

Comisión de Trabajo:

REGULACIÓN LEGAL Y VALORACIÓN DE LA FIGURA PROFESIONAL EN GESTIÓN CULTURAL

La cultura es un derecho y un bien al que la ciudadanía debe acceder y es deber de las administraciones públicas facilitar su acceso. Es un bien común y un recurso para el desarrollo territorial. De ahí que la figura profesional en gestión cultural sea el instrumento o vehículo necesario para cumplir con este precepto. Todo ello ha llevado a que esta figura haya ganado en perfeccionamiento. Sin embargo, queda camino por recorrer en el ámbito de lo público y en su reconocimiento profesional. No cabe duda de que la gestión profesionalizada de la cultura ocupa un papel importante en nuestros días, tanto para socializar el ámbito de las distintas manifestaciones y disciplinas artísticas que la componen como para revitalizar económica y territorialmente la esfera geográfica donde este profesional desarrolla su labor.

La figura profesional en gestión cultural, con diferentes denominaciones, se consolida en España a inicios de los 90 (aunque ya a finales de los 80 se conocía el término) en la Administración Pública: sobre todo Ayuntamientos y Diputaciones. Actualmente son muchas las instituciones de prestigio que cuentan en sus filas con esta figura encargada de la gestión cultural profesional, llevando a cabo los proyectos que, al fin y a la postre, son los que el público consume y en los que participa.

La gestión cultural, propiamente dicha, es heredera de la renovación educativa de la Institución Libre de Enseñanza y su “extensión universitaria”, de las misiones pedagógicas de la II República y de La Barraca de Lorca, entre otras, sin olvidar acciones vinculadas a la Iglesia (Scout Católicos, movimiento Junior, cofradías y Cáritas Diocesanas), las Escuelas de Freinet, las Granjas Escuelas, la creación de la Subdirección General de Animación Cultural en 1976, el Congreso de Animación Sociocultural y Municipio en Madrid en 1982, las Universidades Populares, Aulas de la Tercera Edad, Casas de la Cultura, centros cívicos, etc. todos ellos forman parte de un legado que mantiene viva toda su relevancia para la organización cultural, que la profesión del gestor/a cultural no debe ignorar y que siempre ha de servir de inspiración para la realización de los dos paradigmas que mejor definen este oficio: democratización de la cultura y democracia cultural.

Sin embargo, la profesión de gestión cultural, a pesar del esfuerzo y dedicación de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC), no está totalmente reconocida en la Clasificación Nacional de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo. Aún queda mucho para que el epígrafe recoja toda su complejidad y diversidad. Así se puso de manifiesto en la IV Conferencia Estatal de la Cultura, celebrada a mediados del mes de marzo en la localidad extremeña de Mérida, bajo el título, “Retos y Futuro de la Gestión Cultural”, donde se mostró, no ya sólo la preocupación por el estado actual en el que se encuentra el mercado laboral de la Gestión Cultural, sino la fragilidad de esta figura, a pesar de disponer de estudios académicos superiores (Grados y Másteres Oficiales en diversas Universidades) y medios (TASOC en la Enseñanza Media)

En muchas Administraciones Públicas, sobre todo en el nivel local, el puesto de gestor cultural se presenta bajo otras denominaciones. En muchas ocasiones esto provoca la confusión entre animadores culturales y gestores culturales, que responden a titulaciones y competencias diferentes. Ello lleva consigo disfuncionalidades en la clasificación de grupos profesionales en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que a su vez originan infrutilización de recursos humanos o infravaloración de los mismos. Estas situaciones también afectan a: remuneraciones salariales,

prestación de servicios extraordinarios acordes a la índole de los trabajos realizados en horas nocturnas, nivel de funciones, competencias y tareas desarrolladas, y titulación exigida para desarrollar el puesto/plaza.

GECA entiende que esta indefinición en la práctica de las relaciones laborales vinculadas a la gestión cultural, a la que se suma el intrusismo procedente desde diferentes ámbitos, no es sostenible ni justificable desde la perspectiva de las buenas prácticas que toda administración pública debe seguir.

Por ello, y teniendo como meta la regulación legal de nuestra profesión, la FEAGC está inmersa en la elaboración de un proceso para lograr ese objetivo.

Es importante señalar el hecho de que el sector se encuentra englobado por dos escenarios de actuación profesionales distintos, el público y el privado, lo que conlleva a una realidad laboral compleja, descifrada en intereses profesionales heterogéneos, pero no disociados, lo que obliga a intentar lograr converger, en la medida de lo posible, a la FEAGC en el diseño de un marco nivelador de ambas trayectorias laborales.

Conforme a la Descripción del Puesto de Trabajo de la FEAGC, con este informe queremos hacer llegar a las distintas administraciones la necesidad de regular, en su justo valor, nuestra profesión, de modo que se respeten las funciones y competencias que le son propias.

En pequeños municipios, profesionales de la gestión cultural son el nexo de unión entre los públicos y Ayuntamiento, conocen sus demandas, son a quienes preguntan por las próximas actividades, deben evaluar y hacer memorias de los proyectos realizados, tratan con empresas, compañías, artistas, colectivos, asociaciones, etc., y están pendientes de los detalles que hacen posible el éxito o fracaso de la actividad programada, deben conocer el procedimiento administrativo, están al día en tendencias culturales de todo tipo. Ello implica tener un nivel alto de profesionalización y cualificación, así como la necesidad de una formación continua.

En consecuencia, GECA expresa estas reclamaciones a las instituciones públicas y empresas:

1. Adscripción de la figura profesional en gestión cultural al grupo A1, siempre que las competencias atribuidas al puesto sean de acuerdo con lo establecido en la DPT de FEAGC y cuente con la debida titulación.
2. Adopción de medidas equiparables para otro tipo de titulados universitarios que, ejerciendo la gestión cultural con experiencia laboral contrastada y certificada oficialmente, no se encuentran englobados en el grupo A1.
3. Su jornada laboral ha de ser valorada como la de cualquier trabajador, especialmente en lo que se refiere a la compensación por las horas extra de trabajo.
4. El oficio de la gestión cultural tiene que ser dignificado, no puede ser usado como “un cajón de sastre” para cualquier tipo de actividad o servicio, ni suplir trabajo o funciones de otros trabajadores.
5. Tramitar la petición de reconocimiento profesional en gestión cultural para personas que, aun careciendo de titulación superior, acrediten experiencia mínima de 5 años en competencias que la DPT de FEAGC atribuya al grupo A1, de modo que se le puedan aplicar las condiciones laborales que incluya.