



IFACCA

International Federation
of Arts Councils
and Culture Agencies

¿Una crisis de carreras sostenibles?

Análisis de las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) independientes de las artes y la cultura

Septiembre de 2022

Capítulos encargados a Laurence Cuny, Xin Gu, Martin Inthamoussú y Ammar Kessab

Editado por Anupama Sekhar, directora de Política y Participación, IFACCA

www.ifacca.org

405/50 Holt Street, Surry Hills 2010 Australia

Tel: +61 417 461 675 Email: info@ifacca.org

International Arts Federation Services Pty Ltd ABN 19 096 797 330

IFACCA Federación Internacional de Consejos de Artes y Agencias Culturales

Fédération Internationale des Conseils des Arts et des Agences Culturelles

¿Una crisis de carreras sostenibles?

Análisis de las condiciones laborales de los(as)
trabajadores(as) independientes de las artes y la cultura

Septiembre de 2022

Capítulos encargados a:

Laurence Cuny, Xin Gu, Martin Inthamoussú y Ammar Kessab

Editado por Anupama Sekhar, IFACCA



Este proyecto cuenta con el apoyo del Gobierno de Victoria a través de Creative Victoria

Sobre

Laurence Cuny (Francia)

Laurence Cuny es abogada de derechos humanos e investigadora especializada en derechos culturales y libertad artística. Luego de trabajar como asistente en derecho público internacional en el Geneva Graduate Institute (Instituto de Graduados de Ginebra), fue consultora independiente para la sociedad civil y organizaciones internacionales. Esto incluyó colaboraciones con la Relatora Especial de Naciones Unidas (ONU) en el campo de los derechos culturales en tres ocasiones para los informes de 2013 (libertad artística), 2014 (publicidad) y 2019 (espacios públicos). Como miembro del Banco de Expertos(as) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que brindan apoyo en áreas de la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, Laurence Cuny es autora del informe *Freedom & Creativity: Defending Art, Defending Diversity* (Libertad & Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad) (2020). Otras publicaciones recientes incluyen *Rights: International, regional and national legal frameworks for the protection of artistic freedom* (Derechos: Marcos jurídicos internacionales, regionales y nacionales para la protección de la libertad artística) (2019) y *Relocating Artists at Risk in Latin America* (Reubicación de artistas en riesgo en América Latina) (2021). Es miembro de la Cátedra UNESCO sobre la Diversidad de las Expresiones Culturales en la Université Laval, Facultad de Derecho en Quebec, y miembro asociado del Observatorio de Diversidad y Derechos Culturales de Friburgo en Suiza. A nivel local, Laurence participa en la radiodifusión comunitaria y organiza una bienal de arte contemporáneo en Francia.

Xin Gu (Australia)

La Dra. Xin Gu es miembro del Banco de Expertos(as) (2019-2022) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que brindan apoyo en áreas de la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales. Fue directora del Máster en Industrias Culturales y Creativas (MCCI) de la Universidad de Monash, en Australia (2018-2019). Ha trabajado con iniciativas políticas en China, Indonesia, Tailandia y el Reino Unido, apoyando políticas de desarrollo de industrias creativas locales a pequeña escala. Su trabajo se centra en la transformación de las ciudades creativas y la economía creativa en diferentes condiciones sociales, económicas y políticas. Su investigación actual aborda la economía creativa digital y la democratización del conocimiento creativo. Xin Gu es autora del ensayo *The Next Normal: Chinese indie music in a post-COVID China* (La Próxima Normalidad: Música indie china en una China post-COVID) (2021). Sus recientes libros incluyen *Red Creatives* (Creativas Rojas) (2020) y *Re-imagining Creative Cities in Twenty-First Century Asia* (Reimaginar ciudades creativas en el siglo XXI asiático) (2020). Dirigió *Soft Diplomacy Grant SonicBridge - Cultura musical australiana en China*, financiada por el Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio de Australia. Es la principal investigadora de varios programas *Discovery* (Descubrimiento) del Australian Research Council (Consejo Australiano de Investigación), incluyendo la política cultural urbana y la dinámica cambiante de la producción cultural (2017-2021). En 2021, Xin Gu desarrolló *Art Visionaire* (Arte Visionario), un programa de desarrollo de capacidades organizado por la Creative Economy Agency (Agencia de Economía Creativa) en Tailandia.

Martin Inthamoussú (Uruguay)

Martin Inthamoussú actualmente se desempeña como asesor de economía creativa para el Banco de Desarrollo (BID) en Washington DC, Estados Unidos. Entre 2013 y 2022, trabajó para SODRE, la institución cultural pública más antigua del Uruguay dedicada a la educación artística, la promoción de las artes, el desarrollo de audiencias, el desarrollo de tradiciones y la búsqueda de la excelencia artística. Martin Inthamoussú fue presidente y director general de SODRE hasta junio de 2022. Es profesor de la Universidad Católica del Uruguay y cuenta con una Licenciatura en Estudios Teatrales de la Universidad de Manchester, Reino Unido; una Maestría en Comunicaciones y un MBA de la Universidad Católica del Uruguay. Además, tiene un posgrado en educación artística de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y un posgrado en asuntos culturales internacionales de la Universidad de Girona, España. Martin Inthamoussú también estudió gestión cultural, administración de espacios de espectáculos y marketing cultural en la Universidad Miguel de Cervantes, España. Es miembro del Comité de Gobernanza de la International Society for the Performing Arts (Sociedad Internacional de Artes Escénicas ISPA) y del DeVos Institute of Arts Management (Instituto DeVos de Gestión de las Artes) de la Universidad de Maryland, Estados Unidos.

Ammar Kessab (Argelia)

El Dr. Ammar Kessab es el coordinador regional principal de Gobernanza del African Development Bank (Banco Africano de Desarrollo BAfD). Por más de 10 años ha gestionado una cartera de proyectos de gobernanza en África Central, Occidental y del Norte, liderando la evaluación, estructuración y ejecución de operaciones de gobernanza y reformas públicas en 16 países africanos. Experto en gestión de finanzas públicas, Ammar Kessab colabora a menudo con organizaciones regionales e internacionales en las áreas de políticas culturales, gestión financiera de las organizaciones culturales y el desarrollo de las industrias culturales. Es miembro de la Junta directiva del African Culture Fund (Fondo Africano de Cultura ACF) y miembro fundador del Trans-Saharan Artistic Mobility Fund (Fondo de Movilidad Artística Transahariano TSAMF). Profundamente involucrado en los debates culturales en África y la región árabe, Ammar Kessab ha publicado varios informes, artículos y capítulos de libros, con un particular interés en la cultura y el desarrollo económico. Tiene un doctorado en gestión de la Universidad de Angers, Francia, y una Maestría en gobernanza de la Universidad de Sussex, Reino Unido.

Creative Victoria

Creative Victoria es el organismo del gobierno estatal dedicado a la defensa, crecimiento y apoyo de las industrias creativas en Victoria, Australia. Victoria -y su capital, Melbourne- es reconocida como el corazón cultural y creativo de Australia.

En 2021-22 el empleo en las industrias creativas y culturales representaba el 8,8% del total de la mano de obra del estado y el 7,4% del total de la economía de Victoria. El impacto social y cultural de las industrias creativas se valora profundamente, con altas tasas de participación y compromiso y el 84% de victorianos(as) (mayores de 15 años) reconoce el importante impacto positivo que las artes tienen en sus vidas.

Creative Victoria invierte en las ideas, el talento, las organizaciones, los eventos y los proyectos que hacen de Victoria un estado creativo. La organización trabaja en todo el sector creativo: desde los principales museos públicos, galerías, salas de espectáculos y otras atracciones culturales emblemáticas del estado, hasta cientos de organizaciones creativas no gubernamentales, empresas y colectivos, y miles de profesionales individuales que trabajan en una amplia gama de disciplinas creativas.

Más información en creative.vic.gov.au

Federación Internacional de Consejos de las Artes y Agencias Culturales (IFACCA)

La Federación Internacional de Consejos de las Artes y Agencias Culturales (IFACCA) es la red mundial de consejos de las artes y ministerios de cultura, con instituciones miembro en más de 70 países. Nuestros miembros operan en países desarrollados y en desarrollo de África, América, Asia, Europa, Oriente Medio y el Pacífico.

El Secretariado de IFACCA supervisa la Federación: apoya, conecta y responde a las necesidades de los miembros; crea oportunidades para la colaboración y el intercambio; y proporciona liderazgo e inteligencia de confianza sobre las artes y la cultura en la vida pública, tanto para los miembros como para la comunidad internacional en general.

Mantenemos un compromiso colectivo con el diálogo y el intercambio internacional, dentro de un espíritu de solidaridad, inclusión, reciprocidad y aprendizaje mutuo. La Federación representa voces y perspectivas plurales, unidas en el convencimiento de que las artes y la cultura son un bien público que puede contribuir a una transformación social inclusiva, y cuyo acceso y participación deben estar al alcance de todas las personas.

IFACCA es una empresa independiente sin fin de lucro registrada como organización benéfica exenta de impuestos. El nombre de la empresa es International Arts Federation Services Pty Ltd, número de empresa australiano (ABN) 19 096 797 330.

Más información en ifacca.org.

Contenidos

Sobre	2
Contenidos.....	5
Bienvenida	6
Introducción	8
Protección, valor y recompensa social de trabajadores(as) culturales por Xin Gu	14
Protegiendo un rubro atípico: por qué la ley importa por Laurence Cuny	36
¿Quién puede permitirse la incorporación al trabajo cultural? Explorando el acceso y la equidad en América Latina por Martin Inthamoussú	60
Culturas prósperas: un caso para construir entornos propicios para las artes en África por Ammar Kessab	75
Un camino hacia carreras sostenibles: Políticas prioritarias para las partes involucradas.....	89
Apéndice 1: Glosario	93
Apéndice 2: Encuesta pública sobre las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) independientes en los sectores culturales y creativos.....	95

Bienvenida

Si bien la preocupación relacionada con las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) independientes en los sectores culturales y creativos (SCC) es anterior al COVID-19, la pandemia ha expuesto aún más su verdadera precariedad. La Estrategia de la *Federación Internacional de Consejos de las Artes y Agencias Culturales (IFACCA) 2021-2026*, escrita en el contexto posterior al COVID-19, describe cómo aspiramos a trabajar con miembros de todo el mundo para adaptarnos a las condiciones posteriores a la pandemia, a través del manejo de crisis, la recuperación y la estrategia a largo plazo; así como reconstruir, redefinir y reformar el apoyo público a las artes y la cultura, hacia un futuro más sostenible y seguro. A raíz de la pandemia, compartimos una necesidad urgente de abordar las fallas sociales y sectoriales nuevas y existentes; de considerar cómo nuestras instituciones pueden adaptarse y evolucionar para apoyar al sector; de trabajar con nuevos(as) socios(as) en diferentes sectores y carteras; y de desarrollar políticas que sentarán las bases para un futuro más sostenible, seguro, justo e inclusivo. En línea con esta estrategia, desde el Secretariado de IFACCA, en asociación con Creative Victoria (Miembro Afiliado en Australia), dirigimos nuestra atención al recurso más importante dentro de los sectores culturales y creativos en este segundo informe de la serie de IFACCA *Sustainable Futures (Futuros Sostenibles)*: su gente, y las condiciones en que trabajan.

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó a explorar el significado de "trabajo decente" en los sectores culturales y creativos. Concluyó que incluso antes de la pandemia, muchos(as) trabajadores(as) habían abandonado el sector por inestabilidad o ingresos insuficientes. Existían enormes brechas en términos de acceso a la formación, así como de actualización frente a los avances tecnológicos. El Informe Mundial de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) *Reshaping Policies for Creativity: Addressing culture as a global public good (Repensar las políticas para la creatividad. Plantear la cultura como un bien público global)*, publicado en febrero de 2022, confirmó el impacto devastador de la pandemia del COVID-19 en las condiciones laborales del sector, causado por la perturbación social y económica, que incluyó una pérdida significativa de medios de subsistencia, en particular para mujeres trabajadoras y un mayor riesgo de fuga de talentos.

En septiembre de 2022, la UNESCO World Conference on Cultural Policies and Sustainable Development (Conferencia Mundial de la UNESCO sobre Políticas Culturales y Desarrollo Sostenible – MONDIACULT 2022) – será convocada en la Ciudad de México, 40 años después de que se realizara la primera MONDIACULT en la misma ciudad en 1982, y 24 años después de la UNESCO World Conference on Cultural Policies for Development (Conferencia Intergubernamental de la UNESCO sobre Políticas Culturales para el Desarrollo) celebrada en Estocolmo, Suecia en 1998. Mientras nos preparamos para este importante hito de posicionamiento de la cultura en las políticas públicas y la cooperación internacional, quisiéramos centrarnos en un tema que creemos merece atención urgente si vamos a reconstruir de mejor manera después de la pandemia: cómo podemos garantizar que los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes de todo el mundo cuenten con condiciones de trabajo justas y decentes, y que sus contribuciones sean reconocidas y valoradas.

