
Relatoria de la jornada:
«**Gestionant la cultura,**
de la precarietat a la
dignificació professional.
Bones pràctiques i com
assolir-les.»

Celebrada el **16 d'abril de 2024**

A l'**Auditori del Centre
d'Estudis i Recursos Culturals (CERC)**
de la Diputació de Barcelona



→ **Jaume Forés Juliana**

Organitza



Amb la col·laboració



Índex



- p. 3 **Introducció**
- p. 4 **Conèixer les dades**
per a poder definir solucions
→ **Anna Villarroya**
- p. 6 **Identificar causes i conseqüències**
de les males pràctiques laborals
→ **Anna Villarroya**
- p. 8 **Públic o privat:**
casos de bones pràctiques
→ **Sergi Díaz, Belén Latorre i Mariàngela Taulé**
- p. 10 **Consells per a dignificar i normalitzar**
la pràctica de la gestió cultural
→ **Alina Buiciuc, Belén Latorre, Paula Sabaté López**
i **Anna Villarroya**
- p. 13 **Conclusions**

Introducció

El 16 d'abril del 2024 es va celebrar a l'Auditori del Centre d'Estudis i Recursos Culturals (CERC) de la Diputació de Barcelona una jornada de debat i reflexió al voltant de la dignificació professional de la gestió cultural. Impulsada pel Cercle de Cultura i l'Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC), la voluntat de la jornada era ajudar a combatre la precarietat dins del sector de la gestió cultural tot identificant, de forma col·lectiva, les males pràctiques més comunes en l'exercici de la professió i proposant models i recomanacions per a la dignificació de la seva praxi laboral.

Enfocada exclusivament cap als professionals de la gestió cultural, la jornada va reunir més d'una seixantena de persones que, en un ambient distès de complicitat i amb manifestes ganes de contribuir a millorar la seva situació laboral van participar-hi de forma activa. Celebrada al llarg d'una tarda, la jornada va servir perquè l'Anna Villarroya, directora del Centre de Recerca en Informació, Comunicació i Cultura de la Universitat de Barcelona presentés els primers resultats d'un estudi on va participar l'APGCC sobre la «Caracterització de la precarietat aplicada a la gestió cultural». També es van compartir casos de bones pràctiques tant en l'àmbit de l'administració pública com de l'empresa privada, i es va debatre sobre «què es pot i cal fer per dignificar i normalitzar la pràctica professional de la gestió cultural».

A més de Villarroya, els altres ponents que van prendre la paraula al llarg de la trobada van ser: Sergi Díaz, director d'Extensió Cultural de l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB); Mariàngela «Maixaixa» Taulé, directora general de la Fundació Arqueològica Clos – Museu Egipci de Barcelona; Alina Buiciuc, advocada especialista en contractació pública; Paula Sabaté López, advocada especialista en dret laboral; i Belén Latorre, directora de la Fundació Antiques Caxes Catalanes que va exercir com a moderadora de la taula rodona que va cloure la trobada.

A tall de benvinguda i comiat, també van intervenir de forma puntual Laia Gargallo, cap de l'Oficina del CERC; Jordi Pardo, president del Cercle de Cultura i soci de l'APGCC; i David Roselló, director de Nexa cultural SL i vocal i cofundador de l'APGCC i soci del Cercle de Cultura. Roselló i Gargallo van convidar l'audiència a ser proactiva i a no «instal·lar-se en la queixa», mentre que Pardo va encoratjar-la a ser ambiciosa a l'hora d'imaginar com es pot impulsar el reconeixement i visibilitat del sector per combatre'n la precarietat. «A les utopies, per definició, no s'hi arriba mai, però si no ideem ni construïm utopies no ens hi acostarem mai», va arengar.

Conèixer les dades per a poder definir solucions

L'any 2022 l'Anna Villarroya va elaborar juntament amb Victòria Ateca, professora associada de la Universitat del País Basc, un informe per a l'Observatori Social de la Fundació "la Caixa" sobre les Condicions laborals i de vida dels artistes i professionals de la cultura després de la pandèmia. Aquell estudi, efectuat a través d'enquestes a 1.384 artistes i professionals de la cultura, pretenia indagar sobre les condicions professionals, de vida i de benestar dels treballadors culturals d'arreu del territori espanyol abordant, de forma transversal, tots els sectors culturals.

L'estudi es va plantejar tres objectius específics:

- 1) Definir les característiques sociodemogràfiques i la situació laboral dels professionals de la cultura, fent especial èmfasi en les seves perspectives de futur.
- 2) Analitzar la salut, el benestar i la qualitat de vida percebuda dels professionals de la cultura i la seva relació amb les seves condicions laborals.
- 3) Comprendre les percepcions del valor social de l'activitat cultural i creativa tant en el col·lectiu de professionals com en el conjunt de la societat.

