombia (ADFC), Asociación de Empresas Audiovisuales y Cinematográficas de Medellín y Antioquia (MECA), Asociación de Guionistas Colombianos (AGC), Asociación de Productores Independientes de Cine y Audiovisual (ASOCINDE), Asociación de Productores Independientes de Cine de Colombia (PI), Asociación de Trabajadores del Arte para el Audiovisual en Colombia (ATAAC), Grupo de Empresarios de Animación (GEMA Colombia), Asociación Internacional de Films Animados (ASIFA Colombia), Asociación Nacional de Festivales, Muestras y Eventos Cinematográficos y Audiovisuales de Colombia (ANAFE), Asociación y Gestión de Realizadores y Productores (AGESTAR), Asociación Nacional de Medios de Comunicación (ASOMEDIOS), Círculo Colombiano de Artistas (CiCA), Corporación Colombiana de Documentalistas (ALADOS Colombia), Editores Cinematográficos Colombianos Asociados (ECCA), Grupo de Apoyo a Productores Audiovisuales (GAPA) y la Mesa de Gremios del Sector Audiovisual Colombiano.

Producto de estos encuentros, y con el propósito de avanzar hacia recomendaciones específicas que puedan implementarse de manera efectiva en la cadena de valor de los contenidos audiovisuales y cinematográficos realizados en Colombia, se decidió elaborar este documento de recomendaciones prácticas vinculadas a la dimensión laboral. **Su objetivo es reunir un conjunto de pautas que sirvan de referencia al trabajar en el ámbito audiovisual y cinematográfico en nuestro país.**

Así mismo, este documento materializa el compromiso del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes establecido desde 2023 de fomentar las buenas prácticas en el marco de sus competencias, proceso en el que se contó con el acompañamiento y orientación del Ministerio del Trabajo.

Cabe resaltar que no pretende ser un manual o un reglamento, pues su objetivo es fomentar la implementación de buenas prácticas en los entornos laborales por medio de la apuesta por un cambio cultural, proceso en constante desarrollo y construcción. También reconoce la amplitud y diversidad del sector audiovisual y cinematográfico. Si bien existen empresas que ya implementan modelos de contratación laboral para sus trabajadores, el enfoque se sitúa en el esquema de producción por proyectos, que es donde actualmente se concentran las mayores dificultades.

Igualmente, reconoce que las empresas productoras están conformadas por profesionales de la producción que, además de ser responsables de gestionar los recursos de los proyectos, también son trabajadores que dependen de dicha gestión para su propia subsistencia. Por ello, su rol no puede equipararse al de un empleador o contratante de otros sectores productivos, pues su labor está atravesada por factores inherentes a la gestión cultural.

APUNTES PARA LA CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

La producción cinematográfica y audiovisual en Colombia ha tenido un incremento exponencial en los últimos años, en gran medida debido al potencial del país como territorio de rodaje, los incentivos y **la conformación de equipos humanos especializados** que lideran y gestionan producciones locales e internacionales y generan mayor valor al sector.

Gran parte del éxito de un proyecto audiovisual o cinematográfico depende del talento humano, de la cohesión del grupo y de la comprensión de su propósito. Es esencial contar con un equipo que tenga la experiencia, idoneidad y afinidad que el proyecto requiere. En Colombia existen asociaciones y agremiaciones relacionadas con las diferentes áreas artísticas y técnicas del quehacer audiovisual y cinematográfico, las cuales reúnen a personas con amplia trayectoria en los distintos tipos de producción y promueven buenas prácticas en el sector. **Se recomienda que, al momento de producir un proyecto en Colombia, se establezca contacto con dichas asociaciones y agremiaciones** para conocer si cuentan con tarifarios sugeridos u otras consideraciones relevantes en el desarrollo de los proyectos.



Consulte el listado de las asociaciones registradas en el país a la fecha: [Listado de asociaciones.xlsx](#)



Igualmente, Proimágenes Colombia, a través de la Comisión Fílmica Colombia, dispone de un **directorio de personas y servicios**, el cual está en constante actualización y se puede consultar en el siguiente enlace: <https://comisionfilmicacolombia.com/directorio/personas/>

Colombia cuenta, además, con el **CONPES 166 de 2013** orientado a garantizar el goce y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. En este sentido se recomienda vincular **personas de esta comunidad** en los proyectos audiovisuales y cinematográficos, pues trabajar con equipos que integran diversas percepciones enriquece los procesos creativos, aporta puntos de vista innovadores e incrementa la posibilidad de llegar a nuevas audiencias desde la concepción misma del proyecto.

Se sugiere revisar el **Decreto 0533 de 2024** del Ministerio del Trabajo, “Incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales”, que contempla los estímulos para contratación de personas con discapacidad.

Por otra parte, la **Ley 2466 de 2025**, por medio de la cual se adopta una **Reforma Laboral** para el trabajo decente y digno en Colombia, señala que “las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores”. Esta obligación se aplica sobre la cantidad total de trabajadores de carácter permanente y, por supuesto, no impide que las empresas contraten un número mayor de personas con discapacidad que el mínimo exigido.

Con el fin de garantizar la **equidad de género** en las producciones audiovisuales y cinematográficas, se recomienda que cuando se conformen equipos de trabajo, se procure que estos sean equitativos, igualitarios y paritarios, lo que significa que deberían estar conformados por igual número de hombres y mujeres en todos los roles artísticos y técnicos, siempre basados en los méritos y experiencia, promoviendo así la igualdad de oportunidades. Al final de este documento, en la sección de anexos y enlaces de interés, se encuentran recursos de varias asociaciones y colectivos que trabajan por la equidad de género en el entorno audiovisual y cinematográfico en el país.

APUNTES PARA LA CONTRATACIÓN

Todas las personas y proveedores deben **iniciar sus labores con un contrato** suscrito en el que se establezcan los acuerdos y condiciones pactadas por las partes. En esta industria es común comenzar a trabajar sin contrato, acogerse a un acuerdo verbal o incluso llegar a acuerdos por chat, sin embargo, esto no es recomendable. Este tipo de comunicaciones pueden dar lugar a interpretaciones distintas con respecto a los acuerdos. Contar con **un documento formal, revisado y aprobado por ambas partes, garantiza claridad y transparencia.**

Existen cuatro principios fundamentales en el trabajo que se deben garantizar en todas las contrataciones y que se encuentran en distintos tratados o convenios internacionales de la OIT:

- 1.** Libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva.
- 2.** Protección contra trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.
- 3.** Igualdad de género y no discriminación.
- 4.** Aseguramiento de entornos de trabajo seguros y saludables.

TIPOS DE CONTRATO

La vinculación del talento humano a proyectos audiovisuales o cinematográficos se realiza, principalmente, a través de un contrato de prestación de servicios y en algunos casos, a través de un contrato laboral. A continuación, se describen algunos tipos de contratos laborales de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo:



Término fijo: es un acuerdo laboral que debe ser formalizado por escrito y que establece una duración específica para la relación entre el empleador o empleadora y el trabajador o trabajadora. Este tipo de contrato debe especificar la fecha de inicio y finalización, así como las condiciones acordadas. La duración del contrato no puede exceder los tres años, pero es renovable indefinidamente.

Término indefinido: es aquel que no establece una fecha específica para su finalización y la relación laboral puede durar hasta que una de las partes decida darla por terminada. Si el empleador o empleadora decide dar por terminado el contrato sin justa causa, debe indemnizar al trabajador o trabajadora.

Obra o labor: en este contrato una persona se vincula a una empresa para realizar una obra o labor específica. El contrato no tiene fecha de finalización explícita, sino que se extiende mientras la obra o labor esté en ejecución.

En los contratos descritos, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a vacaciones remuneradas y a prima de servicios, ambas proporcionales al tiempo laborado. Los empleadores, por su parte, deben pagar el salario y las prestaciones correspondientes, así como realizar la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral que incluye el Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales.

También existe la figura del **contrato de aprendizaje**. La **Ley 2466 de 2025** lo define como un “contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo”. Este tipo de vinculación, que se puede suscribir por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, permite a jóvenes y adultos adquirir formación profesional en un contexto laboral con el apoyo de una empresa patrocinadora y un ente de formación autorizado.