Hemos desarrollado este informe público con un equipo externo de autores(as) expertos(as): Laurence Cuny, Xin Gu, Martin Inthamoussy y Ammar Kessab, quienes exploran varios aspectos sociales y económicos de las condiciones laborales en los SCC, incluidas, entre otras: barreras de entrada, salario estándar, protección social, acceso a financiamiento, impuestos, formación, bienestar y legislación; a través de la observación de destacados estudios de casos e identificación de desafíos y oportunidades para el cambio. Este informe también se basa en la literatura existente, en los aportes de nuestros Miembros Nacionales de diversas regiones, así como 153 artistas y trabajadores(as) culturales que participaron en una encuesta pública.

Esperamos que el informe y sus conclusiones sean útiles para los consejos de las artes, las agencias públicas y los ministerios de cultura, así como para otras agencias culturales, organizaciones no gubernamentales, grupos de defensa, instituciones académicas, gestores(as) culturales, creativos(as) y profesionales de las artes. Vemos este informe como un primer paso para discusiones más profundas sobre la necesidad urgente de reformas para garantizar un trabajo decente a los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes. Primero, a través de la encuesta global sobre la implementación de la 1980 Recommendation on the Status of the Artist (Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista) que UNESCO lanzó en julio de 2022 y más adelante, en MONDIACULT 2022. Las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) de la cultura son vitales para las libertades fundamentales y también informarán los debates en la 9ª Cumbre Mundial de las Artes y la Cultura, de la que seremos coanfitriones junto al Swedish Arts Council (Consejo de las Artes de Suecia) en Estocolmo, Suecia, del 3 al 5 de mayo de 2023.

En nombre de la Federación, quisiera agradecer a los(as) autores(as) que aportaron su experiencia a este informe; los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura que respondieron a nuestra encuesta pública; los(as) expertos(as) que entrevistamos; nuestros miembros que contribuyeron con sus puntos de vista a través de una encuesta en línea, especialmente a nuestro socio en este proyecto: Creative Victoria; y a mis colegas del Secretariado: Anupama Sekhar, directora de Políticas y Participación como editora ejemplar de este informe, así como a Francisca Bórquez, nuestra analista de datos, y Elena Polivtseva, nuestra investigadora principal, por sus importantes contribuciones.

Esperamos trabajar con nuestros miembros y colegas de la comunidad artística y cultural internacional en los próximos meses para generar un debate integral sobre estos temas críticos para nuestros sectores.

Magdalena Moreno Mujica,
Directora ejecutiva, IFACCA

Introducción

La curiosa paradoja es la siguiente: incluso cuando experimentamos el impresionante poder de la cultura como mecanismo de supervivencia durante la pandemia, los(as) mismos(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura, cuyo oficio nos sostuvo durante el aislamiento, lucharon para llegar a fin de mes. Muchos(as) trabajadores(as) de la cultura no contaban con las redes de seguridad social necesarias para sobrevivir a una crisis, mientras que otros(as) lucharon por hacer la transición a lo digital sin tener los conocimientos necesarios. Muchos(as) abandonaron el sector por completo en busca de mejores y más estables formas de subsistencia. Esta desafortunada contradicción es algo a lo que la ex relatora especial de Naciones Unidas (ONU) en el campo de los derechos culturales, Karima Bennoune, llamó la atención sobre esta desafortunada contradicción en *COVID-19, Culture and Cultural Rights (COVID-19, la cultura y los derechos culturales)* (2021), su informe para la cuadragésima sexta sesión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU. La ironía de esta situación llama nuestra atención sobre el persistente desafío de mantener una carrera sostenible en los sectores culturales y creativos (SCC). En este segundo informe de nuestra serie *Sustainable Futures (Futuros Sostenibles)*, dirigimos nuestra atención a este importante tema con el objetivo de examinar las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes, evaluando dónde se encuentran algunas de las fallas clave, cómo las intervenciones de políticas podrían abordar con éxito los desafíos en cuestión y utilizar la interrupción causada por la pandemia como un corto circuito para iniciar un cambio sistémico tan necesario.

¿El trabajo cultural es “trabajo”?

En la raíz de esta crisis de sostenibilidad se encuentra la continua invisibilidad del trabajo cultural como mano de obra y de los(as) trabajadores(as) culturales como miembros legítimos de la población activa de una sociedad. Todavía existe la percepción de que el proceso de creación de las artes no es una labor con derecho automático a las recompensas legítimas del trabajo, como salario justo y seguridad social; sino más bien un pasatiempo que celebra la creatividad cotidiana o un lujo que solo personas privilegiadas económicamente pueden permitirse ejercer de manera profesional. En este contexto, este informe pretende reafirmar que los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura son, ante todo, trabajadores(as); que necesitan ser reconocidos(as) como tales y tener acceso a sus derechos básicos en esta capacidad. Esto es particularmente importante en el caso de los(as) artistas y otros(as) profesionales de los SCC que trabajan en formas de empleo atípicas tales como autónomos(as), sin trabajos formales, así como quienes trabajan en la economía informal menos regulada en todo el mundo. Dicho reconocimiento es fundamental para garantizar la dignidad básica de las personas que integran la fuerza laboral de los SCC, así como una mayor visibilidad del sector como parte legítima del tejido social y económico de la sociedad, además de su función cultural. Mientras los(as) trabajadores(as) de la cultura permanezcan invisibles dentro de la fuerza laboral más grande, no podemos lograr un cambio positivo en sus condiciones de trabajo.

En la raíz de esta crisis de sostenibilidad se encuentra la continua invisibilidad del trabajo cultural como mano de obra y de los(as) trabajadores(as) culturales como miembros legítimos de la población activa de una sociedad.

¿Entendemos lo que hacen las trabajadoras y los trabajadores de la cultura?

La invisibilidad de los(as) artistas/profesionales de la cultura como trabajadores(as) no es el único desafío. La evidencia apunta a un segundo tipo de invisibilidad, que surge de la falta de comprensión de lo que constituye el trabajo de un(a) artista o trabajador(a) de la cultura, cómo se organiza típicamente dicho trabajo dentro del sector y los aspectos de su quehacer por los que deben ser recompensados.

A menudo, los sistemas legales parecen carecer de los marcos necesarios para dar cuenta de formas atípicas de empleo en el sector, lo que deja a los(as) trabajadores(as) vulnerables a, entre otras cosas, salarios bajos, falta de continuidad en el trabajo, deficiencia en ingresos estables y limitadas medidas de protección social y oportunidades de desarrollo profesional. Además, algunos de los elementos más visibles y tangibles del trabajo cultural (como giras, exhibiciones y presentaciones) parecen entenderse mejor que el trabajo preparatorio “tras bastidores”, que permanece en gran parte invisible (a menudo no remunerado). La encuesta pública de IFACCA sobre las condiciones de trabajo de artistas y trabajadores(as) independientes de la cultura, realizada entre marzo y abril de 2022, confirmó que la planificación, la investigación y el desarrollo son actividades generalmente no remuneradas. Por lo tanto, esta segunda capa de invisibilidad parece deberse en parte, a la falta de comprensión y reconocimiento de varios aspectos sociales y económicos sobre las condiciones laborales de trabajadores(as) de la cultura.

¿Qué valor social le damos al trabajo cultural?

La relativa invisibilidad de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura dentro de la población activa, se refleja claramente en su bajo estatus socioeconómico: la mitad de los(as) encuestados(as) de nuestra encuesta pública señalaron que el bajo estatus del(la) artista/trabajador(a) de la cultura es un obstáculo que enfrentan en su carrera actualmente. Esta preocupación era predominante en las respuestas de quienes transitan la etapa inicial de la carrera. En los países en desarrollo, surge como el principal obstáculo para el ingreso profesional a los SCC, muy probablemente debido al limitado reconocimiento legal del trabajo de la cultura como profesión en muchas partes del mundo.

El bajo nivel socioeconómico de artistas y trabajadores(as) de la cultura también plantea preguntas más amplias sobre el valor social del arte. ¿Qué importancia otorga la sociedad al valor simbólico del trabajo cultural en términos a sus aportes económicos? ¿Hemos sido capaces de encontrar los indicadores adecuados para medir correctamente el valor social de las artes y la cultura, como, por ejemplo, su contribución al bienestar, la resiliencia y la cohesión social durante la pandemia del COVID-19? ¿Cómo afecta la escasa valoración de la contribución social de los(as) artistas y trabajadores(as) culturales a sus condiciones de trabajo?

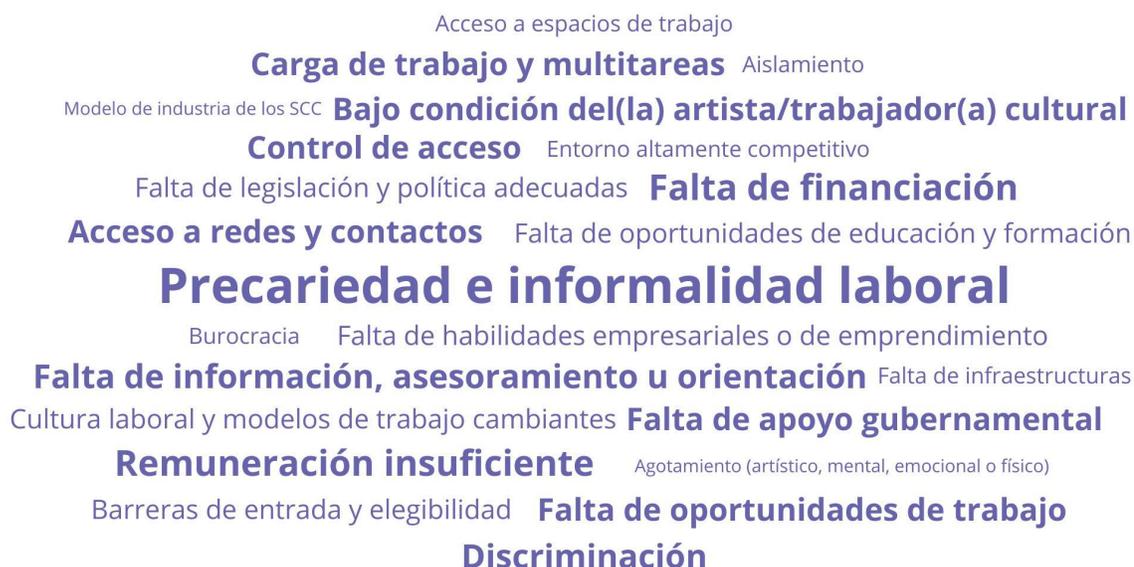
Este triple déficit de reconocimiento, comprensión y valor ha dado como resultado, la invisibilización de los(as) trabajadores(as) de la cultura, lo que sumado a su bajo nivel socioeconómico, ha tenido consecuencias drásticas en la calidad de las condiciones de trabajo en los sectores culturales y creativos.

Consecuencias para las condiciones laborales de los SCC

Este triple déficit de reconocimiento, comprensión y valor ha dado como resultado, la invisibilización de los(as) trabajadores(as) de la cultura, lo que sumado a su bajo nivel socioeconómico, ha tenido consecuencias drásticas en la calidad de las condiciones de trabajo en los SCC. La precariedad es la norma para gran parte de la fuerza laboral del sector, como demuestran nuestros(as) autores(as) en este informe, así como también lo confirman los resultados de nuestra encuesta pública.

La precariedad y la informalidad laboral se destacan como la principal preocupación de los(as) trabajadores(as) de la cultura en todo el mundo en los resultados de nuestra encuesta pública. Al hablar de condiciones laborales precarias, incluimos una amplia gama de temas como la falta de contratos, la inestabilidad de los ingresos, el acceso limitado a la seguridad social (como pensiones de vejez o licencia por maternidad) y estructuras de negociación colectiva deficientes. Los resultados de nuestra encuesta también confirman que estas presiones las sienten más los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, quiénes tienen el doble de probabilidades que los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura afiliados a instituciones, de encontrarse con la precariedad en las primeras etapas de su carrera. Desafortunadamente, la precariedad no disminuye incluso cuando los(as) trabajadores(as) de la cultura avanzan hacia etapas intermedias o avanzadas de su carrera: el 70 % de los(as) encuestados(as) señalaron que la falta de asignaciones remuneradas estables o la estabilidad de ingresos son impedimentos clave para el desarrollo profesional; el 50 % informó la falta de asignaciones remuneradas adecuadas en su disciplina artística; el 20 % señaló que la mayor parte de su remuneración proviene del trabajo fuera de los sectores culturales y creativos.

Principales inquietudes de los(as) artistas y trabajadores(as) independientes de la cultura con respecto a sus condiciones laborales



Esta ilustración visualiza las principales inquietudes de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura, según reveló la encuesta realizada por IFACCA de marzo a abril de 2022. Cuanto más grande y audaz aparece una frase, significa que es mencionada con mayor frecuencia por los(as) encuestados(as).