Gràcies a aquell estudi, la professora Villarroya va poder identificar certes particularitats del treball artístic i cultural que són força comunes dins del sector a escala internacional i que va exposar a la jornada celebrada al CERC per ajudar a enriquir el debat tot fonamentant-lo en dades empíriques. Segons Villarroya, aquestes característiques comunes són:

- La **dificultat d'accés al mercat del treball** artístic i professional de la cultura, amb un excés de títols que el mercat no és capaç d'absorbir.
- Unes **condicions de treball precàries i volàtils** amb un clar predomini de la pluriocupació i del treball autònom o de les petites empreses independents.

- Uns **nivells de benestar més baixos que la mitjana** d'altres sectors econòmics, amb un clar agreujament provocat per una elevada dificultat a l'hora d'assolir una certa conciliació familiar i laboral entre els professionals de la cultura.
- L'existència de **desigualtats en les condicions de treball** dins del mateix sector cultural. Un sector marcat per una regulació laboral i mercantil molt heterogènia, amb pocs convenis i una sostenibilitat de les carreres professionals molt voluble, especialment en els àmbits creatius, perquè sovint depenen de factors externs com el propi cicle vital del treballador –que té molt de pes en la presa de decisions vinculades a la carrera professional– o la seva rellevància social, on el talent, l'experiència i la reputació juguen un rol important.

La idea força defensada per Villarroya va ser: «el treball artístic i cultural és molt diferent de la d'altres sectors de l'economia, perquè millora la qualitat de vida de la ciutadania de forma individual, però també té un impacte col·lectiu sobre la societat, i això cal tenir-ho en compte a l'hora de fixar el preu dels béns i els serveis culturals». Tanmateix, perquè es produeixi una millora en les retribucions del sector cultural en consonància amb la seva aportació social, «cal que els mateixos treballadors i l'administració pública creguin i confiïn en aquesta peculiaritat de la cultura».

Durant la seva intervenció, Villarroya també va anunciar les principals dades del seu estudi:

- Només un 5% dels professionals culturals enquestats creien que la societat considera la seva feina com a essencial, malgrat el paper clau que té la cultura com a element d'inclusió i de benestar individual i social. En general, existeix una elevada percepció dins del sector que **no es valora prou socialment el paper de la cultura**.

- Més de la meitat dels professionals enquestats percebien dificultats a l'hora de viure de la seva feina i la majoria, el 80%, pensaven que **la societat ignora la precarietat i la irregularitat que caracteritzen els oficis culturals**.
- Entorn del 70% dels professionals enquestats asseguraven patir per la pressió del temps i el fet de **no poder desconnectar de la feina**; això són deu punts percentuals més que en la resta del conjunt de treballadors espanyols.
- Gairebé el 60% dels professionals enquestats van declarar uns **ingressos inferiors als 1.500 euros mensuals bruts** procedents de la seva activitat cultural, molt per sota del salari mitjà (2.128,44 €) i medià (1.814 €) de l'any 2022, data en què es va efectuar l'estudi. A més a més, un 36% dels enquestats van declarar ingressos per sota del Salari Mínim Interprofessional (SMI), situat aleshores al voltant dels 1.000 € i, fins i tot, n'hi va haver que van declarar treballar i cobrar de forma irregular.
- Segons les dades recopilades en l'estudi, **els treballadors joves patien pitjors condicions materials i de vida que la resta de grups d'edat**. El 70% dels menors de 35 anys enquestats vivien amb dificultats econòmiques i el 63% treballaven de manera irregular. Més de la meitat va assegurar haver-se plantejat emigrar per millorar les seves condicions laborals i de vida. Aquest grup d'edat també va ser el que va manifestar **menys equilibri entre la seva vida personal, familiar i professional**, i el que més va considerar abandonar la seva activitat per dedicar-se a un altre ofici.



Identificar causes i conseqüències de les males pràctiques laborals

Amb les dades de Villarroya a la mà, la jornada va prosseguir amb un debat obert entre totes les persones assistents amb l'objectiu d'identificar, de forma genèrica, les males pràctiques més comunes en l'àmbit de la gestió cultural; sobretot aquelles que acaben fomentant una precarietat laboral que cal combatre. L'objectiu de la posada en comú no només era identificar aquestes males pràctiques sinó també, en la mesura del possible, delimitar-ne les principals causes i conseqüències.

Algunes de les intervencions van reforçar les observacions de caràcter més generalista de l'estudi de Villarroya, però d'altres van apuntar noves causes més circumscrites a l'àmbit local com ara un **excés de burocràcia**, una gestió deficitària de les infraestructures i de l'oferta i la demanda culturals, o una **relació de poder desigual** amb els agents culturals de l'administració pública on sovint, segons es va dir, hi predomina l'intrusisme laboral i la manca de professionalització dels funcionaris, «a qui caldria exigir una acreditació de la seva formació o experiència en gestió cultural», segons es va reclamar.