Una práctica común en el país es la contratación de personal a través de un **contrato de prestación de servicios**, que corresponde a un acuerdo entre dos partes, en el cual una se compromete a realizar un servicio específico a cambio de una compensación económica. No genera una relación laboral.

Bajo este modelo, el contratista no está sujeto a horarios o subordinación directa del contratante. El contrato tiene un plazo definido para la ejecución del servicio o proyecto pactado y el contratista cuenta con autonomía para cumplir con sus obligaciones. Esta modalidad no incluye derechos como vacaciones remuneradas, auxilio de transporte, ni afiliación a la seguridad social en calidad de empleado. La empresa contratante tiene la obligación de afiliar al contratista al Sistema General de Riesgos Laborales como trabajador independiente, mientras que los aportes a salud y pensión son responsabilidad del propio contratista, quien también cotiza al sistema bajo la modalidad de trabajador independiente.



Para conocer más sobre tipos de contratación en Colombia se recomienda revisar la información consignada en el siguiente enlace: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfrentas/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Si bien cada uno de estos contratos tiene unas características específicas y algunos permiten ciertas flexibilidades para trabajadores y trabajadoras y para empleadores, **ninguno atiende plenamente las particularidades del sector audiovisual y cinematográfico**. Por esto, el Artículo 41 la **Ley 2466 de 2025** decreta:



Créase el contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura, todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa. Debe formalizarse por escrito en cualquiera de sus modalidades, detallando las condiciones y garantías pertinentes a la relación laboral, incluyendo su objeto, duración, retribución acordada y días de pago. Respetando las garantías y derechos a los que haya lugar.

Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales.

Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido.

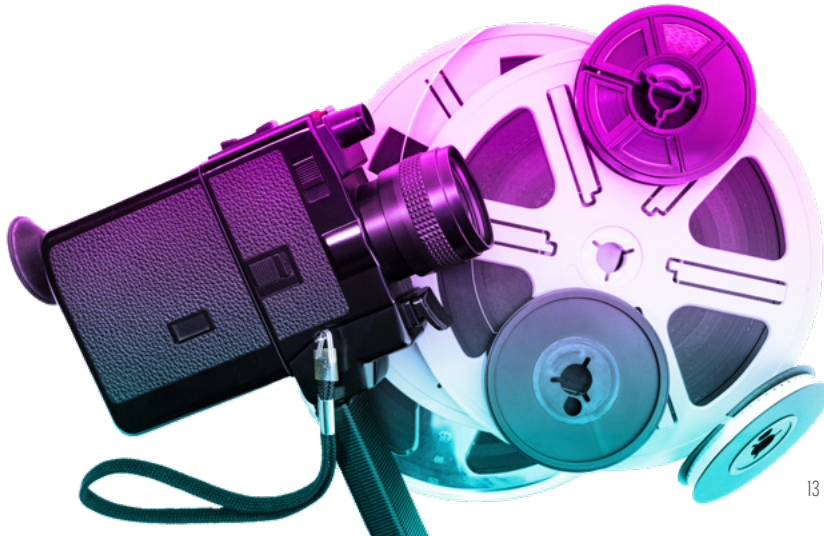
El **Decreto 0658 del 26 de junio de 2026** reglamenta las condiciones laborales y los contratos para los trabajadores de las artes y la cultura en Colombia derivados de la Ley 2466 de 2025, lo que brinda garantías de trabajo formal, seguridad social y salud.

Establece los parámetros y procedimientos para el desarrollo del contrato laboral en todo el desarrollo de sus prácticas artísticas, culturales, sectores y subsectores, así como en toda la cadena de creación de la industria cultural y creativa. Además desarrolla en lo pertinente, disposiciones operativas sobre afiliación, cotización, protección social e incentivos de formalización aplicables al trabajo parcial, intermitente e independiente en el sector, de conformidad con la ley.

Al suscribir contratos en el sector audiovisual y cinematográfico se recomienda:



1. Contar con información y **referentes de la experiencia** de quien contrata y de quien es contratado antes de suscribir un contrato. También es necesario disponer del número de identificación y domicilio de ambas partes.



2. Conocer el **tipo de proyecto** que se realizará: el género (ficción, documental, animación, experimental, publicitario, entre otros), el formato (largometraje, cortometraje), serie (cantidad y duración de capítulos), unitario, entre otros. También resulta útil conocer los recursos con los cuales se financiará la producción (recursos propios del productor o empresa productora, convocatoria pública, estímulos e incentivos de la Ley 814 de 2003 —Fondo para el Desarrollo Cinematográfico (FDC) o el beneficio tributario— y la Ley 1556 de 2012, Certificados de Inversión Audiovisual en Colombia (CINA) o el Fondo Fímico Colombia (FFC), u otros fondos o estímulos regionales, nacionales o internacionales).

3. Establecer el **objeto, valor, forma y periodo de pago**, el lugar de ejecución del contrato, la fecha de inicio y de terminación del contrato, las acciones que se tomarán en caso de incumplimiento, cláusulas de confidencialidad, entre otras.

4. Establecer acuerdos en materia de **horarios para la realización del trabajo o la prestación del servicio**, horas extras, cantidad de revisiones y modificaciones de cada corte de la película, si aplica, y los entregables requeridos para el proyecto en la etapa de postproducción.

5. Diferenciar en el objeto del contrato los aspectos relacionados al concepto de honorarios y al de los alquileres de equipos o instalaciones, si se trata del mismo proveedor.

6. Suscribir el contrato incluyendo la fecha de firma y **conservar una copia** de este tanto para empleadores/contratantes como para trabajadores/contratistas, según sea el caso.

7. En Colombia la Ley 23 de 1982 establece la protección de los derechos de autor, incluyendo derechos morales y patrimoniales. Las cláusulas y alcance respectivos deben quedar establecidos en los contratos suscritos.

8. El plazo del contrato **no se debe limitar al rodaje, sino que debe incluir todas las actividades previas y posteriores a este, las cuales deben remunerarse.** Esto incluye ensayos, visitas de familiarización, socializaciones, sesiones de sintonización con el proyecto, lectura de guiones, pruebas técnicas, revisión de cortes, grabación de referentes, legalizaciones, entre otros factores que suman a la calidad del proyecto.

9. Consultar las tarifas del mercado con asociaciones y agremiaciones. Algunas asociaciones cuentan con tarifas sugeridas que se han construido con sus agremiados. Se recomienda prestar atención a las tarifas diferenciadas por tipo de audiovisual, pues los presupuestos de los proyectos varían dependiendo de sus fuentes de financiación.

Nota: La Ley 2024 de 2020 conocida como la Ley de pago en plazos justos protege a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES) al garantizar que sus pagos sean recibidos a plazos razonables por parte de las grandes empresas. De igual manera, en Colombia es un derecho fundamental la libertad de empresa, garantizando la iniciativa privada y la libre competencia dentro de los límites legalmente establecidos.

10. De haber alguna modificación en los términos inicialmente pactados se recomienda elaborar y firmar un alcance al contrato suscrito a partir del acuerdo de las partes.



Si bien los acuerdos entre empleadores/contratantes y trabajadores/contratistas parten de la autonomía de las partes, a continuación, se relacionan algunas pautas y recomendaciones adicionales para tener en cuenta durante el tiempo de vinculación:

PAUTAS PARA EMPLEADORES/CONTRATANTES:

- * **Elaborar** los contratos que suscribirán con los diferentes proveedores y trabajadores/contratistas con la suficiente antelación conforme con las características y cronograma del proyecto, producto de un acuerdo previo con el empleado/contratista. Es recomendable contratar asesoría jurídica para este proceso.
- * **Velar** por la integridad física del talento humano y contar con los mecanismos de prevención y acción en materia de riesgos laborales.
- * **Efectuar** los pagos en los tiempos pactados y hacer los aportes a seguridad social de acuerdo con el tipo de contrato suscrito.
- * **Conceder** a los trabajadores/contratistas las licencias estipuladas por la ley (sufragio, maternidad, paternidad, luto, calamidad doméstica, permiso sindical, etc.), de acuerdo con el contrato suscrito.
- * **Identificar** las alergias, restricciones alimentarias, condiciones médicas especiales, necesidades de accesibilidad, fobias, etc., que puedan tener las personas del equipo.
- * **Expedir** la certificación laboral correspondiente a solicitud del trabajador/contratista cuando este lo solicite.