La discriminación en sus diversas formas (basada en género, edad, raza, estructura y clase social o discapacidad) parece estar arraigada en el sector negando una cancha nivelada a quienes entran a ella. La falta de oportunidades de financiamiento adecuado, ya sea público o privado, surge como otro obstáculo clave para el ingreso al sector, así como para el desarrollo profesional en todas las regiones del mundo, y los(as) trabajadores(as) de la cultura de los países en desarrollo están especialmente preocupados(as) por esta problemática (trabajadores(as) de la cultura en los países en desarrollo informan que hay pocas o ninguna estructura gubernamental para apoyar su trabajo). Otra inquietud importante es la remuneración insuficiente, con muchos(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura que señalan estar mal remunerados(as) por la cantidad de trabajo que realizan y/o el tiempo involucrado. La remuneración insuficiente parece ser una preocupación a lo largo de la carrera profesional en el sector. Si bien el problema es endémico en todo el sector, la situación parece empeorar para los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes: nuestra encuesta pública muestra que seis de cada diez trabajadores(as) de la cultura independientes, informaron que sus ingresos están por debajo del promedio nacional, mientras que el número sube a ocho de diez en el caso de los(as) artistas.

Además, hemos entablado conversaciones sobre el trabajo no remunerado en los SCC durante mucho tiempo. El problema continúa en el sector, con casi seis de cada diez personas informando que existe un requisito no explícito para que completen trabajo no remunerado.

Aun cuando muchos de los problemas descritos aquí son comunes para todo(a) trabajador(a) cultural - como la precariedad, la falta de oportunidades de financiamiento y la remuneración insuficiente - artistas y trabajadores(as) independientes parecen verse afectados(as) de manera desproporcionada. Los resultados de nuestra encuesta pública muestran que los(as) trabajadores(as) culturales afiliados(as) a una organización tenían menos probabilidades de reportar remuneración insuficiente, precariedad e informalidad laboral, o falta de financiamiento, en comparación con los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes (al parecer los problemas para estos(as) trabajadores(as) se relacionan más bien con la limitación de oportunidades de educación y formación, entre otros). La falta de información, mentoría, u orientación continúan siendo barreras importantes para ingresar profesionalmente a los SCC, y muchos(as) informan no saber muy bien cómo navegar por el sector, comprender las opciones de financiamiento, acceder a apoyo o a capacitación.

En realidad, las condiciones laborales de los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes parecen desastrosas y alejadas de la promesa de un trabajo decente. Varios informes en los últimos años confirman estas sospechas. El informe de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo, *Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors (Desafíos y oportunidades para el trabajo decente en los sectores de la cultura y los medios de comunicación)*, destacó que, incluso antes del COVID, existen enormes brechas en la cobertura de protección social, igualdad de género, acceso a oportunidades de capacitación inicial y continua, así como una conciencia sobre diversos regímenes laborales entre trabajadores(as). El Informe Global 2022 de la UNESCO - *Reshaping Policies for Creativity (Repensar las políticas para la creatividad)*, confirma además, que el COVID-19 ha exacerbado la precariedad existente de las condiciones laborales entre artistas y profesionales de la cultura, con muchos gobiernos nacionales tratando de enfrentar el desafío a través de medidas de emergencia destinadas a proteger los derechos sociales y económicos de los(as) artistas y profesionales de la cultura. Estas condiciones de trabajo desfavorables han provocado que algunos(as) artistas y profesionales de la cultura independientes abandonen por completo el sector, lo que se confirma en, *Culture in Times of COVID-19 - Resilience, Recovery and Revival (Cultura en Tiempos del COVID- 19- Resiliencia, Recuperación y Renacimiento)*, publicado en junio de este año por la UNESCO y el Department of Culture and Tourism, Abu Dhabi, United Arab Emirates (Departamento de Cultura y Turismo, Abu Dabi, Emiratos Árabes Unidos). Sin duda, existe una crisis permanente de sostenibilidad para los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes que afecta su ingreso y permanencia en el sector.

Para este informe, invitamos a cuatro autores(as) - Laurence Cuny, Xin Gu, Martin Inthamoussú y Ammar Kessab - a considerar los aspectos sociales y económicos de estas condiciones de trabajo (como seguridad social, redes de seguridad social, normas salariales, impuestos, pensiones, legislación, financiamiento, acceso y equidad) a identificar y esbozar los principales problemas que hacen que los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes sean social y legalmente invisibles. Presentan ejemplos de buenas prácticas para mostrar cómo se han elaborado e implementado políticas positivas e identifican los límites del conocimiento existente, así como las oportunidades de

desarrollo. Los(as) autores(as) han elegido diferentes puntos de partida para sus exploraciones. Xin Gu cuestiona el impacto de la disminución del valor social en el estatus de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura, así como en sus condiciones de trabajo; en particular la seguridad social, las redes de apoyo y los impuestos.

Laurence Cuny estudia la legislación y las protecciones institucionales que mejoran el acceso a los beneficios sociales y económicos de los(as) trabajadores(as) atípicos(as) en los SCC. Martin Inthamoussú se enfoca en los problemas de acceso y equidad que informan la toma de decisiones aquellos(as) que quieren convertirse y seguir siendo artistas en ejercicio profesional, incluida la demografía, la geografía, la clase social y los sistemas de apoyo disponibles, y con un enfoque particular en América Latina. Inspirándose en el concepto de entornos propicios para los negocios, Ammar Kessab explora marcos para crear entornos igualmente empoderadores para los SCC, en particular en empresas creativas, y en el contexto específico del continente africano. Juntos, los(as) autores(as) eliminan las capas de opacidad social, financiera y legal en la que opera gran parte de sector cultural, investigan los desafíos que han resultado en que los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura operen regularmente sin contratos, salarios justos, protección social u otros beneficios, y con acceso limitado a financiamiento, estructuras de negociación colectiva u oportunidades de crecimiento, y aportan caminos positivos de solución a ser considerada para los(as) responsables de políticas, los(as) defensores(as) de la sociedad civil, los(as) que financian y aquellos(as) que involucran a los(as) artistas en su trabajo.

Referencias

Bennoune, K. 2021, *COVID-19, culture and cultural rights: report of the Special Rapporteur in the Field of Cultural Rights, UN Human Rights Council (COVID-19, la cultura y los derechos culturales: Informe de la Relatora Especial sobre los Derechos Culturales*, Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas), <https://digitallibrary.un.org/record/3907050?ln=en>. [Consultado el 1 de julio de 2022]

Gruber, M. 2019, *Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors (Desafíos y oportunidades para un trabajo decente en los sectores de la cultura y los medios de comunicación*, Documento de trabajo 324, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_661953.pdf. [Consultado el 1 de julio de 2022]

UNESCO 2022, *Reshaping Policies for Creativity: Addressing culture as a global public good*, Global Report, UNESCO (*Repensar las políticas para la creatividad – Plantear la cultura como un bien público global*, Informe Global, UNESCO), <https://en.unesco.org/creativity/publications/2022-global-report-reshaping-policies-creativity>. [Consultado el 1 de julio de 2022]

UNESCO 2022, *Culture in Times of COVID-19 - Resilience, Recovery and Revival*, Department of Culture and Tourism - Abu Dhabi, United Arab Emirates, UNESCO (*Cultura en Tiempos del COVID - 19- Resiliencia, Recuperación y Renacimiento*, Departamento de Cultura y Turismo - Abu Dhabi, Emiratos Árabes Unidos, UNESCO), <https://tcaabudhabi.ae/DataFolder/Files/2022-DCT-UNESCO-Report-E.pdf>. [Consultado el 1 de julio de 2022]

Protección, valor y recompensa social de trabajadores(as) culturales

Xin Gu

El trabajo en los sectores culturales y creativos (SCC) es a menudo considerado únicamente en términos de puestos de trabajo, justificables según su valor económico. El documento de trabajo de 2021 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la *Social Protection in the Cultural and Creative Sector (Protección social en el sector de la cultura y la creación)*, presenta este argumento en su discusión sobre las condiciones laborales en los SCC. Sus hallazgos sugieren que existe una brecha real en la comprensión del trabajo en el sector por parte de quienes formulan las políticas, que tiende a basarse en las recompensas materiales del trabajo, no en la contribución inmaterial del(la) trabajador(a).

Los gobiernos, a menudo se resisten a comprometer paquetes de apoyo sin datos económicos concretos, incluso cuando el COVID-19 nos ha demostrado que la cultura une a las personas y puede brindarnos a todos(as) alegría, apoyo y propósito en tiempos de crisis. ¿Por qué tan pocos han elegido políticas que recompensan a los SCC por su importante contribución?

La respuesta puede estar en el valor social que le damos (o no) al rol de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura. Como señala Andrew Fischer, el valor social

“se entiende mejor como una referencia a los beneficios no pecuniarios derivados del empleo, teniendo en cuenta que las economías están incrustadas en las relaciones sociales. Estos beneficios pueden concebirse en términos individuales, como una sensación de seguridad, sustento, autoestima y dignidad, o en términos sociales, como el fomento de la cohesión social al proporcionar una plataforma para que las personas se comprometan con su comunidad de una manera que genere un sentido de identidad y pertenencia a un quehacer colectivo y objetivos sociales compartidos. En otras palabras, el trabajo se valora por razones multifacéticas y cumple funciones multifacéticas, algunas de las cuales son claramente económicas (entendidas en un sentido restrictivo de valor agregado y remuneración) y muchas de las cuales no lo son. Es en esta gama de valores y funciones, tanto económicas como sociales, que debemos buscar comprender el lugar del empleo dentro del desarrollo humano”. (2014, p.4).

El valor social de los SCC está, por tanto, directamente ligado a la consideración y reconocimiento del rol y la contribución del sector a la sociedad como el fomento a la diversidad cultural, la innovación, el bienestar, la cohesión social y la resiliencia, entre otras áreas. El valor social, por lo tanto, deriva no solo de cuánto estamos dispuestos a pagar a dichos(as) profesionales, sino también de nuestro reconocimiento de que son actores clave en la sociedad. Sin embargo, en

ausencia o debilitamiento de dicho valor social, la situación de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura comienza a caer, lo que lleva con el tiempo a la consecuencia social de la desprofesionalización, que se explorará más adelante en este capítulo.

Valor social en declive

El valor social normalmente aceptado del trabajo en los SCC, ha disminuido rápidamente en los países desarrollados desde principios de la década de 1980. Previamente, la función social de dicho trabajo estaba íntimamente ligada a las ideas del/la artista autónomo(a) con garantías fundamentales de un sector cultural libre y dinámico. Este concepto de arte autónomo se desarrolló a finales del siglo XVIII y principios del XIX y se limita principalmente a las culturas occidentales, a diferencia de las de África y Asia, o las comunidades de los pueblos originarios de todo el mundo. En la estética occidental, la noción de autonomía está ligada a la emancipación del doble patrocinio de la iglesia y las cortes aristocráticas, que tradicionalmente dictaron el contenido del arte. En la filosofía estética de la Ilustración, el Romanticismo y la Modernidad, la autonomía significaba que el arte seguía sus propias reglas. Esto fue descrito por primera vez por el filósofo del siglo XVIII Immanuel Kant y luego enfatizado por el Romanticismo como "arte por el arte", que es, por definición, un reclamo de autonomía de las fuerzas externas, así como de las normas de retrato y representación (Cramer 2018).

Sin embargo, desde la década de 1990, los SCC han utilizado cada vez más el discurso de las industrias creativas para posicionarse como nuevos sectores de crecimiento económico que requieren una mayor inversión pública. Esto no solo ha resultado en la incorporación de las artes y la cultura en el primer discurso del mercado económico dominante, sino que al mismo tiempo también ha planteado preguntas sobre la validez del concepto del(la) artista autónomo(a) y el cambio desde las artes a la política cultural. Mientras que la política de las artes se centró principalmente de las preocupaciones estéticas y del financiamiento directo e indirecto de los(a) artistas y las organizaciones artísticas, la política cultural tiene un enfoque mucho más amplio y cubre, entre otros, la identidad cultural y los análisis de las dinámicas históricas, como la hegemonía y el colonialismo (Mulcahy 2016).

En este contexto, la profesionalización de los(as) trabajadores(as) de la cultura ejemplifica la expansión de la lógica del mercado en la esfera cultural, un momento definido por Fredric Jameson, una de las principales voces del Posmodernismo, en términos de que el conocimiento se convierte en "tanto capital como trabajo" (1998). El sociólogo francés, Pierre Bourdieu, también observó que el trabajo cultural se parecía al capital del conocimiento intelectual, pero el trabajo se hacía eco cada vez más del ritmo del trabajo industrial (1993). Esta aparente contradicción entre el capital cultural y el trabajo cultural ha sido un desafío clave, particularmente para aquellos(as) que trabajan como trabajadores(as) independientes en el sector cultural, ya sean autónomos(as), a tiempo parcial o con contratos temporales. En parte, esto se debe a la falta de comprensión de los aspectos sociales y económicos de las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) de la cultura, lo que hace que la precariedad se convierta en la norma en los SCC.