Recordem que Villarroya havia identificat quatre factors intrínsecs a qualsevol professió cultural: dificultat d'accés al mercat del treball, **condicions de treball precàries**, nivells de benestar baixos dels treballadors i grans desigualtats laborals dins del mateix sector cultural. Sobre les condicions de treball precàries, algunes de les persones assistents van assenyalar que, sovint, són conseqüència d'uns plec de condicions de contractació insuficients i poc definits per part de l'administració pública. A conseqüència d'aquesta mala praxi, es genera un excés de feina que, al seu torn, eleva la càrrega de treball dels professionals –als quals sovint se'ls adjudiquen categories laborals incorrectes– o bé es contribueix a debilitar les condicions de vida dels artistes per poder assolir les rendibilitats exigides per l'administració.

En general, hi va haver força consens en determinar que existeix un cert **desdeny institucional** envers la figura de la gestió cultural i una manca de valoració positiva i reconeixement social i professional de la cultura. Es va sostenir, fins i tot, que la cultura encara arrossega l'estigma d'una «percepció romàntica» entre bona part de la societat i de la classe política. Igualment, es va denunciar una falta d'interès per part de l'administració a l'hora d'entendre la idiosincràsia que singularitza el sector cultural. Aquest desinterès es traduiria en una legislació i una normativa que no s'adeqüen a les necessitats del sector.

En aquest sentit, es va assenyalar la **Llei de Contractes del Sector Públic** (Llei 9/2017, de 8 de novembre) com un dels principals causants de la precarietat del sector cultural perquè prioritza la rendibilitat de les contractacions per sobre de la qualitat i facilita les licitacions a grans grups empresarials; dificultant, així, l'accés de la petita i mitjana empresa (pime) a les contractacions públiques.

També es va advertir que, sovint, els treballadors culturals, especialment en l'àmbit de la gestió cultural, treballen sota convenis que no els corresponen. Molts van manifestar, per exemple, que es regeixen pel **Conveni col·lectiu del sector de lleure educatiu i sociocultural**. Aquest conveni no representa les necessitats reals del sector cultural, especialment pel que fa a la temporalitat i discontinuïtat de la majoria de les tasques i projectes: «ens regim per una temporalitat que no és la del nostre conveni», es va remarcar de forma contundent.

Així mateix, es va denunciar l'ús i abús de la figura dels **falsos autònoms** dins del sector, on es contracta una persona autònoma o petita empresa per a cobrir un lloc de treball que compleix totes les característiques per a ser considerat una plaça fixa. Una frase va fer especial fortuna com a resum de tota

aquesta situació contractual incerta: «la llei actual permet la precarietat; aquest tipus de contractacions poden ser legals, però són immorals».

La pluriocupació, la discontinuïtat, l'autoexplotació i les feines intermitents van ser mencionades de forma constant al llarg de la jornada com a elements que contribueixen a la **inestabilitat laboral** dels gestors culturals i dels artistes en general. Tots aquests elements, lligats a uns salaris que bona part de les persones assistents van considerar minsos o insuficients per a subsistir –sobretot en àrees urbanes com la de Barcelona, on el cost de vida s'ha encarit notablement els darrers anys– dibuixa un panorama on la **síndrome d'esgotament professional** (*burnout*) sol ser l'horitzó més probable. Si bé ningú el va mencionar explícitament, molts dels seus símptomes –estrès crònic, esgotament emocional o baixa realització personal– van ser descrits clarament en més d'una intervenció.

L'esgotament professional, juntament amb les condicions precàries ja assenyalades, són els motius pels quals es viu una certa **pèrdua de talent** en l'àmbit de la gestió cultural, segons algunes opinions. «Malgrat que els joves estan més ben formats que generacions anteriors, molts abandonen el sector a la mínima que han fet una mica de currículum o de trajectòria perquè no estan prou ben pagats», es va observar, «cal una major elevació dels talents emergents per combatre-ho».

En relació amb l'accés al mercat del treball per part de la joventut, es va afirmar que el sistema formatiu actual propicia «un **excés de treballadors en pràctiques** que, en realitat, es fan servir per suplir o cobrir llocs de treball professional en les empreses». Es va denunciar que moltes d'aquestes places no són retribuïdes i que, per tant, contribueixen a la inestabilitat del mercat laboral. Per evitar-ho, es va proposar que les universitats retribueixin els becaris.