- * **Tener** en cuenta las licencias de maternidad y paternidad. En Colombia la licencia de maternidad abarca un periodo de descanso remunerado de 18 semanas en total. En caso de que la madre tenga un hijo o hija con discapacidad o un parto múltiple, las semanas aumentan a 20, mientras que la licencia de paternidad es de dos semanas.
- * **Reconocer** en los créditos y con nombre propio la labor de cada una de las personas que participaron en la realización de la obra.
- * **Generar** espacios de visibilidad para el equipo artístico y técnico en los distintos espacios de promoción y circulación de la obra.
- * **Tener** en cuenta que la Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral máxima de 48 a 42 horas semanales. La disminución gradual inició el 15 de julio de 2023 y concluirá el 15 de julio de 2026.



PAUTAS PARA TRABAJADORES/CONTRATISTAS:

- * **Formular** las dudas que surjan respecto a las cláusulas del contrato. En caso de considerarlo necesario, se recomienda contratar asesoría jurídica.
- * **Realizar** personalmente la labor en los términos estipulados contractualmente y según las instrucciones del empleador/contratante y el orden jerárquico establecido en el proyecto. Es decir, no delegar la responsabilidad en un tercero.
- * **Acoger** los procedimientos y protocolos en materia de uso de materiales y equipos de trabajo y lo relativo a la prevención y acción de riesgos laborales.



- * Realizar los aportes a seguridad social según el contrato suscrito.
- * Aportar a la garantía de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo dentro de la competencia de su rol. Todas las personas de la producción deben estar cubiertas por una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) o una Aseguradora de Riesgos Profesionales Laborales (ARL), según el tipo de contrato suscrito.
- * Comunicar oportunamente sobre las alergias, restricciones alimentarias, condiciones médicas especiales, necesidades de accesibilidad, fobias, etc.
- * Tener claridad sobre la persona que se desempeñará como jefe inmediato según el organigrama de la producción y verificar la ruta para la manifestación de inconformidades o dificultades con el ejercicio de la labor o el cumplimiento del contrato.
- * Revisar que en el contrato se establezca el crédito final con el que se reconocerá en la obra.
- * Tener en cuenta que la Ley 2114 de 2021 prohíbe que los empleadores soliciten de manera obligatoria una prueba de embarazo para ingresar o permanecer en un cargo. En Colombia la ley establece la estabilidad laboral reforzada para madres, esto quiere decir que toda mujer en estado de embarazo, licencia de maternidad o período de lactancia tiene la garantía de conservar su empleo.

CONTRATACIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

En Colombia existe una **amplia reglamentación en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes**. Por lo tanto, si la producción audiovisual o cinematográfica requiere la participación actuarial de alguna persona menor de edad, es necesario tener en cuenta los siguientes puntos:

- * La Ley 1098 de 2006, denominada Código de la Infancia y la Adolescencia, define los derechos de los niños, niñas y adolescentes en Colombia y establece que cualquier actividad en la que participen debe **garantizar su bienestar y desarrollo integral**.
- * Asimismo, esta ley especifica que los niños, niñas y adolescentes no pueden ser sometidos a explotación económica ni a trabajos que afecten su integridad física o psicológica.
- * Es indispensable diferenciar los grupos etarios: las niñas y niños están entre los 0 y 14 años, las y los adolescentes entre los 15 a 17 años.



- * **La edad mínima de admisión al trabajo es a los 15 años**, sin embargo, existen condiciones para que **una niña o niño entre los 0 y 14 años pueda realizar ciertas actividades autorizadas remuneradas** de tipo deportivo, cultural, recreativo o artístico (que incluye la creación audiovisual). Esta autorización es expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Colombia, o en su defecto por el Ente Territorial Local y establece el número de horas máximas, entre otras condiciones, en las que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Las condiciones para que las y los adolescentes a partir de los 15 años puedan trabajar (trabajo adolescente protegido) son las siguientes:

- * La persona debe estar escolarizada.
- * Las condiciones del sitio de trabajo deben ser aptas. El Ministerio del Trabajo revisa que el entorno en el que esté le genere seguridad.
- * Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- * La producción debe contar con una autorización de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo a través del inspector del respectivo territorio.

- * El trabajo no puede encontrarse dentro de las restricciones establecidas en la Resolución 1796 de 2018, que enumera 33 actividades peligrosas que no deben ser realizadas por adolescentes. Entre ellas se incluyen la exposición a niveles excesivos de ruido, labores en ambientes térmicos extremos, actividades en espacios con iluminación o ventilación inadecuada, así como en establecimientos o áreas donde se permita el consumo de tabaco o se promueva el consumo de alcohol, entre otras. La lista completa puede consultarse en este [enlace](#). 

La Autorización de Trabajo para Adolescentes y por excepción para niños y niñas se gestiona a través de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo en el siguiente enlace: [Trámites y Servicios - Ministerio del trabajo](#).



Para solicitar la autorización se requiere:

1. Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para adolescentes y por excepción de niños y niñas, diligenciado y firmado por el menor, los padres o el representante legal, y el empleador.
2. Fotocopia del registro civil de nacimiento del menor para verificación del parentesco.
3. Certificado de escolaridad del menor.
4. Original del certificado de estado de salud del menor.

5. En caso de haber terminado estudios: anexas el diploma de bachiller o el acta de grado. Si el menor no ha terminado estudios: adjuntar una carta compromiso del empleador donde se compromete a que el menor continúe sus estudios.
6. El niño, niña o adolescente debe acercarse a la sede del Ministerio del Trabajo, acompañado del padre, madre, acudiente o representante legal, al despacho del inspector de trabajo de la sede en la cual hayan radicado los documentos con el objeto de realizar una entrevista de verificación. El inspector también puede realizar una visita al lugar de trabajo del menor.
7. Una vez realizada la entrevista, el permiso se puede recibir de manera ágil, en promedio en un día hábil, sin embargo, este tiempo es variable.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a través de la Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos (DACMI), ha desarrollado la herramienta **¡CLAVES ALHARACA!**, una colección de recomendaciones que prevén la participación de niños y niñas en procesos comunicativos, audiovisuales y creativos. En el [enlace](#) se encuentran las claves asociadas con la etapa de producción.



Si la producción contempla la participación de menores de edad se recomienda:

- * **Definir horarios de ensayos y rodajes que no afecten su asistencia a la escuela ni sus momentos de recreación y descanso**, de acuerdo con lo establecido en la Convención Internacional de los Derechos de los Niños.
- * Establecer la carga e intensidad laboral de acuerdo con su edad y **respetando el ritmo de trabajo de cada niña o niño**.
- * Establecer acuerdos de remuneración que correspondan con la labor realizada. **En ningún caso su salario puede ser inferior al salario mínimo**.
- * **Tener recesos durante las grabaciones** y destinar un espacio de esparcimiento, juego, estudio y descanso para los niños, niñas y adolescentes.
- * **Entregar insumos suficientes para la comprensión de la historia**, el rol que se va a desempeñar, las instancias de la producción y las formas como puede aportar creativa y narrativamente a la historia, si aplica.
- * **Atender sus necesidades alimentarias**.
- * Contar con la **autorización expresa de los padres o adultos responsables del niño, niña o adolescente**, y definir desde la producción una persona que ejerza la interlocución constante y estable con el o la menor y su acudiente, con el fin de dar instrucciones, anunciar llamados o hacer recomendaciones especiales.

APUNTES EN PLANEACIÓN Y SEGURIDAD

JORNADAS DE TRABAJO

Como se mencionó anteriormente, la Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral máxima de 48 a 42 horas semanales (a partir del 15 de julio de 2026 la jornada laboral será de 42 horas semanales). En el sector audiovisual y cinematográfico nacional las jornadas laborales suelen ser variables según la etapa del proyecto. Por lo general, los cargos que trabajan vinculados a la preproducción o postproducción se ajustan a las jornadas laborales previstas dentro del Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, durante la etapa de producción, los rodajes suelen requerir horarios extendidos que no siempre se enmarcan en dichas disposiciones.

La Asociación Colombiana de Actores (ACA) mantiene acuerdos vigentes con algunos canales de televisión para garantizar que la jornada laboral de los actores y actrices en Colombia no supere las 12 horas diarias. Estos acuerdos también establecen descansos mínimos de 10 horas entre un llamado y el siguiente.