La política cultural ha buscado mediar en este problema presentando la noción de la condición del(la)artista como un indicador para evaluar los valores no económicos del trabajo cultural.¹ Sin embargo, este concepto un tanto amplio ofrece herramientas concretas limitadas para dar sentido tanto al valor social como a las crudas realidades del trabajo en los SCC, o las propias actitudes de los(as) trabajadores(as) de la cultura hacia el trabajo en el sector (Throsby 2008).

... fortalecer el valor social del trabajo cultural debe comenzar con el reconocimiento de la identidad profesional de los(as) trabajadores(as), tal como se informa tanto por su relación industrial con el mercado como por su relación con la sociedad.

Continúa debatiéndose hasta qué punto la política cultural puede abordar el valor social del trabajo cultural. Una preocupación clave es cómo ir más allá del estrecho mandato de la política cultural para aumentar o restaurar el financiamiento del sector cultural. En su lugar, se pide a los(as) responsables de la política cultural que confronten la cuestión del mérito artístico frente a la comercialización. Como nos advirtieron algunos(as), cuando las industrias creativas se abrieron paso en la política cultural, "vaciaron sistemáticamente" el valor cultural y social del sector cultural (O'Connor 2022). Abordar el valor social del trabajo cultural nos brinda la oportunidad de restablecer la agenda de la política cultural abandonando por completo la retórica de las "industrias creativas". Como en otras industrias modernas, el mercado laboral en los SCC está estructurado para privilegiar a unos(as) más que a otros(as) (Oakley & O'Brien 2015); brindar autonomía y seguridad a unos(as) más que a otros(as) (McRobbie 2018); y reforzar la desigualdad de género en el trabajo (Scharff 2017). Estos temas agudos en los SCC han sido neutralizados, en gran medida, a través del ideal del(la) profesional cultural con su desinterés en cuestiones de mercado (Adorno & Horkheimer 1944/2002). Como argumentó Kate Oakley (2013), la política cultural, que defiende la creatividad humana como "un proceso automático y autosuficiente intransferible a los valores del mercado", tiene un alcance limitado para abordar la precariedad del trabajo en los SCC. Cualquier intento de fortalecer el valor social del trabajo cultural debe comenzar con el reconocimiento de la identidad profesional de los(as) trabajadores(as), tal como se informa tanto por su relación industrial con el mercado como por su relación con la sociedad.

¹ La UNESCO adoptó la *Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista* en su vigésima primera sesión. La Recomendación pide a los Estados miembros que apliquen medidas en políticas relacionadas con las condiciones de empleo, la libertad de expresión, la movilidad, la seguridad social y la formación para mejorar "la situación profesional, social y económica de los artistas". La Recomendación sigue siendo una pieza clave del mecanismo legislativo de la UNESCO. Y con la adopción de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de 2005, la Recomendación ha adquirido un nuevo alcance al reconocer el papel de las y los artistas en la "creación y producción de una diversidad de expresiones culturales". Esto ha dado lugar a una serie de nuevos marcos de política desarrollados por la UNESCO.

Una tendencia creciente de desprofesionalización

La labor del arte siempre ha sido una combinación de un objeto material enraizado en el valor de intercambio (incluida la remuneración del trabajo) y uno basado en el valor simbólico. Muchos problemas contemporáneos asociados con la naturaleza precaria del trabajo en los SCC derivan de la percepción de que estos dos esquemas de valor tienen poco que ver entre sí. El valor de un objeto cultural parece existir en un espacio separado de aquellos(as) que realmente trabajan para producirlo. El trabajo en los SCC se considera cada vez más en términos de valor de intercambio (es decir, remuneración laboral) en lugar de los valores culturales que ayuda a producir. Esta pérdida de reconocimiento del valor cultural del trabajo realizado por los SCC tiene consecuencias mucho más graves para el sector, más allá de las preocupaciones legítimas sobre la remuneración justa de los(as) trabajadores(as). La disminución del valor social del trabajo en los SCC se ha convertido en ansiedad, alienación y autoexplotación entre los(as) trabajadores(as) de la cultura a nivel individual y en la creciente tendencia a la desprofesionalización a nivel social (Oakley 2014).

La “desprofesionalización” se refiere al debilitamiento del estatus social y económico de los(as) trabajadores(as) de la cultura y su creciente fragmentación y marginación dentro de la economía. La falta de acceso a capacitación y a negociación colectiva, entre otras cosas, contribuyen a la erosión gradual de su posición como trabajadores(as) profesionales calificados(as) dentro de la economía. Los(as) trabajadores(as) de la cultura tienden a ser personas altamente calificadas en su especialización creativa, pero pueden estar menos capacitados(as) para realizar otras tareas no creativas, como marketing, promoción o gestión. Sin embargo, estas tareas no creativas son importantes en tanto implican el desarrollo de habilidades, identidades, normas y valores asociados al desarrollo de su trabajo como profesión. Estas habilidades se vuelven particularmente importantes para los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes, que trabajan sin afiliaciones ni estructuras organizativas. Aquí, es importante reconocer que, aun cuando hablamos de desprofesionalización en el sector, en algunas partes del mundo (especialmente en los países en desarrollo) el empleo en los SCC aún no ha alcanzado el estatus legal de profesión. Los(as) trabajadores(as) de estos países enfrentan un desafío aún mayor, ya que las percepciones de su trabajo se caracterizan cada vez más por la lógica de desprofesionalización que existe en otros lugares.

En las últimas tres décadas, como ya se mencionó, el trabajo en los SCC se ha devaluado por la falta de representación sindical y la disminución de la confianza pública en la crítica artística, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. La “crítica artística” es un término general que “sintetiza las muchas formas de crítica lanzadas por primera vez contra la nueva sociedad industrial, capitalista y burguesa del siglo XIX, en gran parte por artistas en nombre de la libertad y la realización individual” (Chiapello 2004, p.585). Como sostienen Upton-Hansen, Kolbe y Savage, en las últimas décadas ha habido mucho pesimismo sobre el “poder crítico del mundo del arte, por limitado o restringido que haya sido en el pasado” (2021, pp. 171-172), en un mundo de intensificación de la comercialización, desigualdad económica y disminución del financiamiento público.

Esta devaluación ha desencadenado la desprofesionalización del sector, lo que dificulta cada vez más la búsqueda de una carrera sostenible en este ámbito, debido a los bajos salarios y el acceso limitado a una protección social adecuada, en particular para quienes trabajan como

trabajadores(as) independientes. Si bien las reformas de la política cultural en todo el mundo han allanado el camino para la expansión de las medidas de protección social, como las pensiones, las licencias por enfermedad, el acceso a atención sanitaria y la capacitación para quienes tienen un trabajo asalariado; sigue existiendo un desafío en lo que respecta a los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes. La labor de los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, tiende a oscilar entre períodos contratados y no contratados, lo que exige un mejor reconocimiento no solo del valor del trabajo remunerado, sino también de los valores producidos en tiempos de “autotrabajo” que a menudo no son contabilizados en la remuneración del trabajo.² En los últimos años, la digitalización y la automatización de la producción en los SCC, junto con la disminución de la inversión pública, se han sumado al estrés de la desprofesionalización.

A medida que se acelera la desprofesionalización dentro del sector, las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) de la cultura se deterioran aún más. Como ha sido bien documentado por los estudios de la economía informal de los(as) trabajadores(as) temporales, cuando el trabajo se desprofesionaliza, la resistencia de los(as) trabajadores(as) puede ser desestimada rápidamente. En los SCC, la falta de representación sindical tiene el potencial de debilitar aún más el poder de negociación colectiva del sector y contribuir a aumentar la desigualdad entre las listas A de artistas o expertos(as) más célebres u otros. Dadas estas consecuencias, la tendencia a la desprofesionalización puede, con el tiempo, conducir a una disminución general de la aspiración a trabajar en el sector, ya que tanto el estatus de los(as) profesionales de la cultura como la retribución económica son bajos.

Por lo tanto, para revertir la tendencia de desprofesionalización, es importante invertir en el establecimiento de estándares profesionales dentro de los SCC a través de una reforma política más amplia; que a su vez pueda permitir que el sector en su conjunto y los(as) trabajadores(as) de manera individual accedan a beneficios e incentivos relevantes. Se está trabajando en este sentido, y temas como la remuneración justa se han puesto en la agenda gracias, en gran parte, a un modelo de gobernanza integrado y participativo que involucra a la sociedad civil, los gobiernos, los actores no gubernamentales y los actores del sector privado (UNESCO 2022), pero el progreso varía de una región a otra, y aún quedan muchos y variados desafíos.

Los esquemas de protección social convencionales tienden a poner en desventaja a estos(as) trabajadores(as) ocasionales y atípicos, fuera de las relaciones laborales estandarizadas o ingresos estables.

² El informe mundial de la UNESCO 2022 Re | pensar las políticas para la creatividad – Plantear la cultura como un bien público global, reveló que el gasto público en las industrias creativas sigue disminuyendo tras la pandemia del COVID, a pesar de que el sector ha contribuido tanto económica como socialmente a la salud y el bienestar de las sociedades de todo el mundo.

Insuficiencia de los sistemas de protección social

En ausencia de un establecimiento estándar en las condiciones de trabajo de los SCC, la tendencia a la desprofesionalización resultará en un empeoramiento de las medidas de protección social para la fuerza laboral, donde el acceso a beneficios ya es débil para un número desproporcionadamente alto de trabajadores(as) independientes en el sector, debido a la naturaleza atípica de su trabajo. Los esquemas de protección social convencionales tienden a poner en desventaja a estos(as) trabajadores(as) ocasionales y atípicos, fuera de las relaciones laborales estandarizadas o ingresos estables. Como se señala en un informe de la OIT de 2021, los trabajadores(as) autónomos(as) y *freelancers* de los SCC se enfrentan a desafíos particulares para acceder a condiciones de seguridad social debido a que los planes nacionales de seguridad social a menudo se diseñan sobre la base de tipos estándar de contratos, actividades laborales e ingresos; y con frecuencia, falta un marco legal relevante para dar cuenta del trabajo de la creatividad. (ver Tabla 1)³

La falta de esquemas contributivos para cubrir los trabajos *freelance* o independientes realizados por trabajadores(as) de la cultura, se debe en parte a una evaluación de la creatividad que se realiza fuera de los acuerdos contractuales. La legislación laboral, en la mayoría de los países, no protege la práctica creativa como autoempleo. Las cotizaciones voluntarias de los autoempleados les permite optar por los regímenes de protección social cuando no son obligatorios. También abre la puerta a empleadores(as) que explotan la condición de autoempleados y no aportan su cuota. Todo esto se traduce en una reducción de la elegibilidad de los(as) trabajadores(as) de la cultura para los beneficios de protección social.

Además de los desafíos para acceder a beneficios a largo plazo, como pensiones, a muchos(as) trabajadores(as) de la cultura también se les niegan de manera permanente los beneficios a corto plazo, como licencia por enfermedad o licencia por paternidad, así como oportunidades de capacitación. A su vez, esto resulta en la autoexplotación de los(as) trabajadores(as) de la cultura a través de la inversión personal en formación o tomar una licencia sin goce de sueldo, que no son contabilizados. Estas insuficiencias en las condiciones de trabajo dentro de los SCC tienen implicaciones sociales más amplias en términos de diversidad en la fuerza laboral. Los estudios han demostrado que la falta de prestaciones de seguridad social es un factor clave que contribuye a la desigualdad de género en el sector cultural. Por lo general, a las mujeres se les paga menos que a los hombres y es menos probable que las mujeres con hijos ingresen al sector y progresen en sus carreras.⁴ Las personas de entornos socioeconómicos vulnerables, generalmente, tampoco pueden seguir una carrera profesional en un sector caracterizado por la inseguridad.⁵ Además, cuando

³ Para mayor información, ver Tabla 1 en la p. 35 del Documento de trabajo 28 de la OIT, *Social Protection in the Cultural and Creative Sector - Country Practices and Innovations (La protección social en el sector de la cultura y la creación - Prácticas e innovaciones en países seleccionados)*, publicado en 2021. Esta tabla presenta la categorización de la OIT para trabajadores(as) que no están cubiertos(as) por esquemas de seguridad social debido a sus condiciones de contrato y otras situaciones de empleo sugiriendo formas de prevenir su exclusión.

⁴ Informe de la UNESCO *Gender & Creativity: Progress on the Precipice (Género & Creatividad: progresos al borde del precipicio)* (2021) muestra que en campos como la cultura, donde predominan los contratos *freelance* o de corta duración, temporales e inseguros, esto contribuye a la subrepresentación de las madres y a la falta de representación femenina en los niveles superiores, lo que impide el avance profesional. Según el mismo informe, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres y esta desigualdad se agudiza en las mujeres con hijos.