Hi va haver força consens en dictaminar que la concepció de la cultura no és la mateixa entre el **sector públic i el privat**, constatant, a més, l'existència de «desequilibris flagrants de les condicions de treball entre el personal públic i el privat per a un mateix tipus de feina». De forma semblant, es va posar de manifest la importància que tenen les relacions de poder dins de l'administració pública –entre ideòlegs i executors– perquè els projectes arribin a bon port.

Un delicat i capriciós equilibri que repercuteix en tota la cadena de valor de la cultura fomentada des de les institucions públiques: «si les idees polítiques són compartides amb el seu braç executor, això és, si els polítics, els interventors, els secretaris i els tècnics i els dinamitzadors van en una mateixa direcció, les tasques s'executen de forma més efectiva; però quan no és així, es perden i malbaraten molt de temps i recursos», es va exposar.

Les veus més crítiques van instar a fiscalitzar millor les inversions públiques en cultura, «cal vigilar com es reparteixen els diners entre certs consorcis i entitats públiques», i van advocar per reduir el nombre de professionals que treballen en el sector per a millorar les condicions laborals dels que hi quedin, «no tots podem ser artistes!». No obstant això, aquesta aposta per al **decreixement cultural** no va obtenir gaire suport entre les persones assistents a la jornada.

Finalment, les darreres intervencions del debat van servir per subratllar dues qüestions que potser havien quedat eclipsades i que donarien per a unes jornades específiques per a si mateixes: la manca d'atenció en la cura dels professionals de la cultura –la seva **salut mental i física**– i la **desigualtat territorial** del sector, on la majoria de les problemàtiques esmentades s'agreugen a mesura que t'allunyes de la capital i de les grans ciutats.

Públic o privat: casos de bones pràctiques

Després d'una breu pausa, les activitats de la jornada es van reprendre amb les ponències de Mariàngela «Maixaixa» Taulé, directora general de la Fundació Arqueològica Clos – Museu Egipci de Barcelona, i Sergi Díaz, director d'Extensió Cultural de l'ICUB. En una conversa conduïda per Belén Latorre, directora de la Fundació Antiques Caixes Catalanes, ambdós van desgranar consells de bones pràctiques aplicables des dels seus respectius àmbits. Abans de començar, però, Latorre va aprofitar per recordar la [Guia de bones pràctiques de la gestió cultural que l'APGCC va publicar l'any 2011](#), amb una sèrie de recomanacions encara plenament vigents.

Taulé, que fa vint-i-un anys que és directora general de la Fundació Arqueològica Clos i del Museu Egipci de Barcelona, va confirmar des de la seva dilatada experiència una de les observacions fetes en el debat d'abans de la pausa i que l'estudi de Villarroya també recollia: el món de la gestió cultural s'ha precaritzat molt en els darrers anys i és especialment dur per a les noves generacions que s'incorporen al mercat laboral malgrat la seva excel·lent formació.

Per a Taulé, l'únic que diferencia un gestor cultural de la resta de gestors és el tipus de pressupost que manegen –«la cultura sempre té menys recursos»– i el nombre de coneixements que són necessaris per excel·lir en la feina. «Calen certs pressupòsits de creativitat», va exposar, «però també una visió empresarial extra i una capacitat constant d'actualització».

Al llarg de la seva ponència va insistir molt en la necessitat de dominar aquests àmbits o llenguatges: el de l'economia i el del sector cultural al qual es dedica el gestor; en el seu cas, el de l'arqueologia i el patrimoni. No obstant això, el seu principal consell va ser el d'escarrassar-se per cohesionar al màxim els equips de treball amb els quals el gestor cultural col·



«Perquè un equip sigui eficient, cal valorar-lo i llimar les diferències que hi pugui haver entre la part tècnica i l'administrativa». D'aquesta manera, Taulé combat un dels principals factors de desestabilització detectats al debat anterior: el desequilibri en les relacions de poder dins d'un mateix equip. Per a Taulé és imperatiu «conscienciar l'equip que allò que fa és imprescindible socialment». En aquest sentit, va fer molta èmfasi en l'obligació de creure i defensar «la necessitat social de la cultura». D'aquesta manera s'alineava amb els postulats de Villarroya que, anteriorment, també havia reclamat «creure i apostar pels valors transversals i el benefici social de la cultura». Només així la cultura serà «insubstituïble», segons Taulé, i podrà accedir a millors vies de finançament, siguin públiques o privades, com el mecenatge.

L'àmbit pressupostari va centrar bona part de la seva intervenció, amb tres punts clau que, segons ella, caldria tenir sempre presents: **1)** la necessitat de disposar d'uns bons pressupostos, ben detallats i estudiats, abans d'emprendre qualsevol projecte; **2)** revertir els beneficis obtinguts en nous projectes de futur i **3)** no dependre només del finançament públic i disposar d'una base sòlida de mecenatge o inversió privada per a sobreviure.

