

CONTRATOS EN EL MUNDO DEL ENTRETENIMIENTO: MANAGERS, ACTORES DE REALITY SHOW Y MENORES DE EDAD

Natalia Tobón Franco
2015

1. Contrato con los managers

Un manager es una persona natural o jurídica -como sería una agencia de modelos- que administra la vida profesional de un artista. Básicamente, un *manager* tiene como función principal buscar y negociar contratos con otros agentes o managers de la industria¹.

Asimismo, el manager desempeña actividades creativas como crear la imagen, seleccionar el material que interpretará la banda o el artista y encontrar diversas formas de promocionar su carrera.

Las áreas principales que puede incluir la actividad del manager son²:

- Imagen del artista (utilización de la misma en publicidad o patrocinio, relacionada con productos discográficos/musicales o no, por ejemplo, aparición del artista en un anuncio de cualquier producto de consumo).
- Actuaciones en directo, grabación de programas en televisión (conciertos, espectáculos, galas, entrevistas, giras..).
- Selección y contratación con discográficas para la fijación y distribución de las interpretaciones del artista.
- Asesoramiento puramente artístico (selección de temas y repertorio, vestuario, coreografía...).
- Selección y contratación de editora musical, en el caso de que el artista sea autor.

Las facultades del manager dependen de lo que se pacte en el contrato. Así, puede, además de representar al artista, negociar contratos, firmarlos en nombre y representación del artista. El otorgamiento de estas facultades debe

¹ Burr, *Entertainment law...ob. cit.*, p. 256. En el estado de California (Estados Unidos), la legislación diferencia válidamente las funciones de un *manager* con las de un agente. Al respecto, véanse la sección 1700 a 1700.47 del Código Laboral de California y el caso *Waisbern v. Peppercorn Productions, Inc.*, 48 Cal. Rptr. 2d 437 (Cal. App. 2 Dist. 1995).

² Ver mayores desarrollos en Enrich advocats: www.copyrait.com.

formalizarse mediante un poder, que si es especial no requiere formalización ante notario pero si es general sí.

Al manager se le remunera generalmente con un porcentaje (comisión) de los ingresos derivados de contratos que obtenga para el artista. “La retribución habitual suele ser de un 15% o un 20% de los ingresos (habrá que indicar si son brutos o netos, y en este caso qué gastos se deducen a los efectos del cálculo de la comisión). Debe regularse qué ocurre en el supuesto de actuaciones con pérdidas o fallidos (es decir, concretar si el manager cobrará su comisión o no, independientemente del hecho de que el artista no solo no cobre sino que incluso tenga que pagar los gastos), y con los adelantos”³.

Se acostumbra que “el manager asumirá unos gastos propios de estructura (por ejemplo, oficina, personal, gastos generales), pero habrá unos gastos directamente imputables a las gestiones que lleva a cabo en interés del artista (por ejemplo desplazamientos en una gira, producción del espectáculo, road manager, alojamiento, publicidad) que corresponderán al artista y que en el supuesto en que el manager los hubiera adelantado, el artista se los deberá rembolsar”.

Una de las clausulas mas problemáticas es la de exclusividad. Los managers generalmente buscan que su contrato sea exclusivo, es decir que el artista no contrate con otro manager, “aunque puede darse el caso de un artista con diferentes contratos de management (para territorios diferentes, o para las diversas facetas que pueden ser objeto del contrato de management”⁴

La duración del contrato depende de las partes . “El manager tendrá interés en que la duración del contrato sea la máxima posible, porque de esta manera se asegura una participación en los ingresos obtenidos por el artista a lo largo de su carrera y rentabiliza el esfuerzo hecho en una fase inicial en la que el artista normalmente obtiene pocos ingresos; especialmente cuando el artista es novel en el momento contratar con el manager, es lógico que éste quiera rentabilizar sus esfuerzos del inicio en el que los ingresos son pocos. La duración habitual de los contratos de management suele ser de tres o cuatro años, con prórrogas automáticas. Algunos managers presentan sus contratos con opciones y derechos de tanteo (...)”.

En Colombia el contrato con los managers comunmente se denomina contrato de representación⁵ aunque no está expresamente regulado en el Código Civil -es un

³ Ver mayores desarrollos en Enrich advocats: www.copyrait.com.

⁴ Ver mayores desarrollos en Enrich advocats: www.copyrait.com.