⁵ De acuerdo a un estudio realizado por el Creative Industries Policy and Evidence Centre (Centro de Evidencia y Políticas de las Industrias Creativas): *Getting in and getting on: Class, participation and job quality in the UK's Creative Industries (Entrar y permanecer: Clase, participación e igualdad de empleo en las Industrias Creativas del Reino Unido)*, solo 16% de las personas que toman trabajos creativos provienen de clases trabajadoras. (2020 p.16).

los(as) trabajadores(as) de la cultura no tienen acceso a tales sistemas de protección social y no reciben sus beneficios y redes de seguridad social, también se les niegan las recompensas sociales.

Necesidad de recompensas sociales

Las recompensas sociales están intrínsecamente vinculadas a las condiciones laborales y al marco más amplio del trabajo decente. Las recompensas sociales no son objetos físicos sino que se obtienen durante las interacciones sociales. Según Jorunn (2010), la dimensión de recompensa social se refiere a diversos aspectos del entorno social y de las relaciones laborales de los(as) empleados(as), midiendo el grado de reconocimiento público externo y el apoyo social interno, tal como lo perciben los(as) trabajadores(as). Además, genera una sensación de bienestar y emoción positiva cuando uno(a) siente que pertenece y es aceptado(a) por los demás durante las interacciones sociales.

Se crean importantes recompensas sociales para la fuerza laboral cuando las medidas políticas se basan en un conocimiento profundo de la profesionalidad de los SCC (con necesidades tanto generales como únicas) y cuando se reconoce el valor social del trabajo cultural. Por ejemplo, al abordar las necesidades generales del sector, se puede prestar más atención al ofrecer incentivos fiscales a nivel sectorial e individual, o ampliar el acceso a atención de salud mental. Cuando se recurre a las necesidades únicas del sector, se puede considerar la creación de oportunidades para el desarrollo de capacidades relevantes para el contexto, dado que el sector está plagado, entre otras cosas, de capacitación inadecuada y autofinanciada.

Incentivos fiscales innovadores

En todo el mundo, se utilizan incentivos fiscales para cultivar los SCC, pero pocos han tenido éxito debido a importantes problemas de remuneración en el sector. A menudo, los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes deben conformarse con pagos irregulares, o que no se les pague hasta después de que se vendan los bienes culturales o se presten los servicios. Esto afecta su capacidad para planificar adecuadamente el trabajo futuro, incluida la vacilación en contribuir a los planes de seguridad social. Un problema mayor es que los incentivos fiscales desarrollados, no se basan en una comprensión de las características únicas de los SCC. En Irlanda, la exención fiscal de las artes visuales introducida en 1997, fue una de las primeras leyes en el mundo que ofrece una exención fiscal del 100 % sobre la renta, basada en las ventas de obras de arte con un precio de hasta EUR 250.000 (McAndrew 2002).⁶ Esta legislación, que permitió a las personas con altos ingresos dentro de los SCC recibir muchos más beneficios que la mayoría de los(as) artistas, ha dado lugar a un feroz debate en Irlanda sobre la equidad del incentivo fiscal (Molenaar 2017).

⁶ El Régimen de Exención Fiscal de los(as) Artistas les permite quedar exentos(as) del impuesto sobre la renta por la venta de obras creativas originales. El régimen se introdujo en 1997 y se rige por el artículo 195 de la Ley de Consolidación Fiscal. En 2007 entró en vigor la restricción para personas con ingresos elevados, que establece el límite máximo de EUR 250.000 para la exención fiscal de los(as) artistas.

... las decisiones sobre exención de impuestos deben tener como objetivo proteger los recursos, permitir que los(as) trabajadores(as) de la cultura se ganen la vida con lo que hacen, así como los fines, con ingresos de la venta de bienes culturales.

Por lo tanto, los incentivos fiscales deben basarse en el reconocimiento de una fuente sostenible de creatividad, incluida la atracción y el fomento del talento creativo, y no simplemente en el precio de intercambio del producto del trabajo. Es decir, las decisiones sobre exención de impuestos deben tener como objetivo proteger los recursos, permitir que los(as) trabajadores(as) de la cultura se ganen la vida con lo que hacen, así como los fines, con ingresos de la venta de bienes culturales. Así, la primera tarea de cualquier incentivo fiscal para los SCC debe ser establecer un consenso que reconozca la condición de los(as) artistas. Tal como establece la reforma *Impuesto sobre la Renta sobre la Exención de los(as) Artistas de Irlanda*: “[la Oficina de los Comisionados de Ingresos] puede determinar que ciertas obras artísticas son originales y que los trabajos creativos (son) generalmente reconocidos por tener mérito cultural o artístico” (sitio web Revenue, Irish Tax and Incomes).

Reconocer el estatus de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura garantizará la equidad y responsabilidad de cualquier incentivo fiscal. En lugar de permitir que un pequeño porcentaje de artistas de altos ingresos reciba importantes exenciones fiscales, los incentivos fiscales podrían buscar limitar la exención fiscal o crear formas alternativas de exención fiscal en el umbral más bajo para garantizar que los(as) artistas con menores ingresos reciban mayores exenciones fiscales. Esto revertiría las importantes desigualdades del mercado laboral. Además de los ingresos por la venta de obras de arte originales, las exenciones de impuestos también deben considerarse junto con otros indicadores cualitativos, como para aquellos(as) que tienen acceso limitado a la seguridad social o atención sanitaria asequible, o propietarios(as) únicos(as) en el umbral de ingresos bajos a medios.

Los incentivos fiscales también deben considerar la creatividad integrada, en lugar de restringir los beneficios fiscales a las categorías de empleo principales de los SCC. La legislación podría ampliar los incentivos fiscales para incluir a los(as) no creativos(as) que trabajan en el sector cultural en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios culturales, así como a los(as) creativos(as) independientes que trabajan en sectores no creativos (por ejemplo, fotógrafos(as) autónomos(as) que trabajan en mensajería de salud pública para hospitales). Estos(as) trabajadores(as) también deberían ser elegibles para incentivos fiscales.

Además, cualquier incentivo fiscal dirigido a proyectos de turismo, vivienda, preservación del patrimonio o renovación urbana podría tener un efecto de filtración sobre los(as) trabajadores(as) de la cultura individuales. A modo de ejemplo, en el Sudeste Asiático, una gran cantidad de trabajadores(a) de la cultura presta servicios a la industria turística de la región. Si bien esto crea oportunidades para alianzas intersectoriales, también presenta el riesgo de que los SCC se vuelvan

invisibles dentro de la industria del turismo, sin un estatus de industria separada o un organismo de la industria que vele por sus necesidades.

Este es el caso de Camboya, donde las empresas culturales están sujetas a una variedad de impuestos que incluyen el IVA, el impuesto al entretenimiento y el impuesto a la importación; y los SCC no son reconocidos oficialmente como industria. Además, los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes en Camboya a menudo no están registrados(as) a efectos fiscales, lo que los(as) hace inelegibles para beneficios sociales, como la atención sanitaria. Las audiencias de las artes y la cultura también están estrechamente relacionadas con el próspero sector turístico del país: se estima que casi 2,5 millones de turistas visitan el templo de Angkor Wat en Siem Reap cada año. Por lo tanto, el impacto de la pandemia del COVID-19 fue devastador para los SCC allí, debido a la pérdida masiva de ingresos por turismo. Además, cuando el Gobierno de Camboya decidió extender una devolución de impuestos a la industria del turismo en respuesta a la pandemia, los SCC no fueron incluidos, a pesar del hecho que los ingresos de estas organizaciones y los(as) artistas con los que trabajan dependen en gran medida del turismo. En cambio, se sugirió que los(as) artistas pudieran registrarse y acceder al Programa IDPoor del gobierno, que proporciona pagos mensuales de USD 30 en Phnom Penh y USD 20 en el campo. El estudio de este caso destaca la necesidad de grupos de defensores sectoriales dedicados que aseguren que las necesidades de los(as) trabajadores(as) culturales estén protegidas y que puedan, entre otras cosas, construir puentes entre el sector y los formuladores de políticas. En Camboya, esto ha tomado la forma de la Consolidated Voice and Solidarity of Cultural and Creative Organisations and Professionals (Voz consolidada y solidaridad de organizaciones y profesionales culturales y creativos en Camboya) (CICADA), una organización de investigación y promoción basada en membresía que representa a los SCC de Camboya que se registró formalmente en el Ministerio del Interior del país en 2022.

El acceso a la atención sanitaria, incluida la relativa a la salud mental, es fundamental para garantizar las recompensas sociales a los(as) trabajadores(as) de la cultura, en particular para quienes lo hacen de manera independiente.

Ampliar el acceso a la atención de salud mental

El acceso a la atención sanitaria, incluida la relativa a la salud mental, es fundamental para garantizar las recompensas sociales a los(as) trabajadores(as) de la cultura, en particular para quienes lo hacen de manera independiente. Un estudio reciente en Australia⁷ revela que una crisis

⁷ Esta investigación realizada por Never Not Creative en 2018, es uno de los primeros estudios importantes sobre la salud mental de los medios, el marketing y las industrias creativas en Australia, en especial sobre el estigma asociado a los problemas de salud mental en el sector.

del sector cultural en salud mental fue causada por factores complejos, que incluyen acuerdos laborales precarios, la confusión entre el trabajo y la vida diaria, y la presión de la cultura de las celebridades y el emprendimiento. Es evidente que hay un nexo entre el deterioro de la salud mental de los(as) trabajadores(as) de la cultura y una tendencia creciente de desprofesionalización en el sector. El problema de la salud mental se relaciona claramente con la disminución del valor social de la profesión y la falta de reconocimiento intrínseco del valor de la participación del/la artista y de los(as) trabajadores(as) independientes en la cultura, así como con la falta de recompensas sociales que se traducen en constantes intentos de autocompensación y un eventual agotamiento. En 2018, el primer estudio importante sobre salud mental y el bienestar de los medios, el marketing y las industrias creativas en Australia *Mentally Healthy, A Study into the Creative Media Marketing Industry (Mentalmente sano, Un estudio a la Industria de marketing de medios creativos)* reveló que la satisfacción laboral es un indicador clave en la salud mental (Never Not Creative).

Además, la pandemia del COVID-19 exacerbó la crisis, particularmente para los(as) artistas visuales y escénicos(as) que dependen de giras, conciertos y exhibiciones para obtener ingresos y desarrollar su carrera. Si bien las condiciones de aislamiento experimentadas por muchos(as) en los primeros meses de la pandemia se han relacionado con un aumento de la creatividad, particularmente entre personas con poco compromiso previo con las artes, este aislamiento también provocó que los(as) artistas experimentaran ansiedad severa y ausencia de oportunidades para presentar su trabajo en vivo a las audiencias, junto con una exposición cada vez menor a nuevas redes, y acceso limitado o nulo a los espacios y recursos necesarios para mantener sus habilidades.

Con anterioridad, al parecer existía muy poco apoyo disponible, ya sea estructurado o profesional para los(as) trabajadores(as) de la cultura que enfrentan problemas de salud mental. El mismo informe de 2018 en Australia, revela que la mayoría de los(as) trabajadores(as) habían recurrido a fuentes de apoyo no profesionales en esos momentos. Solo una cuarta parte de los encuestados se había acercado a profesionales calificados para recibir apoyo en salud mental (Tynan y Thienel, 2018). Aquí, el ejemplo de Arts Wellbeing Collective *Colectivo Arte y Bienestar* de Australia es interesante por su atención a los desafíos específicos del trabajo en los SCC. El colectivo es una iniciativa de prevención y promoción de la salud mental del Arts Centre Melbourne. Proporciona recursos, servicios e iniciativas adaptadas a los entornos laborales específicos a los que se enfrentan los(as) trabajadores(as) y las organizaciones artísticas. Dirigido y orientado por la propia el propio sector, el colectivo trabaja para identificar las causas fundamentales del estrés laboral en el sector de las artes escénicas y para potenciar y permitir respuestas organizativas más eficaces para apoyar lugares de trabajo creativos que sean mentalmente saludables.

Abordar el acoso en el lugar de trabajo

Más allá de la fragilidad y la inadecuación de los marcos normativos contra el acoso, la desprofesionalización y el alcance más amplio de las malas condiciones laborales parecen crear un caldo de cultivo para las prácticas de violencia laboral. El reciente informe de IETM *#MeToo in the Arts: From call-outs to structure change (#Yotambién en las Artes: Desde el llamado hasta el cambio de estructura)*, afirma que el movimiento MeToo que comenzó en 2017 reveló una ineficiencia y falta de herramientas para proteger a los(as) trabajadores(as) del acoso (Keil & Kheriji-

Watts 2022).⁸ El comportamiento inadecuado es inherente a los sectores culturales y creativos, especialmente cuando se trata de profesionales autónomos(as) y artistas independientes. Distinguir entre lo personal y lo profesional en el ámbito creativo también es un factor que puede desencadenar prácticas inapropiadas en el lugar de trabajo. Además, la falta de oportunidades profesionales sostenibles para los(as) artistas hace que su posición sea más débil frente al abuso y el acoso. El miedo a perder un trabajo o socavar las relaciones profesionales puede conducir a la normalización de prácticas nocivas en el lugar de trabajo (Ghekiere 2020).