Finalment, Taulé va advertir dels perills d'un excés d'entusiasme per part del gestor cultural, que «ens pot dur a cedir en llocs on no hauríem de cedir o a implicar-nos en àmbits que no dominem prou o en els quals no estem prou professionalitzats». També va admetre que en el sector de la gestió cultural la conciliació familiar és realment complicada.

Per la seva banda, Sergi Díaz va defensar des de la gestió cultural pública la necessitat de pensar sempre en un plantejament descentralitzat de la cultura. Per fer-ho amb les màximes garanties de qualitat democràtica, va insistir en l'obligació d'establir uns estàndards i criteris d'actuació més o menys comuns per a tots els equipaments similars i ho va exemplificar amb la xarxa de Centres Cívics de Barcelona que ell gestiona com a tècnic de l'ICUB.

L'objectiu per a Díaz és «harmonitzar i oferir una certa homogeneïtzació en els serveis culturals públics encara que hi hagi equipaments que tinguin externalitzada la seva explotació». Va admetre que la disparitat de normatives i convenis que s'apliquen en l'àmbit de la gestió cultural dificulten aquesta harmonització, però va insistir que sempre cal vetllar per «racionalitzar les càrregues de treball, prevenir les males pràctiques i evitar les plantilles infradotades que condueixen irremediablement cap a la precarietat».

Per a Díaz, el més important que cal tenir en compte des de l'administració pública és la ponderació de criteris en les licitacions i contractes: «cal un equilibri entre qualitat i cost econòmic i procurar que la qualitat sempre estigui per sobre del pes econòmic», encara que, malauradament, com ell mateix va reconèixer, «la Llei de Contractes del Sector Públic ens obliga a fer el contrari». Segons el seu parer, el més idoni seria revisar aquesta llei d'àmbit estatal, però va admetre que no és una tasca fàcil perquè està marcada i condicionada per la legislació europea que imposa una sèrie de condicions infranquejables amb l'objectiu d'harmonitzar els serveis públics a tots els països de la Unió Europea (UE). «No hi ha tanta llibertat i autonomia per a la redefinició de la llei com ens pensem», va lamentar.

No obstant això, mentre no es pugui reformar la llei, va apostar per la creació, difusió i seguiment de guies de bones pràctiques com les de l'APGCC i per l'actualització i clarificació constant dels convenis aplicables en el camp de la gestió cultural: «com més clar i actual sigui un conveni, més elements podrem incorporar a la redacció dels plecs de condicions de les licitacions públiques», va assegurar.

Sigui com sigui, va confirmar una de les lamentacions efectuades durant el debat previ a la pausa en declarar que massa sovint «en el cos dels funcionaris públics no hi ha cap perfil de gestió cultural i això penalitza l'administració a l'hora d'elaborar els plecs de condicions de les licitacions». Com que la ponderació de criteris que acompanyen els plecs l'elaboren els tècnics, si aquests tècnics no tenen prou coneixements sobre el sector cultural, sovint s'acaba perjudicant, sense voler, al mateix sector al qual va dirigida la convocatòria pública. Aquest és, sens dubte, un aspecte que caldria millorar de cara al futur.

Consells per a dignificar i normalitzar la pràctica de la gestió cultural

La jornada es va concloure amb una taula rodona moderada per Belén Latorre que, sota el títol «Què més es pot i cal fer per dignificar i normalitzar la pràctica professional de la gestió cultural», va reunir els ponents anteriors, Mariàngela Taulé i Sergi Díaz, amb Anna Villarroya i dues advocades convidades expressament per a l'ocasió: Alina Buiciuc, especialista en Dret Local i contractació pública, i Paula Sabaté López, advocada especialista en Dret Laboral i associada d'A4 Assessors, una consultoria reusenca especialitzada en l'àmbit fiscal i laboral.

Seguint les preguntes de Latorre, la lletrada Buiciuc va dictaminar que la precarietat i la normativa desfada no són una característica exclusiva del sector cultural, sinó que afecten altres àmbits econòmics per igual. Ara bé, Buiciuc va admetre que el sector cultural sol ser més combatiu a l'hora de reclamar millores perquè, en ser un dels àmbits on tradicionalment s'inverteixen menys recursos, els efectes d'aquests desequilibris solen ser més perjudicials. Sabaté va coincidir en aquesta anàlisi i va afegir que el predomini de la contractació temporal també és un problema sistèmic transversal a tot l'estat espanyol.