Frente a las jornadas de trabajo se recomienda:



1. Planear las jornadas de trabajo no solo desde la perspectiva de las necesidades de producción, sino teniendo en cuenta los tiempos de trabajo productivo, los tiempos de descanso, la rotación del equipo, entre otras consideraciones que se dimensionan en el factor humano. **El trabajo excesivo aumenta el riesgo de accidentes y afecta el rendimiento**, por lo tanto, al elaborar el plan de rodaje se deben programar las jornadas según lo pactado en el contrato con cada trabajador/contratista.
2. Un buen plan de rodaje debe incluir actividades como **avanzadas, desplazamientos, traslados, tiempos de montaje y desmontaje, cortes de alimentación, tiempo de lactancia, descansos, entre otras, y considerar todas estas actividades como parte de la jornada de trabajo.**
3. Respecto a los permisos de lactancia, una vez la persona se reincorpora a una producción tras su licencia de maternidad o durante su período de lactancia, tiene derecho a dos descansos diarios remunerados de 30 minutos hasta que el bebé cumpla seis meses, y a un descanso diario remunerado de 30 minutos desde los seis meses hasta los dos años de edad.

4. **Realizar llamados escalonados** con el fin de que el equipo técnico y artístico esté en el set el tiempo realmente requerido. Es importante cumplir con los cortes de alimentación, y se sugiere que estos sean cada seis (6) horas, garantizando el acceso a hidratación permanente.
5. Se recomienda a empleados/contratistas respetar los tiempos de descanso acordados con el empleador/contratante de manera que la retoma del trabajo se dé con energía renovada por parte del trabajador/contratista. Una práctica común es la de aceptar trabajos cortos en los tiempos de descanso lo cual disminuye la capacidad cognitiva, emocional y física, poniendo en riesgo su seguridad y la del equipo de trabajo.





PERMISOS DE GRABACIÓN

Antes de grabar, es importante **verificar si la locación es un espacio de uso público o es un espacio privado** y gestionar los permisos necesarios para el rodaje.

En algunos municipios y departamentos **existen Comisiones Fílmicas**, u oficinas específicas para atender estas solicitudes. En lugares donde no existan estas oficinas de apoyo a la gestión audiovisual, se recomienda acercarse a las alcaldías o gobernaciones para recibir orientación. Se puede obtener más información a través de la Comisión Fílmica Colombia: <https://comisionfilmicacolombia.com/>

La solicitud para filmar, grabar o tomar fotografías en áreas protegidas del orden nacional debe hacerse en la dirección general de la Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales. Para más información se recomienda comunicarse con: atencionusuario@parquesnacionales.gov.co.

También se recomienda tener un **protocolo de socialización con la comunidad** que habita la zona que se verá afectada por la producción, sin importar el tamaño del **crew**. Esto es clave para que los equipos de rodaje no sean vistos como intrusos, sino como actores importantes en el desarrollo del país y su cultura.

Es recomendable que el equipo de producción se comprometa a **dejar la locación en iguales o mejores condiciones a como fue encontrada** y tener una comunicación asertiva con las personas que habitan o frecuentan el espacio que será utilizado.

Desde la producción se debe mantener una comunicación clara con el equipo de trabajo sobre esquemas de vacunación en zonas tropicales, si aplica, y en caso de alertas de salud pública especiales.

Si la producción incluye uso de materiales privativos de las Fuerzas Armadas (como armamento y uniformes), medicamentos, uniformes de autoridades u organizaciones de atención humanitaria, se recomienda consultar con las autoridades, entidades rectoras o fuentes directas acerca de los lineamientos, requisitos, autorizaciones o recomendaciones para su uso.

SEGUROS Y PÓLIZAS



Toda producción debe contar con seguros y pólizas que cubran posibles accidentes en el lugar de trabajo, bien sea en la oficina o el set o locación. El riesgo de accidente durante un rodaje es real, por lo tanto, la productora debe contratar un seguro de filmaciones que cubra a las personas que trabajan en el proyecto. También es conveniente contar con una póliza que asegure los equipos técnicos, los posibles daños en los lugares donde se desarrolle la producción y los daños a terceros.

Dado que la constitución de pólizas no reemplaza o suple la afiliación al Sistema General de Riesgos, es necesario que todas las personas estén cubiertas por la ARL. En los contratos de prestación de servicios la afiliación a la ARL está a cargo de la empresa contratante.



MATRIZ DE RIESGOS

Otra de las buenas prácticas en materia de planeación y seguridad laboral, consiste en evaluar y controlar permanentemente las condiciones de riesgo que existen para todas las personas que hacen parte de una producción audiovisual.

Elaborar una matriz de riesgos desde la preproducción y actualizarla de manera permanente durante todas las etapas de la producción, permite identificar aquellos factores que generan condiciones de riesgo, asignar responsables y tomar las medidas preventivas necesarias, que promuevan entornos laborales seguros.

En la siguiente matriz se propone un esquema que permite medir las escalas de probabilidad y de impacto, así como determinar el nivel de riesgo, causas, consecuencias y acciones de mejora en procesos como contratación, jornadas laborales, convivencia y ambiente laboral, seguridad en el set, disposición de equipos, transporte, salud mental, manejo de datos, locaciones y espacio público, trabajo con niños y niñas en el set, labores de alto riesgo, y relacionamiento territorial y ambiental durante una producción:

DATOS GENERALES

Entidad / Organización:	
Proyecto / Producción:	
Fecha de elaboración:	
Responsable:	
Versión:	

ESCALA DE VALORACIÓN (5X5)

1. Escala de Probabilidad

Valor	Descripción
1	Rara vez
2	Poco probable
3	Posible
4	Probable
5	Casi segura

2. Escala de Impacto

Valor	Descripción
1	Insignificante
2	Menor
3	Moderado
4	Mayor
5	Crítico

3. Fórmula para determinar el nivel de riesgo

$$\text{Nivel de Riesgo} = \text{Probabilidad} \times \text{Impacto}$$

1 a 5: Bajo
6 a 10: Medio
11 a 15: Alto
16 a 25: Extremo



4. Matriz de cruce Probabilidad vs Impacto

P / I	IMPACTO	Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Crítico
PROBABILIDAD	VALORACIÓN	1	2	3	4	5
Rara vez	1	1	2	3	4	5
Poco probable	2	2	4	6	8	10
Posible	3	3	6	9	12	15
Probable	4	4	8	12	16	20
Casi segura	5	5	10	15	20	25

Proceso	Riesgo	Causa	Consecuencia	P	I	Nivel	Controles Existentes	Acción de Mejora	Responsable	Plazo
Contratación	Vinculación informal	Falta de estandarización contractual	Demandas y sanciones	4	4	16	Contratos básicos	Minutas únicas y validación jurídica	Talento Humano / Producción	30 días
Pagos	Retraso en honorarios	Flujo de caja deficiente	Conflictos y desertión	4	4	16	Cronograma de pagos	Fondo de contingencia / posibles nuevos inversionistas	Producción general	Permanente
Jornadas de Rodaje	Jornadas excesivas	Mala planeación Malas prácticas para la optimización de recursos	Fatiga y accidentes	5	5	25	Call sheet Hacer aplicabilidad de la normativa vigente en materia de jornadas laborales	Tope de horas y pausas obligatorias	Dirección y Producción	Permanente
Convivencia	Acoso laboral	Liderazgo inadecuado	Quejas y daño psicosocial	3	5	15	Código de conducta Conformación y puesta en funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Activación de Comités Ruta de atención inmediata	Dirección y Producción	15 días