Lo cierto es que múltiples estudios en los últimos años revelan la magnitud del problema. En 2017, Kunstbond, el sindicato de artes holandés, realizó una encuesta rápida entre sus miembros que reveló que el 60 % de los(as) encuestados(as) había sido intimidado(a), abusado(a) verbalmente o acosado(a) sexualmente en el lugar de trabajo al menos una vez (Kunstbond 2017). En Japón, un grupo de artistas Hyogen-no-genba-chosa-dan realizó una encuesta en línea y publicó los resultados en marzo de 2021: el 90 % de los(as) encuestados(as) señalaron haber sido víctimas por abuso de poder y el 80 % dijo haber sufrido acoso sexual. (Chiba 2021).

Si bien muchos países tienen leyes nacionales cuyo objetivo es combatir el acoso en un entorno profesional (OIT 2007), el cambio también debe promoverse mediante esfuerzos de base hechos a la medida. En los últimos años, muchas instituciones culturales y artísticas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y empresas privadas han elaborado políticas para prevenir y abordar el acoso y la violencia en sus organizaciones o en el sector en general. Por ejemplo, el Sindicato de Actores de Sudáfrica desarrolló un Código de Prácticas que establece principios y políticas para la eliminación del acoso sexual en la industria (FIA n.d.); y en Eslovenia, la Facultad de Artes de la Universidad de Ljubljana ha introducido un nuevo código de prácticas cuyo objetivo es crear un marco para que los(as) estudiantes participen en la implementación de procedimientos contra la violencia (Keil & Kheriji-Watts 2022).

Acceso al desarrollo de las capacidades personalizado

Como ha señalado Allan, el privilegio en los SCC a menudo se construye no a través del empleo sino del "acceso desigual a experiencia y visibilidad" para el autodesarrollo (2018, pg.249). En terreno, vemos algunas tendencias preocupantes, incluido el traspaso de la responsabilidad del desarrollo de capacidades a los(as) propios(as) trabajadores(as) de manera individual. Estudios sugieren que los(as) jóvenes en los SCC están particularmente en desventaja como resultado de la amplia transformación de las políticas de apoyo laboral. A menudo, por ejemplo, estos(as) jóvenes son obligados(as) a trabajar en los medios de comunicación no remunerados bajo la apariencia de una pasantía, a fin de calificar para los beneficios sociales (Lee 2015). Aquí la distribución desigual de los recursos de formación exacerba las condiciones para la autoexplotación.

⁸ La Organización Internacional del Trabajo define la violencia y el acoso como las prácticas y los comportamientos que provocan o pueden provocar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos: Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.

...la necesidad tener acceso a redes sectoriales y experiencia puede poner en desventaja a los(as) trabajadores(as) jóvenes que carecen de capital cultural y social.

Además, la necesidad tener acceso a redes sectoriales y experiencia puede poner en desventaja a los(as) trabajadores(as) jóvenes que carecen de capital cultural y social. Todas estas tendencias perjudican aún más a los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes en términos de acceso al crecimiento profesional e ingresos estables.

Cada vez con mayor frecuencia, las habilidades de gestión y/o emprendimiento son identificadas como áreas de importancia para ayudar a los(as) trabajadores(as) de la cultura a encontrar empleo y generar ingresos sostenibles. En respuesta a esto, algunos gobiernos favorecen los programas de nivel terciario sobre los esquemas de aprendizaje, dejando a estos(as) trabajadores(as) en desventaja por el conflicto entre las opciones para una educación artística de base amplia y la formación profesional basada en desarrollo de habilidades. Además, los modelos actuales de capacitación y mejora de las habilidades con un enfoque en el emprendimiento creativo, no satisfacen las necesidades de validación social de las profesiones en los SCC. Estos programas, que a menudo enfatizan el carisma individual y el logro personal, contribuyen a la autoexplotación y problemas de autoestima y duda entre muchos(as) trabajadores(as). Por otro lado, estudios basados en las prácticas artísticas comunitarias e indígenas, han identificado la gestión cultural como un paradigma alternativo para la capacitación con un enfoque en valores como el colectivismo, el cuidado y el compartir (Hagan & Redmond 2019). Las nociones de liderazgo entre los pueblos originarios se ejercen de acuerdo a diferentes valores y criterios, y algunos ven el liderazgo como una custodia, como un proceso de creación de consenso en lugar de una posición adscrita dentro de una jerarquía.

Los programas de capacitación informados por las culturas y cosmovisiones indígenas están destacando, por ejemplo, dentro del Canada's Banff Centre for Arts and Creativity (Centro Banff para las Artes y la Creatividad de Canadá), a través de sus extensos programas de artes indígenas que ofrecen residencias y otros espacios de creación, así como presentaciones, conciertos y charlas de artistas indígenas. El programa Custodianship (Custodia) del Consejo de las Artes de Australia (Watts 2020), está diseñado y dirigido a practicantes culturales, trabajadores(as) de las artes y artistas de los pueblos originarios. El programa desafía las nociones occidentales de lo que significa el liderazgo artístico y replica la forma en que aprenden las comunidades indígenas en Australia: a través de la comunidad, en lugar de una jerarquía de arriba hacia abajo al estilo occidental. En Creative New Zealand (Consejo de las Artes de Nueva Zelanda), el programa de pasantías en artes maoríes apoya a los(as) gestores(as), profesionales y productores(as) maoríes emergentes de las artes para establecer vías para embarcarse en una carrera en las artes (Toi Māori Aotearoa s.f.).

Otro modelo interesante de desarrollo de capacidades nos llega desde Indonesia y es facilitado por el sindicato recientemente registrado para el sector de los medios en el país, SINDIKASI, Sindicato de Trabajadores(as) de la Industria Creativa y de los Medios para la Democracia. SINDIKASI es una iniciativa colectiva de trabajadores(as) de los medios y de la industria creativa, que han unido sus fuerzas “para apoyarse mutuamente y convertirse en una red de seguridad en las vulnerabilidades que se enfrentan en medio del desarrollo de la economía digital” (SINDIKASI s.f.).

Desde su creación, el sindicato ha abogado por los derechos de los(as) trabajadores(as), especialmente de los(as) jóvenes y las mujeres del sector que son particularmente vulnerables debido al acoso laboral, la falta de comprensión de los derechos de los(as) trabajadores(as) que reduce el estatus de muchos(as) de ellos(as) a la informalidad laboral y el débil sistema de protección social del país. En respuesta, SINDIKASI ha desarrollado una serie de programas de capacitación para trabajadores(as) de la cultura, que no solo abarcan el desarrollo de conocimientos técnicos y administrativos, sino que mantienen un enfoque más amplio en aumentar la comprensión de los(as) trabajadores(as) sobre sus derechos individuales.

El desarrollo de capacidades y la capacitación para navegar en el entorno digital son esenciales para permitir que los(as) artistas e intérpretes den forma y apliquen modelos de remuneración y negocios sostenibles cuando trabajan en el dominio digital. En 2020, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto al Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile lanzaron un programa de becas para que profesionales de la cultura y la creación realicen cursos sobre comercio electrónico y marketing digital, así como capacitación sobre derechos de autor (UNESCO 2020). En 2021, el movimiento de creadores de Estados Unidos Your Music Your Future (Tu Música Tu Futuro) lanzó una campaña de educación global sobre regalías y adquisiciones de derechos de autor. (Tu Música Tu Futuro Internacional s.f.)

Conclusiones principales

Si bien el asunto de los aspectos sociales de las condiciones de trabajo es de gran importancia para todos los(as) trabajadores(as) de la cultura, es de particular importancia para aquellos(as) en tipos de empleo atípicos y en la economía informal de los SCC. El tema es amplio y este capítulo, que se centró especialmente en la protección social, el valor social y las recompensas sociales, ha sacado a la luz hallazgos clave que se relacionan con los derechos legales de los(as) trabajadores(as), su bienestar y acceso a oportunidades de desarrollo de capacidades, así como preguntas más amplias sobre las percepciones del valor de las artes y la cultura para la sociedad.

Derechos jurídicos de los(as) trabajadores(as)

Seguridad social, cobertura sanitaria y acceso a beneficios fiscales deben ser derechos básicos para los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes y son esenciales para garantizar un trabajo decente y digno en los SCC.

Dichos derechos también aumentarán significativamente las recompensas sociales que experimentan los(as) trabajadores(as) de la cultura, que son claves para retener el talento en el sector. La dimensión de recompensa social se refiere a varios aspectos del entorno social y las relaciones laborales de los(as) empleados(as), siendo de gran importancia medir el grado de reconocimiento público externo y el apoyo social interno, tal como lo perciben los(as) trabajadores(as).

El valor de la cultura para la economía y la sociedad

El trabajo de la cultura conlleva un valor económico y social. Muchas intervenciones políticas tienden a justificar la inversión pública en las artes y el desarrollo cultural basándose únicamente en métricas que son predominantemente de naturaleza económica.

Si bien se reconoce ampliamente que el sector cultural tiene un papel mucho más importante en la sociedad de lo que revelan los índices económicos (como lo demuestra la pandemia del COVID-19), también ha sido difícil cuantificar el valor social de las artes y la cultura a través de indicadores apropiados. Existe una necesidad urgente de entablar conversaciones importantes sobre el valor social de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura como parte de conversaciones más amplias acerca del estatus del/la artista y más allá.

Bienestar

El deterioro de la salud mental es un importante desafío para los(as) trabajadores(as) de la cultura, especialmente para aquellos(as) que trabajan de forma independiente, debido al trabajo precario, la inestabilidad de los ingresos y la falta de seguridad social.

Existe una tendencia preocupante a descartarlos(as) como opciones profesionales individuales, en lugar de prestar atención a los problemas estructurales del sector. Ante la falta de oportunidades laborales estables, salarios justos y acceso a seguridad social, así como capacitación continua, los(as) trabajadores(as) de la cultura, a menudo se ven obligados(as) a invertir su propio tiempo, dinero y otros recursos para permanecer empleados(as) en el sector. Esta autoinversión no está, por supuesto, al alcance de todos(as) quienes trabajan en el sector. Esto plantea la pregunta: ¿quién puede permitirse realmente convertirse en artista o trabajador(a) de la cultura? Y apunta al continuo rol que tiene el privilegio como guardián, a menudo obstruyendo el ingreso al trabajo en los SCC.

Desarrollando
capacidades

El acceso a la capacitación o formación sigue siendo débil dentro de los SCC, no solo para artistas y trabajadores(as) independientes, sino incluso para aquellos(as) empleados(as) en contextos institucionales.

En el caso de estos(as) últimos(as), los(as) empleadores(as) con frecuencia se muestran reacios a pagar por la formación, incluso cuando el entorno operativo en los SCC cambia drásticamente. Además, el exceso de oferta de solicitantes bien calificados(as) (como es el caso de la Unión Europea, donde Eurostat ha demostrado que más de la mitad de los(as) trabajadores(as) tiene educación de nivel terciario) tiene el efecto de desalentar a veces a los(as) empleadores(as) de ofrecer capacitación interna. También se necesitan conversaciones urgentes sobre quién puede estar en la mejor posición para responder a las complejas necesidades de formación del sector.

Oportunidades identificadas

- Debido a la gran cantidad de problemas urgentes que enfrentan los(as) trabajadores(as) en los SCC, incluidas las deficientes medidas de seguridad social, existe una oportunidad para que los organismos públicos nacionales, como los consejos artísticos, aumenten su preocupación más allá de la distribución de fondos para promover el cambio. Esto incluye usar su estatus para apoyar mejor el trabajo justo en el sector, particularmente en ausencia de representación sindical.
- A nivel gubernamental, el acceso a la atención sanitaria, incluido un plan de salud mental, debería ser imperativo en las reformas de la política cultural nacional. Esto podría incluir un componente de política dura (por ejemplo, gravámenes de la industria para pagar licencias médicas o licencia de un(a) cuidador(a) para trabajadores(as) eventuales y contratistas) y un componente de política blanda (por ejemplo, monto obligatorio de apoyo en salud mental para gestores culturales como parte de un Programa de Salud Ocupacional y Plan de seguridad). Estos gastos deben ser justificables como parte de cualquier proyecto artístico o financiamiento operativo para que las organizaciones culturales pequeñas y micro también puedan contar con estos recursos limitados. A nivel institucional/organizacional, minimizar el riesgo de agotamiento entre los(as) trabajadores(as) debe ser una prioridad, incluyendo el ofrecimiento de acuerdos de trabajo estables y justos. A nivel individual, la formación gratuita destinada a mejorar la salud mental es esencial.
- Se requiere un enfoque integral para abordar el acoso laboral. Además de establecer y mejorar los marcos legales y regulatorios, es esencial alentar y apoyar a las organizaciones en los SCC para que desarrollen sus propios protocolos de conducta específicos para el tipo, tamaño y naturaleza de su trabajo. Dichas directrices deberían ampliar la cobertura más allá de los(as) trabajadores(as) empleados(as) e incluir también a los(as) profesionales de la cultura independientes involucrados en la organización.
- Es importante contemplar un enfoque creativo y colaborativo centrado en el/la trabajador(a) para la formación de los SCC. Tal enfoque implica colaboraciones multidisciplinarias e intersectoriales con múltiples involucrados clave (incluyendo instituciones educativas, gobiernos locales, asociaciones específicas de la industria/sector y creadores de cambios sociales).
- Un cambio en los valores que declaran los programas de capacitación desde el liderazgo cultural hasta la gestión cultural apoyaría la creación de paradigmas alternativos con menos énfasis en los logros individuales y más centrados en cuestionar el valor social del arte, los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura.