⁵ Se trata de un contrato diferente al que contempla la ley de derecho de autor colombiana -Ley 23 de 1982-, que en el artículo 139 dice que “El contrato de representación es aquel por el cual el actor de una obra dramática, dramático musical, coreográfica o de cualquier género similar, autoriza a un empresario para hacerla representar en público a cambio de una remuneración”. Más adelante, el artículo 141 dice que “El empresario, que podrá ser una persona natural o jurídica, está obligado a representar la obra dentro del plazo fijado por las partes, el que no podrá exceder de un año. Si no hubiere establecido el plazo o se determinare uno mayor que el previsto, se entenderá por convenido el plazo legal de un año, sin perjuicio de la validez de otras obligaciones

contrato atípico- por lo que resulta de vital importancia el cuidado en la redacción de las cláusulas del contrato.

2. Límites al pactar contratos de representación con actores, actrices y modelos

Al pactar contratos de representación se sugiere ser muy cuidadoso pues en ocasiones éstos contienen cláusulas que resultan demasiado onerosas para los artistas. Una tutela que se falló a favor de una modelo en Colombia muestra esta situación:

La modelo suscribió un contrato de representación con una agencia de modelos para que ésta última le consiguiera contratos de modelaje, contratos para participar en la promoción, publicidad y mercadeo de productos y servicios; contratos relacionados con la actuación en, participación en y presentación de concursos, programas, eventos y obras en general.

En el contrato las partes pactaron tres tipos de cláusulas problemáticas: una cláusula de exclusividad –en cuestiones de modelaje la modelo solo podía trabajar bajo la representación de la agencia en cuestión-, una cláusula compromisoria, según la cual si se presentaran controversias relacionadas celebración, interpretación, ejecución y terminación del contrato, las partes convocarían un árbitro y una cláusula de renovación automática del contrato.

Al presentarse algunas diferencias entre las partes, la modelo acudió a la acción de tutela para defender sus derechos al mínimo vital, al trabajo y a la libertad de escoger profesión y la Corte Constitucional falló a su favor.

Básicamente la Corte dispuso lo siguiente:

- a. Cláusula compromisoria puede ser inservible para proteger derechos fundamentales de las o los modelos: Si se pacta una cláusula compromisoria el juez debe hacer un examen de la eficacia e idoneidad de este medio de defensa para la protección de los derechos fundamentales de las modelos “pues cabe recordar que los tribunales de arbitramento tienen un carácter oneroso y la actora precisamente alega la vulneración de su derecho al mínimo vital por los escasos ingresos y además, el mecanismo arbitral sin duda resulta idóneo para dirimir las diferencias entre las partes relacionadas con el supuesto incumplimiento de sus obligaciones contractuales, pero no para reparar de manera inmediata las vulneraciones iusfundamentales alegadas”⁶.
- b. La cláusula de exclusividad que se pacta puede, en ocasiones, vulnerar el derecho al mínimo vital, al trabajo y a la libre elección de una profesión y

contractuales. Dicho plazo se computará desde que la obra sea entregada por el autor al empresario”.

⁶ Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-160 de 2010. M.P. Humberto Sierra Porto.

oficio de un artista. En efecto, aunque en principio es válido pactar entre particulares cláusulas de exclusividad, las mismas deben ser interpretadas según la naturaleza del contrato. En el caso en cuestión se trata de un contrato de representación en el cual "(...)la Agencia realiza actividades de promoción de la modelo para que terceros decidan si la contratan o no, lo que puede llevar a situaciones que afecten el derecho al mínimo vital en casos como el examinado en esta oportunidad, pues la modelo durante los tres años de vigencia inicial del contrato percibió una suma inferior a trescientos mil pesos mensuales, la cual es claramente insuficiente para atender las necesidades básicas de una persona que deriva su sustento de las actividades de modelaje".

En este punto la Corte criticó la posición de la agencia de modelos que sostenía que la cláusula de exclusividad pactada no vulneraba el derecho al mínimo vital de la modelo pues nada le impedía desarrollar otras actividades económicas diferentes al modelaje, pues consideró que ello "significa desconocer precisamente la libertad de escoger y ejercer una profesión u oficio, pues la Sra. (...) para ganarse su sustento tendría que desarrollar otras labores que no corresponden a su libre elección".

- c. Es posible que la cláusula de renovación automática del contrato con las modelos vulnere los derechos fundamentales de éstas. "Nuevamente se trata de una cláusula contractual que en principio es válida a la luz del ordenamiento jurídico vigente pero que en las circunstancias en las cuales fue aplicada, se traduce en una afectación real de los derechos de la modelo, especialmente de su libertad de ejercicio de profesión u oficio pues prácticamente la somete a un bloqueo laboral, al menos en lo que respecta a la actividad de modelaje, pues es de presumir, dado el grado actual de deterioro de las relaciones entre la demandante y la Agencia que se presenten nuevamente controversias en cuanto a las obligaciones a cargo de la última de promoción y representación. Adicionalmente, esta Sala considera que la prórroga del contrato fue empleada como un instrumento dirigido a constreñir la voluntad de la modelo y a obligarla a negociar con la Agencia, situación que revela una vez más el estado de indefensión en el cual una de las partes contratantes se encuentra frente a la otra".