Proceso	Riesgo	Causa	Consecuencia	P	I	Nivel	Controles Existentes	Acción de Mejora	Responsable	Plazo
Convivencia	Acoso sexual	Ausencia de protocolo	Afectación física y emocional a las víctimas Denuncias y daño reputacional	3	5	15	Normatividad y leyes Socialización de normas de convivencia Protocolo de prevención y atención del acoso sexual	Ruta de atención inmediata (procedimientos de denuncia, confidencialidad y medidas de protección)	Grupo de delegados que conforman el comité de convivencia	Inmediato
Seguridad Set	Caídas y golpes	Cables / desorden Condiciones particulares geográficas y físicas / Fatiga	Lesiones	4	4	16	Inducción y capacitación Contar con el personal idóneo para mover equipos Contar con personal certificado y con permisos de trabajos de alto riesgo	Inspección diaria HSE Checklist inspección cruzada	Jefe SST- Seguridad y Salud en el trabajo	Diario
Energía	Electrocución Generación de incendios	Instalación insegura o insuficiente	Lesión grave / incendio	3	5	15	Personal técnico y cualificado Revisión de equipos y cableados	Checklist eléctrico	Jefe Técnico de Eléctricos	Permanente
Transporte	Siniestros viales	Fatiga / exceso velocidad / Incumplir normas tránsito	Lesión grave / muerte	3	5	15	Control en jornadas laborales Conductores	Tope de horas y descansos obligatorios	Producción	Permanente
Salud mental	Estrés y burnout	Presión de tiempos	Ausentismo / Bajo rendimiento / Enfermedad	4	4	16	Apoyo Psicosocial	Programa bienestar Política de descanso	Talento Humano / Producción	Permanente
Datos personales	Uso indebido de datos	Manejo inseguro	Sanciones legales	3	4	12	Consentimientos	Política de tratamiento de datos	Jurídica	30 días
Rodaje / Locación / Espacio público	Amenaza de homicidio o agresión letal Robo violento o ataque externo	Conflictos escalados o intrusión externa Equipos visibles, zonas de riesgo	Lesión grave, muerte, suspensión total producción	5	5	25	Seguridad básica Programa bienestar Seguros (pólizas) al día	Protocolo de incidente crítico y coordinación con autoridades	Producción	Inmediato
Ambiente laboral	Riña grave entre personal	Fatiga, acoso, liderazgo deficiente	Lesiones, demandas, clima hostil	3	4	12	Protocolos internos Normatividad y leyes Socialización de normas de convivencia	Mediación temprana	Grupo de delegados que conforman el comité de convivencia	Inmediato
Trabajo con niños y niñas en set	Incumplimiento de normas establecidas para trabajo con niños	Vulneración de los derechos de los niños	Denuncias / Demandas / Afectación al niño/ Retrasos en producción	3	4	12	Normatividad y leyes Apoyo Psicosocial Control en jornadas laborales	Activación de Comités Ruta de atención inmediata	Producción	Permanente

Proceso	Riesgo	Causa	Consecuencia	P	I	Nivel	Controles Existentes	Acción de Mejora	Responsable	Plazo
Rodaje	Rodajes nocturnos	Fatiga, baja visibilidad, alteración de ciclos de descanso	Accidentes laborales, disminución de capacidad de reacción	4	4	16	Call sheet Pausas activas Iluminación básica	Protocolos específicos para rodajes nocturnos y descansos obligatorios	Dirección y Producción	Permanente
Rodaje	Rodajes en condiciones climáticas extremas (selva, desierto, montaña, entre otros)	Exposición prolongada a condiciones ambientales adversas	Deshidratación, hipotermia, accidentes, afectaciones a la salud	4	5	20	Evaluación previa de locación Botiquín y personal de apoyo	Plan de contingencia climática y monitoreo permanente de condiciones ambientales	Producción / Jefe SST- Seguridad y Salud en el trabajo	Previo y permanente
Efectos especiales	Trabajo con armas, pirotecnia y efectos especiales	Manipulación inadecuada o personal no certificado	Lesiones graves, incendios, accidentes, muerte	5	5	25	Personal certificado Permisos y protocolos de seguridad	Simulacros y supervisión técnica especializada	Producción / Jefe SST- Seguridad y Salud en el trabajo	Previo al rodaje
Rodaje	Trabajo en alturas o espacios reducidos	Falta de equipos adecuados o incumplimiento de protocolos	Caídas, asfixia, atrapamiento, lesiones graves, muerte	4	5	20	Elementos de protección personal / Personal certificado	Permisos de trabajo de alto riesgo y supervisión permanente	Jefe SST- Seguridad y Salud en el trabajo	Permanente
Rodaje	Trabajo con animales	Comportamiento impredecible o manejo inadecuado	Mordeduras, lesiones, afectación al bienestar animal	3	4	12	Manejadores especializados Protocolos veterinarios	Presencia obligatoria de personal experto en bienestar animal	Producción	Durante el rodaje
Relacionamiento territorial	Trabajo en y con comunidades étnicas o población vulnerable	Falta de enfoque diferencial o consentimiento informado	Conflictos sociales, vulneración de derechos, suspensión de actividades	3	5	15	Socialización comunitaria Acompañamiento territorial	Protocolos de consulta, participación y enfoque diferencial	Producción / Jurídica	Previo al rodaje
Ambiental	Daño ambiental en territorios salvaguardados o de comunidades étnicas	Manejo inadecuado de residuos o intervención no autorizada	Sanciones legales, daño ecosistémico y comunitario	4	5	20	Permisos ambientales Manejo básico de residuos	Plan de manejo ambiental y seguimiento con autoridades y comunidades	Producción / Gestión Ambiental	Previo y permanente



5. Buenas prácticas recomendadas

- * Evaluación previa de seguridad de locaciones.
- * Canal confidencial para reportar amenazas o intimidaciones.
- * Política de 'cero tolerancia' frente a violencia verbal o física.
- * Suspensión inmediata del rodaje ante riesgo grave.
- * Coordinación con autoridades locales cuando la locación lo requiera.
- * Atención médica y psicosocial posterior al incidente.
- * Registro y cierre del evento con acciones correctivas.

6. Recomendaciones de implementación

- * Actualizar la matriz por cada etapa de la producción.
- * Socializarla en preproducción con jefes de área. (estructuras organizativas y canales de comunicación adecuados para socializar el mapa de riesgos. Todo el personal debe recibir información y capacitación)
- * Revisar semanalmente riesgos críticos.
- * Cerrar acciones correctivas con evidencia.
- * Consolidar lecciones aprendidas al cierre del proyecto.
- * La producción debe garantizar que se disponga de los recursos, el tiempo, el personal necesario para la implementación y seguimiento

7. Valoración de riesgos sector audiovisual y cinematográfico - ejemplo práctico

Este formato permite identificar, valorar y priorizar los riesgos presentes en las producciones audiovisuales, mediante el cruce entre la Probabilidad (P) y el Impacto (I).

Ejemplo formato de aplicación para las producciones:

Riesgo identificado	Probabilidad (P)	Impacto (I)	Resultado	Nivel	Acción requerida
Rodaje nocturno en carretera	4	4	16	Extremo	Implementar protocolo de descanso, iluminación reforzada y control de jornadas

APUNTES PARA RODAJES CON NECESIDADES ADICIONALES

ESCENAS ÍNTIMAS



Si la producción contempla escenas íntimas se recomienda **contar con una persona especializada en coordinación de intimidad**. La persona encargada de la coordinación de intimidad propiciará un entorno seguro para los actores y actrices durante el rodaje de escenas que impliquen desnudos, sexo y otras formas de intimidad. Su trabajo permitirá evitar situaciones, comentarios o actitudes que incomoden a los y las intérpretes y al equipo técnico durante el rodaje.

De igual manera, es recomendable que el equipo de rodaje que está en la filmación de la escena sea el mínimo necesario, y que sea respetuoso y sensible con respecto al momento, aceptando las indicaciones del responsable de la coordinación de intimidad.



ESCENAS CON EFECTOS ESPECIALES

Las personas encargadas de operar materiales explosivos, pirotécnicos o inflamables, así como el equipo técnico y artístico que permanezca en la cercanía de estos efectos, **debe usar ropa de protección adecuada**. Como mínimo, la vestimenta debe incluir: calzado con punta cerrada, pantalones largos y camisa manga larga elaborada en 100 % algodón.

Es recomendable **proporcionar el Equipo de Protección Personal (EPP) de acuerdo con los riesgos y peligros identificados**. El EPP comprende prendas o equipos diseñados para reducir la exposición de las personas a peligros químicos, biológicos y físicos en el lugar de trabajo.

Existen diversos tipos de equipos de seguridad según el nivel de exposición al peligro. Entre los elementos de protección personal básicos que pueden contribuir a proteger a los y las trabajadoras se encuentran la protección ocular, auditiva, respiratoria, de manos y pies, así como protección de la cabeza y el cuerpo.