No obstant això, Villarroya es va mostrar en desacord i va esgrimir les dades del seu estudi per concloure que empíricament la precarietat dins del sector cultural és més elevada que en la resta de sectors econòmics. La professora de la UB va insistir a remarcar que les peculiaritats del sector cultural el diferencien de la resta del mercat laboral: «és un mercat altament professionalitzat, amb un elevat nombre de treballadors autònoms i una gran presència de petites i mitjanes empreses; molt marcat per la discontinuïtat laboral i amb un pes destacat de l'associacionisme professional, capaç d'aconseguir millores si s'ho proposa», va exposar.

Reprement el fil d'anteriors aportacions de la jornada, i seguint l'exposició de Villarroya, Buiciuc va confirmar que l'actual Llei de Contractes del Sector Públic no beneficia el sector cultural perquè és una llei «pensada per a grans empreses d'àmbit estatal i internacional, no per a pimes d'àmbit local». La contractació pública, per tant, es va confirmar com un dels principals maldecaps de la gestió cultural.

Per pal·liar aquesta situació, Buiciuc va adduir que caldria millorar els criteris econòmics de les licitacions actuals i que seria desitjable que l'administració comptés amb una planificació contractual ara com ara inexistent. Segons la lletrada: «s'abusa de la contractació menor i això no ajuda al sector cultural perquè, en aquests contractes, només regeix l'oferta econòmica i no es tenen en compte els criteris qualitatius».

L'advocada també va constatar els desacords i desequilibris de poder existents dins de l'administració, denunciats en anteriors intervencions de la jornada, i va lamentar que massa sovint aquestes friccions acaben paralitzant l'acció pública. Buiciuc va declarar que ella sol ser contractada pels secretaris i interventors i que això sovint comporta que els tècnics no es refiïn de les seves recomanacions perquè pensen que interfereix deliberadament en la seva tasca.

Més enllà de la desconfiança, però, va explicar que «és molt complicat millorar els plecs de condicions de la contractació pública». «No és perquè la llei no permeti fer-ho», va reconèixer, «sinó perquè els tècnics i l'administració no estan acostumats a treballar amb preus de mercat i no saben establir criteris de solvència qualitativa». Emparant-se en la seva pròpia experiència, va sentenciar que els tècnics «estant desentrenats a l'hora de fer licitacions perquè s'abusa de la contractació menor».

Buiciuc també va denunciar la insuficiència pressupostària que impedeix dotar com cal els plecs de condicions i la poca flexibilitat de l'administració a l'hora d'adaptar-se a nous criteris de treball i d'avaluació de les ofertes. Igualment, va manifestar la seva impotència quan, a vegades, la mateixa administració no sap definir ben bé què vol cobrir amb una determinada convocatòria. Per a Buiciuc, aquesta manca de concreció fa que les ofertes dels licitadors siguin molt complicades d'elaborar i que sovint no s'adeqüin a les necessitats reals de l'administració.

Sigui com sigui, Buiciuc va recomanar a les persones interessades a concórrer en les licitacions públiques que es donessin d'alta al Registre Electrònic d'Empreses Licitadores i Classificadoras (RELIC) i a les plataformes de contractació pública, tan estatal com autonòmiques, i que si mai topen amb una oferta adjudicada que està per sota del cost de licitació, que interposin un recurs especial per recórrer-la.

En Sergi Díaz va coincidir amb Buiciuc a l'hora de reivindicar una major planificació estratègica i una millora en la definició dels objectius a assolir per part de l'administració pública. Això no obstant, va advertir que la planificació contractual reclamada per la lletrada no és senzilla de dur a terme i va insistir que cal apostar per formar millor els tècnics responsables d'elaborar els plecs de condicions dels contractes públics.

Segons Díaz, cal dotar-los de coneixements més específics sobre el sector cultural, i vetllar perquè dimensionin de la forma més acurada possible les licitacions, tant pel que fa als recursos a invertir, com a l'equip de persones necessàries per dur-les a terme, tenint en compte la seva dedicació horària i el foment de la conciliació familiar. Igualment, per a Díaz seria desitjable que els plecs per a la gestió d'equipaments similars –sigui per activitat o superfície– no fossin

gaire diferents entre ells. Per al tècnic de l'ICUB cal una major harmonització de criteris entre plecs de béns i serveis similars.

En l'àmbit laboral, Paula Sabaté va advocar per «superar la visió de la cultura com a afició»; és a dir, a abandonar la «percepció romàntica» de la cultura que ja s'havia denunciat en altres moments de la jornada. Segons Sabaté, «cal entendre la cultura com una professió més enllà de la vocació». Això vol dir que el treballador cultural «es dedica a la seva activitat de forma estable al llarg de la vida» i que, per tant, «necessita una planificació laboral a llarg termini» que no es limiti només a «la funció o el projecte artístic que estigui desenvolupant en un moment determinat».