Referencias

60% suffered from sexual harassment (60% sufrió acoso sexual), Kunstenbond, 24 de octubre 2017, <https://kunstenbond.nl/nieuws/60percent-reacties-last-van-seksueel-intimiderend-gedrag/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Adorno, T. & Horkheimer., M 1944, "The culture industry: enlightenment as mass deception", *Dialectic of Enlightenment* ("La industria cultural: la ilustración como engaño de masas", *Dialéctica de la Ilustración*), ed Noerr, G S, trans. Jephcott, E, reprinted Stanford University Press, California, 2002, pp. 94-136.

Allan, K. 2018, "Investment in me: uncertain futures and debt in the intern economy" ("Invertir en mí: futuros inciertos y deuda en la economía interna"), en Taylor, S. & Luckman, S. (eds), *The New Normal of Working Lives (La nueva normalidad en la vida laboral)*, Palgrave Macmillan Cham, London, pp. 245-263.

Artists' Exemption, Irish Tax and Incomes (*Exención para artistas*, impuestos e ingresos irlandeses), 20 de diciembre de 2021, <https://www.revenue.ie/en/personal-tax-credits-reliefs-and-exemptions/income-and-employment/artists-exemption/index.aspx>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Arts Wellbeing Collective (Colectivo para el Bienestar de las Artes), <https://artswellbeingcollective.com.au/about/the-story-so-far/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Banff Centre for Arts and Creativity (Centro para las Artes y la Creatividad Banff), <https://www.banffcentre.ca/indigenous-arts>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Banks, M. 2007, *The politics of cultural work (Las políticas del trabajo cultural)*, Springer, Palgrave Macmillan, London.

Beck, A. (ed) 2005, *Cultural work: understanding the cultural industries (El trabajo cultural: comprendiendo las industrias culturales)*, Londres y Nueva York

Bourdieu, P. 1993, *The field of cultural production (El área de la producción cultural)*, Columbia University Press, New York.

Carey, H., Florisson, R., O'Brien, D., & Lee, N. 2020, *Getting in and getting on class, participation and job quality in the UK creative industries (Entrar y mantenerse, participación y calidad laboral in las industria creativas del Reino Unido)*, Serie de Revisión de Políticas: Documento de Clase en las industrias creativas – Documento N° 01 2020, Creative Industries Policy Evidence Centre led by Nesta (Centro de evidencia de políticas de industrias creativas dirigido por Nesta), <https://cdn2.assets-servd.host/creative-pec/production/assets/publications/PEC-report-class-in-the-creative-industries-FINAL.pdf>. [Consultado el 5 julio de 2022]

Chiapello, E. 2004, "Evolution and co-optation: The 'artist critique' of management and capitalism" ("Evolución y cooptación: la 'crítica artística' de la gestión y el capitalismo") en *Third Text (Tercer texto)*, vol 18, n° 6, pp. 585-594.

Chiba, E. 2021, *Survey: Sexual harassment, violence rampant in art industry (Encuesta: Acoso sexual, violencia desenfrenada en la industria del arte)*, The Asahi Shimbun, 25 de marzo, <https://www.asahi.com/ajw/articles/photo/38831209>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

CICADA, s.f., <https://www.cicadakh.org/en/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Cohen, N. S. 2015, "Cultural work as a site of struggle: Freelancers and exploitation" ("El trabajo cultural como lugar de lucha: *freelancers* y explotación"), en Fuchs, C. & Mosco, V. (eds), *Marx and the Political Economy of the Media (Marx y la economía política de los medios)*, Brill, pp. 36-64.

Combatting Sexual Harassment: Resources, Inspiration and Good Practice (Combatir el acoso sexual: recursos, inspiración y buenas prácticas), FIA, <https://fia-actors.com/policy-work/sexual-harassment-and-gender-equality/combating-sexual-harassment-resources-inspiration-and-good-practice/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Comunian, R., Faggian, A. & Jewel, S. 2011 "Winning and losing in the creative industries: an analysis of creative graduates' career opportunities across creative disciplines" ("Ganar y perder en las industrias creativas: un análisis de las oportunidades profesionales de los graduados creativos en todas las disciplinas creativas"), en *Cultural Trends (Tendencias Culturales)*, 20 (3-4), pp. 291-308.

Cramer, F. 2018, *What is autonomy? (¿Qué es autonomía?)*, The Autonomous Fabric (El Tejido Autónomo), 11 de abril, <https://autonomousfabric.org/text/what-is-autonomy>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Culture statistics - cultural employment 2021, (Estadísticas de cultura - Empleo en cultura 2021) Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment#Cultural_employment_by_sex.2C_age_and_educational_attainment. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Daly, A., Lewis, P., Corliss, M. & Heaslip, T. 2015 "The private rate of return to a university degree in Australia" ("La tasa privada de retorno de un título universitario en Australia") en *Australian Journal of Education (Revista Australiana de Educación)*, 59 (1), pp.97-112.

Fischer, A. M. 2014, *The social value of employment and the redistributive imperative for development (El valor social del empleo y el imperativo redistributivo para el desarrollo)*, Documento Ocasional, UNDP Human Development Report Office (PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), https://repub.eur.nl/pub/77736/Metis_201505.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Galian, C., Licata, M. & Stern-Plaza M. 2021 *Social Protection in the Cultural and Creative Sector - Country Practices and Innovations (Protección Social en el Sector Cultural y Creativo - Prácticas e Innovaciones de los Países)*, Documento de trabajo 28, OIT, https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_781638/lang--en/index.htm. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Ghekiere, I. 2020 *Sexism, sexual harassment and abuse of power in the arts. A suggestion towards understanding terminology (Sexismo, acoso sexual y abuso de poder en las artes. Una sugerencia para entender la terminología)*, Kunstenpunt, 30 de abril, <<https://www.kunsten.be/en/how-in-the-arts/sexism-sexual-harassment-and-abuse-of-power-in-the-arts-a-suggestion-towards-understanding-terminology/>>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Gruber, M. 2019, *Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors (Desafíos y oportunidades para el trabajo decente en los sectores de la cultura y los medios de comunicación)*, Documento de trabajo 324, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_661953.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Hagan, C. and Redmond, T. 2019, "Creative social stewardship, artistic engagement, and the environment" ("Administración social creativa, compromiso artístico y medio ambiente"), en *Journal of Sustainability Education (Revista Australiana de Educación)*, vol. 20, pp.1-19.

International Labour Organization ILO (Organización Internacional del Trabajo OIT), 2007, *Sexual Harassment at Work (Acoso sexual en el trabajo)*, documento de datos, https://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_96_EN/lang--en/index.htm [Consultado el 5 de julio de 2022]

Jameson, F. 1998, *The Cultural Turn (El giro Cultural)*, Verso, London.

Jessen, J. T. 2010, "Job satisfaction and social rewards in the social services" ("Satisfacción laboral y recompensas sociales en los servicios sociales"), en *Journal of Comparative Social Work (Revista de Trabajo Social Comparado)* 5(1), pp. 21-38, DOI:10.31265/jcsw.v5i1.51.

Keil, M. and Kheriji-Watts, K. 2022, *#MeToo en las Artes: desde una llamada a un cambio cultural (#Yotambién en las Artes: Desde el llamado hasta el cambio de estructura)*, IETM, <https://www.ietm.org/en/resources/reports/SHIFT-Gender-and-Power-Report>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Lee, D. 2015, "Internships, workfare, and the cultural industries: a British perspective" ("Pasantías, programas de trabajo y las industrias culturales: una perspectiva británica") en *triple C: Communication, Capitalism & Critique Journal for a Global Sustainable Information Society (Revista de comunicación, capitalismo y crítica para una sociedad de la información sostenible global)*, vol. 13, n° 2, pp.459-470.

McAndrew, C. 2002, *Artists, taxes and benefits: an international review (Artistas, impuestos y beneficios: una revisión internacional)*, Arts Council of England (Consejo de las Artes de Inglaterra), Londres.

McRobbie, A. 2018, *Being creative: Making a living in the new culture industries (Ser creativo: Ganarse la vida en las nuevas industrias culturales)*. John Wiley & Sons, New Jersey.

Mentally Healthy, A Study into the Creative Media Marketing Industry (Salud mental, un estudio sobre la industria del marketing de medios creativos) 2018, Never Not Creative (Nunca no creativo), <https://everymind.imgix.net/assets/Uploads/Mentally-Healthy-2018-Summary-of-Key-Findings.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Molenaar, D. 2017, "Tax incentives for artists" ("Incentivos fiscales para artistas"), en *Tax Incentives for the Creative Industries (Incentivos fiscales para las industrias creativas)*, pp. 211-225.

Mulcahy, K. V. 2016, *Public culture, cultural identity, cultural policy: comparative perspectives (Cultura pública, identidad cultural, política cultural: perspectivas comparadas)*, Springer.

O'Connor, J. 2022, "Picking up the pieces: what next for Australia's cultural policy?" ("Recogiendo los pedazos: ¿qué sigue para la política cultural de Australia?"), en *Daily*,

<https://indaily.com.au/inreview/inreview-commentary/2022/06/23/picking-up-the-pieces-what-next-for-australias-cultural-policy/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Oakley, K. 2013, “Good work? Rethinking cultural entrepreneurship” (“¿Buen trabajo? Repensar el emprendimiento cultural”), en Bilton, C. and Cummings, S. (eds) *Handbook of management and creativity (Manual de gestión y creatividad)*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, United Kingdom, pp. 145-160

Oakley, K. 2014, “Absentee workers: Representation and participation in the cultural industries” (“Trabajadores ausentes: Representación y participación en las industrias culturales”) en Banks, M. et al (eds) *Theorizing cultural work (Teorizando el trabajo cultural)*, Routledge, Londres, pp. 56-67.

O'Brien, D. & Oakley, K. 2015, *Cultural value and inequality: A critical literature review. (Valor cultural y desigualdad: una revisión crítica de la literatura)*. Arts and Humanities Research Council AHRC.

Scharff, C. 2017, *Gender, subjectivity, and cultural work: The classical music profession. (Género, subjetividad y trabajo cultural: la profesión de la música clásica)*. Routledge, Oxon and New York.

SINDIKASI s.f., <https://sindikasi.org/> [Consultado el 5 de julio de 2022]

Syncidated Union, SINDIKASI, <https://sindikasi.org/about/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Taxes Consolidation (*Consolidación de impuestos*) Act 1997, Sección 195, Irlanda, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/39/enacted/en/html> [Consultado el 5 de julio de 2022]

Throsby, D. 2008, “Modelling the cultural industries” (“Modelado de las industrias culturales”) en *International journal of cultural policy (Revista internacional de política cultural)*, vol. 14, n° 3, pp. 217-232.

Tynan, R. and Thienel, R. 2018, *Mentally Health 2018 (Salud mental 2018)*. Never Not Creative, Everymind and UnLtd Research, <https://everymind.imgix.net/assets/Uploads/Mentally-Healthy-2018-Summary-of-Key-Findings.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2020 *Culture in Crisis: Policy guide for a resilient creative sector (Cultura en Crisis: Guía de políticas para un sector creativo resiliente)*, UNESCO, < <https://en.unesco.org/creativity/publications/culture-crisis-policy-guide-resilient-creative>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2022, *Reshaping Policies for Creativity: Addressing culture as a global public good*, Global Report (*Re|pensar las políticas para la creatividad – Plantear la cultura como un bien público global*), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/2022-global-report-reshaping-policies-creativity>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Upton-Hansen, C., Kolbe, K. & Savage, M. 2021, “An Institutional Politics of Place: Rethinking the Critical Function of Art in Times of Growing Inequality” (“Una política institucional del lugar: repensar la función crítica del arte en tiempos de creciente desigualdad”) en *Cultural Sociology (Sociología cultural)* vol. 15(2), pp. 171–190.

Vachon, M. 2021, *Cambodian artists to form association to lobby for inclusion in economic recovery (Artistas camboyanos formarán una asociación para hacer lobby por su inclusión en la recuperación)*

económica), Cambodianess, 1 de junio, <https://cambodianess.com/article/cambodian-artists-to-form-association-to-lobby-for-inclusion-in-economic-recovery-plans>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Van den Eynde, J. et al. 2016, “Working in the Australian Entertainment Industry: Final Report” (“Trabajar en la industria del entretenimiento australiana: informe final”), Universidad de Victoria, Melbourne.