Todas las personas del equipo técnico y artístico deben ser notificadas por el jefe de efectos especiales a cargo cuando exista la posibilidad de exposición a artículos pirotécnicos, así como antes de cualquier trabajo

con efectos especiales que implique la simulación de explosiones o fuego. **La producción debe desarrollar un plan de emergencia y de contingencia** que establezca orientaciones en caso de incendio u otra eventualidad. Este plan debe constituirse con la participación de la gerencia de producción, el o la primer/a asistente de dirección, la jefatura de efectos especiales, la coordinación de **stunts** y la jefatura de locaciones.

Las personas encargadas de los efectos especiales deben **contar con el tiempo suficiente para realizar el trabajo de forma segura**; se debe evitar apresurarlas, interrumpirlas o distraerlas mientras realizan su labor, pues esto pone en riesgo al equipo.

Adicionalmente, se recomienda **notificar a las autoridades sobre las necesidades especiales del proyecto** en materia de efectos especiales y tener en cuenta sus recomendaciones, especialmente si se está rodando en zonas de conflicto armado.





RODAJES CON COMUNIDADES ÉTNICAS

Si el rodaje se lleva a cabo en el territorio de una comunidad étnica se debe tener en cuenta que cualquier producción, por pequeña que sea, puede alterar las dinámicas locales al introducir nuevos elementos y actores sociales, modificar el ritmo cotidiano, generar expectativas económicas o de reconocimiento social, e incluso provocar prevención o rechazo ante la posible exposición mediática. Por lo tanto, se recomienda:

- * Tener una **comunicación directa con las y los líderes comunitarios** y no con actores de otro orden que puedan tener control en el territorio como entes armados o delictivos.
- * Generar un espacio avalado por las y los líderes locales para **socializar el proyecto**, sus fechas de realización y sus alcances temáticos y logísticos. Se debe informar si la movilidad del equipo o el tiempo de rodaje modificará las dinámicas propias de la comunidad.
- * En la medida de lo posible, **contratar personas locales** y de la comunidad.
- * Tener presente que las comunidades afro cuentan con Consejos Mayores y Consejos Comunitarios por zonas, y que se deberá socializar el proyecto con dichos consejos y así obtener su autorización para realizar el rodaje.

- * Si el rodaje es con comunidades indígenas o en sus territorios, consultar con las autoridades nacionales (Organización Nacional Indígena de Colombia [ONIC]) y locales (resguardos y organizaciones indígenas departamentales o municipales) para socializar el proyecto y obtener la autorización necesaria.

Se recomienda consultar las pautas y recomendaciones para el trabajo audiovisual con pueblos indígenas de la DACMI en este [enlace](#).



- * Estar alerta y denunciar cualquier actitud, comportamiento o comentario de carácter racista o aporofóbico. Las comunidades son anfitrionas y aliadas de la producción, y su participación es fundamental para el desarrollo del proyecto.



APUNTES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La violencia y el acoso en el trabajo no solo constituyen una violación a los derechos humanos, sino que perjudican la productividad y la reputación de las empresas. Según la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre los y las trabajadores por un jefe o superior inmediato o mediato, un compañero(a) de trabajo o subalterno(a) encaminado a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo y/o inducir a la renuncia.

Esta Ley tipifica seis modalidades de acoso laboral:

- 1. Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador o trabajadora. También es maltrato toda expresión verbal ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación laboral o todo comportamiento que tienda a menoscabar su autoestima y dignidad.

- 2. Persecución laboral:** toda conducta reiterada que tiene el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo o los cambios permanentes de horarios que produzcan desmotivación laboral.
- 3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, creencia religiosa, preferencia política o situación social.
- 4. Entorpecimiento laboral:** toda acción que obstaculiza la labor del trabajador o trabajadora. Entre estas acciones están el ocultamiento de insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, entre otros.
- 5. Inequidad laboral:** ocurre cuando se asignan funciones diferentes a las inicialmente pactadas y extralimitadas en comparación a los y las compañeras de igual cargo o jerarquía o remuneración.
- 6. Desprotección laboral:** implica toda conducta que pone en riesgo la seguridad e integridad de los y las trabajadoras cuando se asignan órdenes y labores sin los requisitos mínimos de protección o de seguridad.



Dentro de las conductas que se consideran acoso laboral se encuentran, entre otras:

- * Los actos de agresión física.
- * Las expresiones injuriosas o ultrajantes con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- * Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- * Las amenazas injustificadas de despido.
- * Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir y la descalificación humillante de opiniones en presencia de los compañeros de trabajo.
- * La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- * La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- * La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

Toda producción debe establecer una **ruta de atención ante el acoso laboral**. Según la Ley 1010 de 2006, todas las empresas e instituciones deben establecer un mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y tener un procedimiento interno que sea confidencial, conciliatorio y efectivo para superar y actuar frente a las posibles situaciones de acoso que ocurran en el sitio de trabajo. Es importante comunicar este mecanismo a todas las personas que integran la producción, de manera que sepan cómo actuar y a quién deben acudir en caso de ser necesario.

Los espacios en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso pueden ser públicos o privados, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas aquellas realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro espacio en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. **Puede considerarse ejercicio de violencia, acoso y discriminación laboral cualquier conducta realizada por cualquier persona, sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes o proveedores que mantengan relación directa o indirecta con la actividad laboral.**

Si se es víctima de acoso laboral y la producción o empresa no ha puesto en marcha el mecanismo interno y confidencial para atender y corregir la situación, se debe seguir el trámite establecido en la Resolución 3461 de 2025, que establece los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en Colombia:

1. Debe estar compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores.
2. Debe recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
3. Debe examinar de manera confidencial los casos y adelantar reuniones, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
4. Debe formular un plan de mejora concertado y hacer seguimiento.
5. En el caso en que la conducta de acoso persista:
 - * En el sector público, el CCL debe remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial.
 - * En el sector privado, el CCL debe informar a la alta dirección de la empresa, cerrar el caso, y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.

La Resolución 3461 de 2025 se puede consultar en el siguiente enlace: [Resolución 3461 de 2025](#)



Si ocurren actos de acoso sexual en el contexto laboral, el empleador/contratante deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.



APUNTES PARA PRODUCCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas de mujeres, hombres y otras identidades de género, que producen desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación, violencia, inequidad, barreras de acceso a oportunidades y desequilibrio en la toma de decisiones.

Las trabajadoras tienen cargas de cuidado y violencia de género de manera diferenciada, además su representatividad en ciertos cargos ha sido históricamente inferior. A partir de un rastreo comparativo de participación de las mujeres por rol en el cine colombiano realizado por Killary CineLab, en 60 años (1960-2018), las mujeres solo han estado representadas por un 28 % de productoras, 23 % de montajistas, 17 % de guionistas, 10 % de sonidistas, 6 % de directoras de fotografía y 13 % de directoras. Por esto, se recomienda tener en cuenta la paridad de género al conformar los equipos de trabajo.

Con el fin de que las mujeres trabajadoras del sector audiovisual y cinematográfico tengan entornos más seguros, se recomienda:

- * Las actrices y actores deben contar con un espacio idóneo para realizar sus cambios de vestuario. Asimismo, se debe destinar un sitio seguro y adecuado para los procesos de maquillaje.
- * Si para el cumplimiento de una labor se requiere tener contacto físico con las y los intérpretes o con cualquier persona del equipo de trabajo (por ejemplo, para la instalación de micrófonos o ajustes al vestuario o maquillaje) **se debe explicar de manera clara el procedimiento y se debe contar con el consentimiento explícito de la persona.** En el caso de menores de edad, se debe contar con la presencia y consentimiento adicional de su acudiente.



Existen también conductas inapropiadas en entornos laborales que históricamente han recaído en el género femenino, como es el caso de la oferta de beneficios, promoción o ascenso a cambio de favores sexuales, la toma de represalias tras una respuesta negativa a insinuaciones o coqueteos, la transgresión del espacio personal, el contacto físico inusual a través de manoseos, pellizcos o apretones, comentarios sobre el aspecto físico, el uso de lenguaje abusivo o chistes de carácter sexual. **Todas estas conductas son inaceptables y constituyen acoso sexual laboral.**

Las celebraciones, cocteles y todo tipo de eventos que se dan alrededor de la premier, festivales, mercados, muestras, entre otros, **también son espacios de trabajo** y se debe garantizar que estén libres de discriminación, acoso o cualquier tipo de violencia.