Para el caso específico la Corte resolvió que la acción de tutela era improcedente para resolver lo relacionado con los incumplimientos contractuales de los cuales las partes se acusaban mutuamente pero amparó los derechos de la modelo en la medida en que ordenó a la agencia dar por terminado el contrato y cancelar la prórroga del mismo.

De cualquier forma la cláusula relacionada con el plazo de ejecución del contrato ya había sido objeto de análisis por la Corte y ésta había sentenciado que "(C)uando en virtud de un contrato se permite la explotación comercial de la imagen o de la voz de una persona, en ejercicio de una actividad profesional (modelos, actores y locutores, por ejemplo), la utilización que se haga de aquéllas

es lícita. Pero, una vez concluido el término del contrato y agotado el cometido del mismo, el dueño de la imagen o de la voz recupera su derecho a plenitud y, por tanto, quien la venía difundiendo queda impedido absolutamente para seguir haciéndolo, si no cuenta con el consentimiento expreso del afectado o renueva los términos de la convención pactada”⁷.

3. Contratos con quienes participan en un reality

Los contratos que se celebran entre las empresas de entretenimiento y los participantes en realities son contratos complejos pero de la jurisprudencia⁸ podemos extraer algunas conclusiones:

- Si las partes pactan que sólo se le pagará al vencedor del reality se estima que se trata de un contrato aleatorio, de la especie de “juegos de fuerza y destreza corporal”⁹ que, a diferencia de otros contratos aleatorios, sí generan acciones y excepciones.
- Cuando se fija la imagen de un participante de un reality en un medio audiovisual para ser transmitido y promocionado en el público, esa persona tiene derecho a una remuneración, que puede renunciar, pero de manera expresa.
- El derecho de autor sobre la actuación de un participante en un reality -que no ha renunciado expresamente a su pago- no se remunera con la sola “exposición en la pantalla”. “Si se considerase que aparecer en televisión per se es una forma de remuneración, en el caso de que tal figuración genere resistencias colectivas a la imagen y el nombre, se llegaría al absurdo de que en vez de retribuir se estaría imponiendo una carga a quien tiene derecho a recibir una compensación. Del mismo modo, en el caso de aceptarse que quien participe de un Reality por el solo hecho de que su imagen y su voz aparezcan en televisión está siendo remunerado, tal remuneración no reportaría beneficio alguno en tratándose de alguien que ya es famoso o conocido del público en general”.
- Quien concursa en un reality de los que se paga únicamente al vencedor suscribe un contrato aleatorio y no uno de arrendamiento de servicios inmateriales porque el núcleo central de ese negocio –el del arrendamiento

⁷ Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-471, julio 6/99. M.P.: José Gregorio Hernández Galindo.

⁸ Colombia, Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, Laudo arbitral, agosto 31/07.

⁹ Para el tribunal los realities son juegos de fuerza y destreza corporal, “(...)entendiendo por tales los concursos, en los que prevalece la fuerza, la destreza corporal, que usadas con talento y habilidad han de convertir en ganador a quien sobreviva o elimine a sus competidores”. Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, Laudo arbitral, agosto 31/07.

de servicios inmateriales- gravita en la prestación de “obras inmateriales en las que predomina la inteligencia sobre la obra de mano, como una composición literaria, o la corrección tipográfica de un impreso” según lo previsto en el artículo 2063 del Código Civil. El hecho de que en el reality no solo se requiera destreza corporal sino además talento de cada concursante, en modo alguno convierte el contrato en uno de aquellos que suponen la prestación de un servicio fijo, conocido, sujeto a un resultado preestablecido o esperado.

- Quien concursa en un reality de los que se paga únicamente al vencedor suscribe un contrato aleatorio y no un contrato de mandato con representación, inclusive, aunque el participante haya designado a la empresa productora del programa como su “representante” pues se trata de una “representación” propia del desenvolvimiento de las relaciones inherentes al derecho autoral, que nada tiene que ver con la prevista en el artículo 1262 del Código de Comercio como mandato.

Estas fueron algunas de las conclusiones a las que llegó un tribunal de arbitramento para solucionar el caso de una persona que participó en un reality y, aunque no resultó ganador, demandó a Caracol Televisión por el pago de varias sumas de dinero, unas derivadas de su participación en el programa y otras derivadas del derecho de autor sobre su actuación.