Sabaté va exposar que dins del sector cultural existeix un ventall molt ampli de treballadors, des de professionals autònoms a treballadors assalariats, i que això dificulta enormement la creació de consensos per a la millora de les condicions laborals. Sobretot, si tenim en compte l'elevat nombre de falsos autònoms que hi ha operatius en el sector i que els impedeix reclamar res en casos de discriminació laboral o de gènere perquè, a efectes legals, actuen com a empreses i no com a treballadors. «Costa molt crear una normativa adient des de les dues bandes», va admetre Sabaté.

En tot cas, va subratllar que l'important és «adaptar la llei a les necessitats dels treballadors i no pas a l'inrevés», i que cal molta organització i mobilització per a fer-ho encara que sigui «molt complex» dur-ho a la pràctica. «És la realitat la que ha de definir el marc legal», va defensar, «no ha de ser la llei qui proporcioni les eines per resoldre les problemàtiques existents». Tanmateix, abans d'embarcar-se en una reforma legal, Sabaté va apostar per aprofitar al màxim la legislació vigent i reclamar el seu compliment estricte. «Si la normativa actual contempla uns mínims legals, cal



batallar per fer-los complir i avaluar per què en l'àmbit de la gestió cultural no s'estan complint», va sostenir.

Més enllà de nous convenis i reformes legals, Sabaté va recordar que hi ha una normativa laboral bàsica aplicable a tots els treballadors, siguin de l'àmbit que siguin, i que també existeix un Salari Mínim Interprofessional (SMI) que cal reivindicar. «Si la realitat del sector cultural no s'adapta al 100% a la normativa base, cal fer-se valdre i posar en relleu que no és un marc adequat per a la nostra professió», va arengar. «Cal visibilitzar-se davant de la societat, reivindicar les aportacions dels treballadors culturals i procurar crear nous marcs que recullin la realitat de la seva professió».

Aquesta crida a enfortir la pròpia valoració dels gestors culturals i a vindicar-se davant de la societat va ser àmpliament compartida per la Mariàngela Taulé i l'Anna Villarroya. «Les empreses culturals s'haurien de considerar com una empresa social», va declarar efusivament Taulé. L'arqueòloga també va emfatitzar

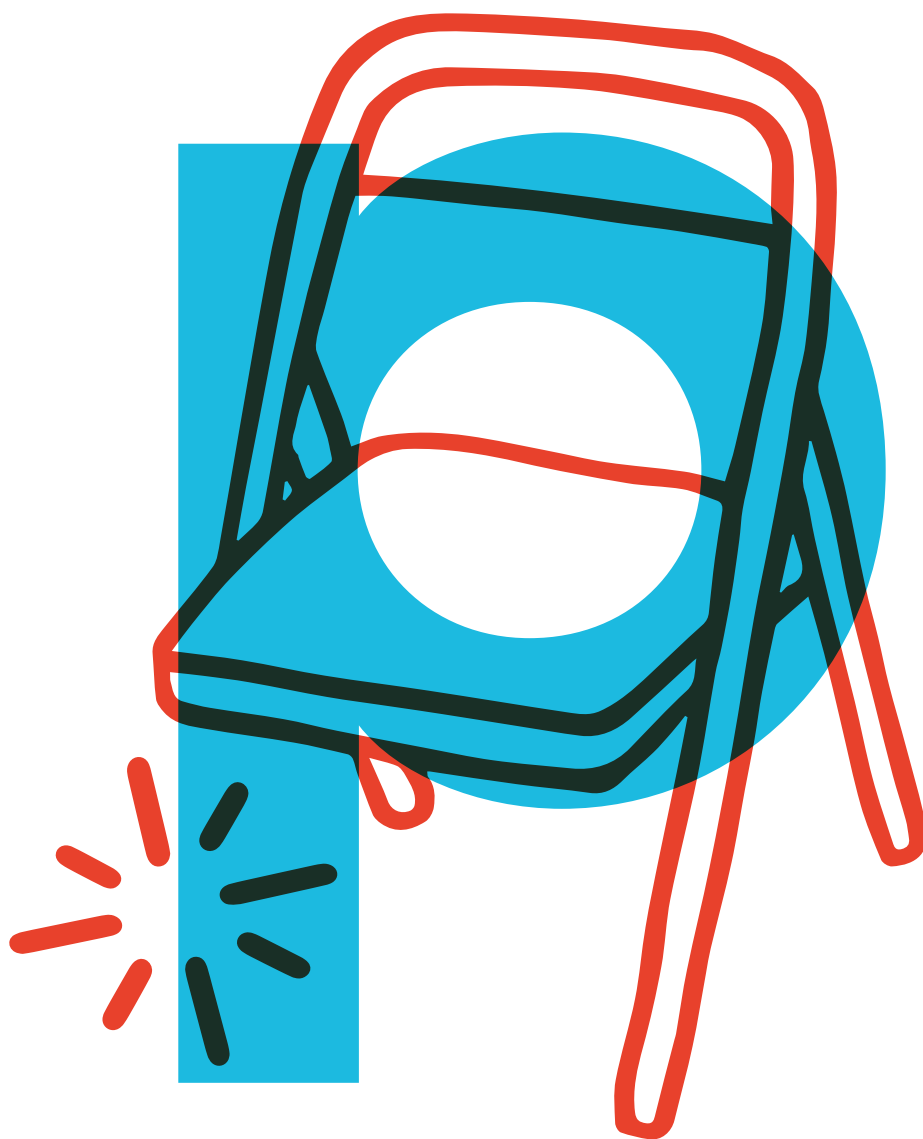
la necessitat de sotmetre les empreses culturals a un procés d'autoavaluació constant per garantir la seva sostenibilitat a llarg termini i la seva independència econòmica.