Se recomienda la revisión de la guía Cruce de Miradas de la DACMI, que puede ser consultada aquí:

<https://guiasdebolsillo.conectacultura.co/cruce-de-miradas>





APUNTES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DE PROBLEMAS Y TRASTORNOS MENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL

En cumplimiento de la Ley 2460 de 2025 las empresas deben **promover y articular acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgo psicosocial** a cargo de la ARL a la cual esté afiliado el trabajador. El objetivo es garantizar un ambiente laboral libre de acoso e implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante la jornada laboral.

A través del Decreto 0728 de 2025 se establecen acciones de prevención del consumo y abuso de sustancias psicoactivas, así como medidas orientadas a la prevención de problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral en Colombia. De igual manera, se definen las responsabilidades que tienen los empleadores y contratantes, las ARL, las Entidades Promotoras de Salud y los trabajadores y contratistas en materia de salud mental laboral.

Se recomienda que los entornos laborales audiovisuales adopten estrategias enfocadas en prevención que incluyan la definición y promoción de la salud mental, la reducción del estigma, el fortalecimiento de la educación y competencias socioemocionales, así como el **conocimiento de las rutas de atención existentes**, tales como la línea nacional de salud mental Línea 106, la Línea 123 o el chat 3007548933. Estas rutas permiten el acceso a profesionales y expertos en manejo de crisis, quienes podrán brindar atención y orientación oportuna.

Cuando se requiera atención inmediata se recomienda dirigirse al centro de atención en salud más cercano, preferiblemente aquel que cuente con una unidad o área de salud mental.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿QUÉ HACER SI EL CONTRATO O ACUERDO NO CONTEMPLA UNA FORMA DE PAGO EN DINERO, SINO QUE SE HACE UN ACUERDO DE PARTICIPACIÓN, ASOCIACIÓN O COPRODUCCIÓN?

Si las partes así lo acuerdan, el pago del salario de una persona o la remuneración por la prestación de un servicio puede traducirse en un porcentaje de participación en la película u obra audiovisual. Para ello, se debe calcular el total de las horas trabajadas y el salario correspondiente, y solicitar a los productores el valor total del presupuesto de la obra con el fin de determinar el porcentaje de participación. Una vez definido, el porcentaje deberá quedar consignado en el contrato del cargo a desempeñar.

En el caso de coproducciones, se deberá contar además con un contrato o acuerdo de coproducción, documento que establece de manera clara los deberes y derechos de ambas partes involucradas en el proyecto.

¿QUÉ HACER EN CASO DE QUE HAYA INCUMPLIMIENTO AL CONTRATO?

Para denunciar abuso laboral o hechos ilegales en la contratación, se debe presentar una querrela ante el Ministerio del Trabajo, la cual puede radicarse como una PQRSD a través de la página web: <https://pqrsd.mintrabajo.gov.co:9444/SedeElectronicaWeb/pqsr/CU005-1.xhtml>

También puede tramitarse por medio de un correo electrónico dirigido a la Dirección Territorial competente. Los contactos de cada Dirección Territorial pueden consultarse en: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/directorio/direcciones-territoriales>

¿QUÉ HACER EN CASO DE QUE UN TRABAJADOR INCUMPLA LOS PROTOCOLOS Y ACUERDOS DE CERO TOLERANCIA A LAS VIOLENCIAS Y ACOSO?

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o contratante se entenderá como tolerancia de esta conducta. El Ministerio del Trabajo puede brindar asistencia técnica a través de procesos de inspección preventiva o a partir de una solicitud formal presentada ante dicha entidad.

Los protocolos deben definir con claridad las rutas para prevenir, atender y sancionar las situaciones de acoso o violencias en el lugar de trabajo, especificando el procedimiento según la naturaleza de las distintas conductas. En todo caso, estas rutas deben orientarse con base en la normativa vigente: la Ley 2365 de 2024 y Ley 1010 de 2006. Su ámbito de aplicación es amplio, conforme a lo establecido en la Ley 2365 y en el Convenio 190 de la OIT.



¿CÓMO HACER UNA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL?

Para denunciar acoso laboral, primero se debe presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa. Si la empresa no tiene comité, o existiendo no hay una solución adecuada, se debe acudir al Ministerio del Trabajo a través los canales dispuestos para tal fin.

- * Página web para radicar denuncias o agendar citas:
www.mintrabajo.gov.co
- * Línea nacional gratuita: 018000 112518

Como último recurso, la persona afectada puede presentar una demanda ante un juzgado laboral, buscando asistencia en consultorios jurídicos gratuitos en el caso de no contar con un abogado.

Actualmente se avanza en la creación de un contrato laboral específico para los trabajadores del arte y la cultura, así como la reglamentación de la Ley 2466 de 2025. Esta ley establece que debe garantizarse del derecho al trabajo libre de violencias y de acoso para cualquier persona independiente de su situación contractual: trabajadores informales o de la economía popular, personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, personas voluntarias, personas en búsqueda de empleo, postulantes a un empleo, personas despedidas, y quienes ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador.

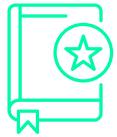
El Ministerio de Trabajo, dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley (junio 25 de 2025), deberá formular una política pública que contemple protocolos, planes, programas y estrategias orientadas a eliminar las conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo laboral.

¿CUÁLES SON LAS INSTANCIAS DE CONCILIACIÓN O ARBITRAMENTO PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO CON EL TRABAJADOR?

Cuando se trate de conflictos individuales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo cuentan con el grupo de trabajo de Resolución de Conflictos y Conciliación (RCC). En el caso de conflictos colectivos, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y, en particular, la Subdirección de Promoción de la Organización Social, tiene la competencia normativa para desarrollar mesas de diálogo social orientadas a su abordaje.

¿CUÁL ES EL CONDUCTO PARA RECLAMAR POR LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO QUE SE ENCUENTRAN EN TRATADOS INTERNACIONALES O CONVENIOS?

La OIT es una organización tripartita, integrada por los Estados miembros, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores. Ante la OIT es posible presentar vulneraciones, quejas u observaciones a través de una asociación o sindicato; sin embargo, esta no es la única vía, pues también existe la posibilidad de presentar una reclamación conforme a los mecanismos previstos por la organización.



GLOSARIO

Asociación: Persona jurídica sin ánimo de lucro que nace de la voluntad de dos o más personas naturales o jurídicas, quienes unen sus conocimientos, recursos y actividades para lograr fines comunes, ya sean sociales, culturales, gremiales o de beneficio para sus integrantes. Estas entidades se rigen por sus propios estatutos y las decisiones fundamentales se basan en la voluntad mayoritaria de sus personas asociadas. En esta guía el término asociación se refiere a aquella que agrupa o tiene incidencia en el sector audiovisual y cinematográfico colombiano.

Agremiación: Persona jurídica privada sin ánimo de lucro, que agrupa a personas naturales con el mismo oficio, profesión o actividad económica para defender y promover sus intereses comunes. Estas asociaciones buscan alcanzar un objetivo específico y velar por el bienestar de sus miembros y del sector que representan, funcionando como voceros ante el gobierno y otras entidades con el fin de influir en políticas públicas y buscar el desarrollo de su actividad. En esta guía el término agremiación se refiere a aquella que agrupa o tiene incidencia en el sector audiovisual y cinematográfico colombiano.

Contratante: Persona natural o jurídica que solicita, contrata y financia un trabajo, obra o servicio. El contratante establece las condiciones del contrato, define los objetivos y requisitos, y es el responsable de supervisar que el trabajo se ejecute conforme a lo pactado.

Contratista: Persona natural o jurídica que asume el compromiso de realizar el trabajo, obra o servicio solicitado por el contratante según sus condiciones de tiempo, pago, etc. El contratista se compromete a ejecutar el contrato según los términos y condiciones establecidos bajo la supervisión del contratante.