En cuanto al dinero reclamado por participar en el reality, el concursante alegaba que no se le había pagado lo que verbalmente le habían prometido pero el Tribunal falló en su contra pues al verificar el texto del contrato firmado entre las partes constató que Caracol Televisión sólo se había obligado a pagar al participante que llegare a ser el ganador del reality. Es por ello que el Tribunal de Arbitramento concluyó que se trataba de un contrato aleatorio en la modalidad de “juegos de fuerza o destreza corporal”¹⁰ que si generan acciones y excepciones (C.C. art. 2286), a diferencia del juego y la apuesta (C.C., art. 2283) que “no producen acción ni excepción”.

En cuanto al dinero reclamado por concepto del derecho de autor sobre la actuación –fijación de la imagen y voz del participante en el reality- el Tribunal, luego de analizar los derechos cedidos por él en el contrato¹¹, falló a su favor pues estimó que no había renunciado expresamente a su derecho a una remuneración y la renuncia al derecho patrimonial de autor no puede ser tácita¹².

¹⁰ El Código Civil cita como ejemplo de estos juegos los de armas, carreras a pie o a caballo, pelota, bola y otros semejantes.

¹¹ El participante cedió a Caracol, sin limitación de tiempo o territorio, “los derechos patrimoniales de su imagen, voz, fotografía y animación sobre las prestaciones realizadas”.

¹² Se declaró que Caracol Televisión S.A. no podrá reproducir, radiodifundir, comunicar al público, transformar o utilizar de cualquier otra forma, las fijaciones audiovisuales donde aparezca xxx o en las que se haga referencia específica a él, como tampoco podrá utilizar de manera alguna su voz, su imagen, su nombre y sus seudónimos (apodos).

El Tribunal rechazó la tesis de Caracol Televisión según la cual la cesión del derecho patrimonial del demandante en su condición de autor había quedado remunerada con la “exposición en la pantalla” por varias razones:

- a. Contraviene el artículo 78 de la Ley 23 de 1982 según el cual “La interpretación de los negocios jurídicos sobre derechos de autor será siempre restrictiva. No se admite el reconocimiento de derechos más amplios de los expresamente concedidos por el autor en el instrumento respectivo”.
- b. Aparecer en un programa de televisión como un reality no necesariamente valoriza la imagen de una persona pues a veces la perjudica.
- c. Si en las telenovelas y otros programas se remunera a los actores por la fijación de su imagen en un medio audiovisual para ser transmitido y promocionado en el público, no existe razón para que no suceda lo mismo en los realities.

Cierto es que el contenido patrimonial del derecho de autor es renunciable, por tratarse de un derecho de esta naturaleza, como bien lo explicó en su alegato oral la parte demandada, pero tal renuncia no puede ser sugerida o inferida sino expresa, lo cual no ocurrió en el caso de Juan Guillermo Zea Osorio. De otro lado, mal puede considerarse que el actor renunció a sus derechos en forma tácita, cuando en este proceso ha expresado posición contraria, al reclamar en una de sus pretensiones los derechos que efectivamente le corresponden¹³.

4. Contratos laborales disfrazados de contratos de prestación de servicios

Cuando un artista cumple horarios, labora en un lugar preestablecido y tiene la obligación de avisar si es que desea prestar sus servicios en otra parte¹⁴ es posible que haya suscrito un contrato de trabajo, aunque las partes lo hayan calificado como un contrato de prestación de servicios. La Corte Suprema de Justicia se refirió al tema de los contratos realidad con artistas y advirtió que “es posible evidenciar mala fe del empleador en el mismo contrato, dada su denominación y las condiciones que allí se estipulan, en aras de camuflar una relación laboral que comporta derechos adicionales para el trabajador”¹⁵.

¹³ Anrich Advocats, Barcelona. www.copyrait.com

¹⁴ “(...) del objeto del contrato se desprende que el actor no podía escoger si participaba o no del programa. Nótese que el compromiso adquirido lo obligaba a prestar sus servicios artísticos, en las condiciones, se reitera, de tiempo, modo y lugar que le impuso la productora, a cambio de una remuneración por cada capítulo emitido en donde interviniera el personaje, sin que pueda predicarse que contaba con “un campo de acción” revestido de la autonomía que pregona la demandada”. Corte Suprema de Justicia, Sentencia 41775, marzo 19/14.