En el cas de les grans institucions privades, com el cas del Museu Egipci, del qual n'és directora, Taulé va defensar que el més important és saber equilibrar les despeses, jugant amb els superàvits i els dèficits mensuals, i diversificant les activitats per poder mantenir els ingressos malgrat l'estacionalitat característica d'alguns àmbits culturals. També va insistir en la rellevància de mantenir un equip cohesionat i de tenir uns estàndards professionals sòlids.

Per la seva banda, Villarroya es va mostrar confiada que en el futur hi haurà noves normatives d'àmbit europeu o estatal, com la futura Llei de Drets Culturals que s'està desenvolupant a Catalunya, que ajudaran a clarificar els drets i les obligacions laborals de professions com la gestió o la mediació cultural.

Conclusions

1. És urgent millorar el prestigi social de la cultura. Cal prendre consciència del seu valor intrínsec, més enllà de l'aspecte econòmic, i difondre'l entre la societat perquè no quedi circumscrit només entre els professionals de la cultura.
2. Cal una mirada a mitjà i llarg termini en la planificació de les polítiques culturals públiques i en la despesa pública en cultura, però també en la trajectòria laboral dels treballadors culturals.
3. Els processos de contractació pública són un dels grans maldecaps del sector. Cal revisar o reformar de forma urgent la Llei de Contractes del Sector Públic que dificulta enormement l'activitat normalitzada de la petita i mitjana empresa cultural.
4. És urgent descentralitzar el plantejament del sistema cultural català per fer-lo més divers i sostenible.
5. Dues mesures urgents per combatre la precarietat laboral: eliminar les contractacions de falsos autònoms i revisar la situació vulnerable dels treballadors en pràctiques.
6. Els treballadors culturals tenen ingressos més baixos que la mitjana espanyola i un percentatge superior d'estrès i sobrecàrrega laboral. Això impedeix la seva conciliació familiar i fomenta la síndrome d'esgotament professional, cal revertir-ho.
7. Els gestors culturals han de tenir amplis coneixements del seu sector, però també de l'àmbit econòmic, sobretot, si es volen dedicar a l'empresa privada.
8. Quan la part tècnica i l'administrativa d'un projecte estan cohesionades i van en una mateixa direcció, els resultats són més eficients. Això també val per al sector públic.
9. A l'hora d'emprendre un projecte cultural l'ideal seria disposar d'un bon pressupost, d'uns estudis de viabilitat previs i d'un finançament divers i equilibrat que no depengui només de la inversió pública.
10. Cal revisar i millorar la manera com s'elaboren els plecs tècnics de les contractacions públiques perquè s'adeqüin millor a la realitat del sector cultural.
11. Cal reciclar i rejuenir les plantilles de funcionaris públics perquè tinguin majors coneixements sobre el sector cultural.
12. Seria recomanable harmonitzar i homogeneïtzar les necessitats i requisits tècnics d'aquelles contractacions públiques amb característiques similars.
13. És recomanable que tots aquells interessats en presentar-se a una licitació pública s'inscriguin al Registre Electrònic d'Empreses Llicitadores i Classificadores (RELIC) i a les plataformes de contractació pública, tan estatal com autonòmiques.
14. Cal molta organització i mobilització sectorial per aconseguir millores legislatives. Per això, abans d'iniciar una reforma legal és millor aprofitar al màxim les possibilitats que brinda la normativa vigent. En cas que la normativa vigent ja no sigui suficient per a resoldre les problemàtiques del sector, s'ha d'apostar per un nou marc legislatiu.



Organitza



Professionals de
la Gestió Cultural



CERCLE
DE CULTURA

Amb la col·laboració



Diputació
Barcelona

Àrea de Cultura



ICUB Institut
de Cultura



Generalitat
de Catalunya
Departament
de Cultura