Derechos laborales: Los derechos laborales forman parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Su artículo 23 establece que:

- * Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- * Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- * Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- * Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Empleado(a): Es una persona natural que, mediante un contrato de trabajo, presta sus servicios personales (materiales o intelectuales) a otra persona, física o jurídica recibiendo a cambio una remuneración (salario) y estando bajo la dependencia y dirección de este. La relación laboral otorga al empleado derechos y protección laboral.

Empleador(a): Persona natural o jurídica que contrata a otra persona para que preste un servicio personal bajo su dependencia y subordinación, a cambio del pago de un salario. Además de esta relación laboral, el empleador es responsable de pagar las cotizaciones a la seguridad social y tiene la obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro y el cumplimiento de las leyes laborales.

Enfoque de género: El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación.

Industria cinematográfica: El concepto de industria cinematográfica designa los momentos y actividades de producción de bienes y servicios en esta órbita audiovisual, en especial los de producción, distribución o comercialización y exhibición. Por su parte, el concepto de cinematografía nacional comprende el conjunto de acciones públicas y privadas que se interrelacionan para gestar el desarrollo artístico e industrial de la creación y producción audiovisual y de cine nacionales y arraigar esta producción en el querer nacional, a la vez apoyando su mayor realización, conservándolas, preservándolas y divulgándolas. El término actividad cinematográfica en Colombia comprende en general los dos conceptos anteriores (Ley 814 de 2003).

Industria audiovisual: Es el sector cultural encargado de la producción de contenidos para medios de comunicación audiovisuales como la fotografía, el video, el cine y la televisión; independientemente del soporte utilizado (fílmico, magnético, video, digital, satélite, fibra óptica, etc.) y del género (ficción, documental, publicidad, video musical, etc.).

Locación: Lugar público o privado que se utiliza como escenario para filmar escenas de una producción audiovisual, siendo fundamental para ambientar la historia y aportar autenticidad.

Paridad: Participación equilibrada de géneros en igualdad de condiciones y oportunidades en todos los procesos creativos y técnicos.

Productor/a: Es la persona responsable de la gestión integral de un proyecto audiovisual o cinematográfico, abarcando desde la idea inicial hasta la distribución del producto terminado. Sus funciones clave incluyen la búsqueda de financiación, la supervisión de los aspectos financieros, legales y administrativos, la coordinación del equipo creativo y técnico, y la planificación de la distribución, asegurando que el proyecto se complete dentro de los plazos y presupuestos establecidos.

Set: Espacio construido o natural donde se desarrolla la grabación de una producción audiovisual o cinematográfica, incluyendo todo el equipo, el personal y el material necesario para grabar las escenas, como las cámaras, luces y decorados.

Trabajador/a: Es una persona natural que se obliga a prestar un servicio personal a otra persona (natural o jurídica) bajo su continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración. Esta definición se encuentra plasmada en el Decreto 2663 de 1950, conocido como el Código Sustantivo del Trabajo, que regula la relación laboral en Colombia.



RECURSOS ADICIONALES

LISTADO DE ASOCIACIONES Y AGREMIACIONES AUDIOVISUALES Y CINEMATOGRAFICAS DE COLOMBIA

- [Listado de asociaciones.xlsx](#)

En caso de pertenecer a una asociación que no se encuentra en este listado, se debe realizar el registro o actualización de su información en el Sistema de Información y Registro Cinematográfico del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes (SIREC) a través del correo electrónico:

- sirec@mincultura.gov.co.

OFERTA INSTITUCIONAL

Ministerio del Trabajo

Decreto 0533 de 2024 del Ministerio del Trabajo que reglamenta el incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales

- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=239156>

Convocatorias audiovisuales de MinTIC

Iniciativas diseñadas para impulsar la producción y difusión de contenidos audiovisuales innovadores en Colombia

- <https://mintic.gov.co/micrositios/convocatoriastv2025/866/w3-channel.html>

SENA

Certificación de competencias laborales

- <https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/certifiqueConocimientos.aspx>

TRATADOS INTERNACIONALES - OIT

Convenio C087

Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

- <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>

Convenio C098

Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

- https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Convenio C111

Sobre la discriminación (empleo y ocupación)

- https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Convenio C190

Para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género

- <https://c190.lim.ilo.org/>

LEYES Y NORMAS NACIONALES

Código Sustantivo del Trabajo

- <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>

Ley 2465 de 2025

Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

- <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>

Ley 23 de 1982

Sobre derechos de autor

- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3431>

Ley 2114 de 2021

Licencia de maternidad, licencia de paternidad, licencia parental compartida, licencia parental flexible de tiempo parcial, entre otras disposiciones

► <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967>

Ley 2460 de 2025

Prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental

► <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260636>

Decreto 0728 de 2025

Acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral

► <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30055090>

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Ley 1010 de 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

► <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Resolución 3461 de 2025

Lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y otras disposiciones

► <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

Ley 2365 de 2024

Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y otras disposiciones

► <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Directorio de organizaciones y colectivas que trabajan en pro de la equidad de género en el cine y la TV en Iberoamérica

► <https://accionmujeres.com/colombia/>

La primera pero no la última

Línea base sobre la participación de la mujer en el cine colombiano (1960-2018) - Killary Cinelab

► <https://www.killarycinelab.com/actividades/la-primera-pero-no-la-ultima/>

Gritemos ¡corte!

Guía de cuidado y prevención de violencias en el entorno laboral audiovisual - Comisión Fílmica de Bogotá

► <https://filmingbogota.gov.co/sites/default/files/2022-03/guia-gritemos-corte.pdf>

Lente Púrpura

Buenas prácticas audiovisuales para la eliminación de la violencia de género - Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC)

► <https://www.crcm.gov.co/sites/default/files/webcrc/noticias/documents/LENTE-PURPURA-FINAL.pdf>

Manual RecSisters de buenas prácticas

Para la prevención de conductas de discriminación, acoso laboral y/o sexual

► https://recsisters.com/?jet_download=ab6486ceecb8ca0573ab3d06df2793530e3de42a

Reporte de diversidad de género en el audiovisual iberoamericano

Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica (CAACI)

► <https://caaci-iberoamerica.org/wp-content/uploads/2022/03/Reporte-sobre-Diversidad-de-G%C3%A9nero-2022.pdf>

Cruce de miradas

Guía interactiva de género - DACMI

- <https://guiasdebolsillo.conectacultura.co/cruce-de-miradas>

TRABAJO CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES**Ley 1098 de 2006**

Código de la infancia y la adolescencia

- <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf>

Autorización de Trabajo para Adolescentes y por excepción para niños y niñas

- <https://www.gov.co/ficha-tramites-y-servicios/T104>

Resolución 1796 de 2018

Actualización del listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y otras disposiciones

- <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/132501822/RESOLUCI%C3%93N+1796+DE+2018.pdf/48481235-37df-c481-fd85-3f5b1b4578ef?t=1678968036388>

¡Claves Alharaca!

Recomendaciones para los contenidos destinados a la niñez

- <https://bancodecontenidos.mincultura.gov.co/claves-alharaca/index.html>

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PRODUCCIÓN**Manual de buenas prácticas para la producción audiovisual en Bogotá**

Comisión Fílmica de Bogotá

- https://filmingbogota.gov.co/sites/default/files/2021-06/WEB_MANUAL%20CFB2F.pdf

Recomendaciones de buenas prácticas en la producción audiovisual

Comisión Fílmica Proimágenes Colombia

- <https://comisionfilmicacolombia.com/wp-content/uploads/2022/02/manual-de-buenas-practicas.pdf>

ABC Pautas y recomendaciones para el trabajo audiovisual con pueblos indígenas

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y la Comisión Nacional de Comunicación de los Pueblos Indígenas (CONCIP)

- <https://www.mincultura.gov.co/direcciones/audiovisuales-cine-y-medios-interactivos/Documents/BAM/ABC%20de%20las%20pautas%20IMP.pdf>

El futuro en acción

Guía interactiva de sostenibilidad

- <https://guiasdebolsillo.conectacultura.co/el-futuro-en-accion>

Inteligencia Artificial. Discusiones amplias desde lo cultural

- <https://www.mincultura.gov.co/despacho/Documents/grupo-de-divulgacion-y-prensa/publicaciones-micasa/MiCAsa%20-%20Inteligencia%20artificial.%20Discusiones%20amplias%20desde%20lo%20cultural.pdf>