¹⁵ “(...) encuentra la Sala que ni del contrato de prestación de servicios artísticos suscrito ulteriormente a un contrato de trabajo, ni de la conducta asumida por la defensa surgen esas razones serias y atendibles que puedan demostrar que Caracol Televisión S.A., creyó de buena fe que el acuerdo de voluntades firmado el 11 de noviembre de 1994, en el cual el actor continuó ejerciendo los mismos roles que ejecutó en virtud de un contrato de trabajo, era un contrato civil

Y es que en Colombia opera el “principio de prevalencia de la realidad sustancial sobre la forma al momento de determinar el tipo de contrato realmente existente, de conformidad con el artículo 53 Superior. En consecuencia, si se llegan a constatar los elementos materiales para que exista una relación de trabajo, se debe determinar y declarar el vínculo laboral independientemente del nombre o forma que las partes le hayan otorgado al contrato”¹⁶.

En la misma sentencia se explica que cuando a un empleado se le conmina a cambiar un contrato de trabajo por un contrato de prestación de servicios, pero él sigue cumpliendo las mismas obligaciones se puede hablar de mala fe del empleador y ello le genera sanciones moratorias.

En resumen, entonces, cuando se redacta un contrato de servicios es preciso tener especial cuidado en no fijar en él una jornada o un horario de trabajo, pues esta es un indicio que puede llevar al juzgador a considerar que en el fondo el contrato de servicios no es tal sino que es un contrato de trabajo¹⁷.

5. Menores de edad requieren autorización para trabajar¹⁸

En general los menores de 15 años no pueden trabajar, pero si se trata de actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo, lo pueden hacer excepcionalmente, siempre que tengan autorización de sus padres y de la Inspección de Trabajo o en su defecto, del ente territorial local¹⁹.

Los mayores de 15 años sí pueden trabajar, pero corresponde al Inspector de trabajo, al Comisario de Familia o al Alcalde Municipal (en ese orden); expedir por escrito la autorización; a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia.

caracterizado por una real independencia jurídica del contratado frente al contratante”.Corte Suprema de Justicia, Sentencia 41775, marzo 19/14.

¹⁶ Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-171, marzo 7/12.

¹⁷ En efecto, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 20 de junio de 2012, expediente 39335 advirtió lo siguiente: “Puntualizado lo anterior, encuentra la Sala que, del propio contrato de prestación de servicios, se desprende la verdadera condición subordinada de la vinculación del demandante, habida consideración que, en el literal a) de la cláusula segunda, se previó una jornada de trabajo de 36 horas diarias y turnos de disponibilidad durante 6 días, lo que es propio de una jornada de trabajo propia de una relación laboral, caracterizada por su actividad presencial en las instalaciones de la empresa.

¹⁸ Son menores de edad todas las personas menores de 18 años, niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y adolescentes las personas entre 12 y 18 años de edad. Ley 1098 de 2006, artículo 3.

¹⁹ El artículo 35 de la ley 1098 de 2006, dice que “Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.”, por lo que se entiende que no es posible contratar a un menor de 15 años de edad para que desarrolle actividades como vendedores, operarios, etc.

Vale precisar que si bien la ley no habla textualmente de la necesidad de contar con la autorización de los padres, son estos los que deben presentar la solicitud, tal como lo dispone el artículo 113 de la ley 1098 de 2006, también conocido como el Código de la infancia y adolescencia²⁰.

La autorización para trabajar estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

De otro lado, la jornada laboral de los menores de edad es inferior a la jornada máxima legal para los trabajadores mayores de edad²¹.

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

²⁰ En todo caso la autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

²¹ Ley 1098 de 2006, artículo 114.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Respecto al salario de los menores de edad, el código de la infancia dispone que en ningún caso el salario podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente²².

En todo caso el empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

El incumplimiento de esta normatividad genera sanciones que van desde 1 hasta 100 salarios mínimos mensuales.

Todo esto se resume diciendo que, cuando se trata de trabajo con menores de edad, tanto el Estado como lo particulares²³ deben ser conscientes de que existen unas reglas de juego específicas sobre los siguientes temas:

- (i) Límites de edad a partir del cual los menores de edad pueden acceder al mercado laboral, es decir, lo atinente a la capacidad para contratar;
- (ii) La jornada laboral máxima permitida está reglada de manera diferente;
- (iii) Existen restricciones para efectuar determinadas labores;
- (iv) Se deben cumplir ciertas condiciones o presupuestos necesarios que deben ser acreditados ante la respectiva autoridad administrativa, con el fin de que sea expedida la correspondiente autorización de trabajo;
- (v) El Estado cumplirá funciones de inspección, vigilancia y control reforzadas para fin de evitar situaciones de explotación laboral o económica.

²² Ley 1098 de 2006, artículo 115

²³ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-740, septiembre 14/10