Violence and Harassment Convention 2019 (Convención sobre la Violencia y el Acoso 2019), (N° 190), OIT, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 [Consultado el 5 de julio de 2022]

Watts, R. 2020, *Evolving First Nations Custodianship by questioning Western paradigms (Evolución de la custodia de los Pueblos Indígenas cuestionando los paradigmas occidentales*, ArtsHub, 19 de marzo, <https://www.artshub.com.au/news/sponsored-content/evolving-first-nations-custodianship-by-questioning-western-paradigms-260024-2366742/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Your Music Your Future International (Tu música Tu futuro internacional) s.f., <https://international.yourmusicyourfuture.com/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Zendel, A. 2021, “There are no days off, just days without shows: precarious mobilities in the touring music industry” (“No hay días libres, solo días sin espectáculos: movilidades precarias en la industria de la música en gira”) en *Applied Mobilities (Movilidades aplicadas)*, vol. 6, n° 2, pp. 184-201.

Tabla 1: Factores que determinan la cobertura o la exclusión en los regímenes de seguridad social de los(as) trabajadores(as) a tiempo parcial y temporales, así como de los(as) trabajadores(as) autónomos dependientes, y acciones puestas en marcha para garantizar la cobertura efectiva de este grupo

Factores determinantes de cobertura o exclusión	Acciones realizadas para asegurar cobertura para este grupo
<p><i>Trabajadores(as) a tiempo parcial.</i> Cobertura si se alcanzan los umbrales mínimos de horas/días de trabajo o ingresos. En caso de múltiples empleadores(as), se pueden aplicar regulaciones específicas. El trabajo a tiempo parcial marginal a menudo está excluido o puede estar cubierto por regulaciones especiales</p>	<p>Establecer umbrales más bajos para las horas de trabajo o los ingresos. Permitir soluciones prácticas para los(as) trabajadores(as) con múltiples empleadores(as) y para aquellos(as) que combinan el trabajo dependiente a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia. Facilitar la cobertura de los(as) trabajadores(as) a tiempo parcial marginales mediante soluciones de seguridad social adaptadas o una combinación de seguridad social y mecanismos financiados con impuestos. (Ver el caso de Francia)</p>
<p><i>Trabajadores(as) temporales.</i> Cobertura si se alcanzan los umbrales para la duración mínima del empleo. Los(as) trabajadores(as) ocasionales suelen quedar excluidos(as)</p>	<p>Establecer umbrales más bajos para la duración mínima del empleo con el fin de ampliar la cobertura legal. Permitir una mayor flexibilidad con respecto al número de contribuciones requeridas para calificar para beneficios. Permitir la contribución interrumpida requerida para calificar para beneficios. Permitir periodos de cotización interrumpidos (cierto número de cotizaciones en determinado número de meses). Mejorar la portabilidad de los derechos entre diferentes esquemas de seguridad social para facilitar la movilidad entre puestos de trabajo. Simplificar los trámites administrativos para el registro y pago de cotizaciones (Ver caso de Uruguay o Argentina).</p>
<p><i>Autoempleo dependiente.</i> Cobertura si los(as) trabajadores(as) autoempleados están cubiertos, o si se toman medidas específicas para evitar la clasificación errónea y garantizar una protección.</p>	<p>Prevenir la clasificación errónea de los(as) trabajadores(as) y garantizar una protección adecuada para aquellos(as) que trabajan por cuenta propia dependiente, incluso a través de criterios para identificar tales categorías de trabajadores(as). Simplificar los trámites administrativos de registro y pago de cotizaciones. Garantizar la no discriminación y la igualdad de trato. Adaptar los mecanismos de seguridad social a las necesidades y circunstancias de los(as) trabajadores(as) por cuenta propia. (Ver el caso de Alemania, Argentina o Francia)</p>

Protegiendo un rubro atípico: por qué la ley importa

Laurence Cuny

En 2022, es probable que muchos(as) de nosotros(as) consideremos la noción del/la trabajador(a) atípico(a), con sus connotaciones de flexibilidad y trabajo remoto desde la (in)comodidad del hogar, como una característica inevitable del futuro del trabajo, que se ha revolucionado después del COVID. Sin embargo, lo que muchos(as) consideran condiciones laborales atípicas, han sido típicas para los(as) trabajadores(as) de los sectores culturales y creativos (SCC) por mucho tiempo. Hasta hoy, solo una pequeña proporción de los(as) trabajadores(as) de los SCC en todo el mundo trabajan como empleados(as), y una mayor parte de la fuerza laboral del sector se encuentra dentro de la categoría de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina "formas atípicas de empleo". En toda la Unión Europea, por ejemplo, un tercio (33 %) de la mano de obra de cultura trabajaba por cuenta propia en 2020, lo que duplicaba la media del empleo total (14 %) en la misma región (Culture Action Europe & Dâmaso 2021).

Una importante consecuencia de esta realidad radica en que los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura que no están en las formas estándar de empleo, no disfrutan de algunos de los derechos básicos ni tienen acceso a los beneficios disponibles para otros(as) trabajadores(as), como protección social y prestaciones por desempleo. La movilidad multilateral temporal, otra característica habitual del empleo atípico común en el sector, presenta sus propios desafíos en términos de acceso y armonización de beneficios a través de las fronteras nacionales. Las emergencias y las crisis exacerban aún más estos desafíos para los(as) trabajadores(as) en formas de empleo atípicas, ya que enfrentan un mayor riesgo de pérdida de medios de subsistencia. En América Latina, por ejemplo, en 2020 más de la mitad de los(as) profesionales de la cultura (64 %) trabajaban de manera independiente, lo que resultó en una pérdida de ingresos de más del 80 % cuando se desató la pandemia (UNESCO 2022a, p. 28).

Aun cuando no se trata de un problema nuevo, con el auge de la economía colaborativa y las recientes crisis provocadas por la pandemia y la aceleración de la digitalización, se puede decir que el trabajo atípico se está convirtiendo rápidamente en una característica aún más típica en los SCC a nivel mundial. Esto tiene graves consecuencias no solo para la calidad de las condiciones de trabajo de los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, en ausencia de disposiciones legales que se adapten a la atipicidad común al sector; también afecta la diversidad del trabajo, dado que muchos(as) potenciales trabajadores(as) interesados(as) y talentosos(as), pueden optar por no ingresar al sector debido a los bajos beneficios laborales o, como se ha evidenciado después de la pandemia, dejar el sector por otros sectores. Además, estas tendencias de empleo reducirán la diversidad de expresiones culturales a las que tienen acceso las audiencias, las que son clave para que nuestras sociedades prosperen.

Aunque la terminología utilizada para denominar las formas atípicas de empleo en los SCC varía según los países y contextos, una característica común subyacente a estos trabajos es que son de naturaleza atípica. El trabajo atípico tiene que ver con una condición de trabajo por cuenta propia, cuando el estado de un(a) artista o trabajador(a) de la cultura es independiente. Esto significa que los(as) propios(as) trabajadores(as) son responsables de proveer su seguridad social, a menudo a un costo mayor, ya que deben pagar las contribuciones del/la empleador(a) y del/la empleado(a). El término también está asociado con la duración de un período de empleo, que puede ser temporal, estacional, por proyecto, intermitente, discontinuo, casual, fluctuante, ocasional o de medio tiempo. Todos estos términos reflejan las características del trabajo basado en proyectos en el sector. El término atípico también está relacionado con la situación contractual de los(as) trabajadores(as) de la cultura. Los(as) trabajadores(as) atípicos(as) suelen realizar trabajos no remunerados o voluntarios; también trabajan regularmente con contratos acumulativos.

Los marcos legislativos y regulatorios han jugado un papel histórico en la garantía de condiciones de trabajo dignas para artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes y en la reconstrucción actual de los SCC, muy golpeados por la pandemia, y deben seguir desempeñando un rol fundamental.

Este tipo de empleo atípico deja a los(as) trabajadores(as) del sector en una situación de precariedad al dificultar el acceso a pensiones, derechos de negociación colectiva, seguridad social y prestaciones por desempleo, entre otros. A su vez, esta situación aumenta el riesgo de que abandonen el sector en favor de un empleo estable en otro lugar, lo que se traduce en una pérdida de talento dentro del sector. La elaboración de políticas públicas que extiendan la protección social y otros beneficios a los(as) trabajadores(as) atípicos(as) en los SCC ha sido enfatizado como una cuestión de urgencia por parte de la OIT y la UNESCO. Esto significa que se debe prestar atención a las características específicas del trabajo atípico en el sector, si queremos cambiar las prácticas que han mantenido las condiciones laborales precarias en los SCC por tanto tiempo. Dichas medidas garantizarían a los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes un reconocimiento como iguales a otros(as) trabajadores(as) dentro de la economía, quienes disfrutan de los beneficios como algo natural. Esto es independiente del valor simbólico de su trabajo. La legislación y los marcos regulatorios tienen un papel fundamental que desempeñar para garantizar condiciones de trabajo decentes y justas en los SCC.

El primer paso, por lo tanto, es el reconocimiento legal (y por lo tanto el respeto) de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes como trabajadores(as), con derechos económicos y sociales, así como los derechos a la libertad de asociación, a los que muchos países se han comprometido a través de la firma de acuerdos internacionales de la OIT y la UNESCO. El segundo paso es diseñar políticas y medidas que respondan a la naturaleza atípica del trabajo en los SCC.

Asegurar estos derechos para los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes no solo mejorará las condiciones laborales de las personas involucradas; también tendrá un impacto en la sociedad en su totalidad. Mientras los(as) artistas permanezcan en la precariedad, no pueden ser completamente libres para crear. Esto, a su vez, repercute en el derecho de todos(as) los(as) ciudadanos(as) a disfrutar de diversas ofertas culturales y artísticas, protegido por el artículo 27 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las malas condiciones de trabajo en los SCC tienen, por tanto, graves consecuencias para la libertad artística. Lo que está en juego es mucho más que el destino de trabajadores(as) individuales.

Los marcos legislativos y regulatorios han jugado un papel histórico en la garantía de condiciones de trabajo dignas para artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes y en la reconstrucción actual de los SCC, muy golpeados por la pandemia, y deben seguir desempeñando un rol fundamental. Los temas prioritarios para la protección legislativa e institucional que se destacan para ser considerados cuando hablamos de reconocimiento legal para los(as) trabajadores(as) atípicos(as) en los SCC incluyen el reconocimiento del trabajo intermitente, la remuneración justa y los sistemas integrales de apoyo para los(as) trabajadores(as) independientes.

Reconocimiento legal del trabajo intermitente

Como se ha mencionado, la naturaleza discontinua e intermitente del trabajo en los SCC no solo genera ingresos inestables para los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes; también tiene la grave consecuencia de crear barreras para acceder al bienestar social y a los beneficios económicos. Además, los(as) trabajadores(as) intermitentes pueden tener acceso limitado o nulo a la negociación colectiva debido al cambio frecuente de asignaciones y un apego limitado a un lugar de trabajo.

El trabajo intermitente se ha definido como un trabajo “que se caracteriza por un período de tiempo fijo, que implica cumplir una tarea o completar un número específico de días de trabajo” (Eurofond 2015, p.46). En respuesta a esta característica del trabajo dentro de los SCC, varios países han adoptado legislación y mecanismos regulatorios para cubrir los períodos entre dichas tareas. En Francia, tales prácticas han existido por mucho tiempo, las que vale la pena mirar más de cerca. Ya en la década de 1930, se introdujo un mecanismo especial en el sistema legal francés como incentivo para que los(as) técnicos(as) trabajaran en la industria cinematográfica, que ofrecía solo contratos a corto plazo. Posteriormente, en la década de 1960, el sistema nacional de desempleo se modificó en reconocimiento de este problema y se ha adaptado varias veces hasta la actualidad.⁹

En el sistema francés, un(a) artista o técnico(a) que alterna períodos de empleo y desempleo en los sectores de presentaciones en vivo (danza, teatro, música), el cine o el sector audiovisual se define como un “intermittent du spectacle” (“intermitente del espectáculo”).¹⁰ Según el sistema francés, las organizaciones y empresas de los SCC pueden contratar empleados(as) con contratos de plazo

⁹ Acuerdo Colectivo del 31 de diciembre de 1958 sobre seguro de empleo complementario, Anexos 8 y 10.

¹⁰ *Ibidem*.

definido de muy corta duración, sin límite en el número de contratos consecutivos que se pueden establecer. Como excepción a la legislación laboral francesa, estos contratos de corta duración pueden acumularse. Este marco legal da derecho a los(as) trabajadores(as) que hayan acumulado 507 horas de trabajo en un período de 10 meses a prestaciones por desempleo durante los períodos no laborables. Además de las horas de actuación o grabación, también se consideran los siguientes elementos:

- Horas declaradas y pagadas por el/la empleador(a).
- Horas de creación en residencias de artistas cuando correspondan a períodos previos a la producción de un espectáculo.
- Horas trabajadas en el Espacio Económico Europeo, que incluye los países de la Unión Europea además de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

A través de tales disposiciones, este marco legal reconoce la naturaleza intermitente del trabajo en los SCC, incluida la movilidad entre fronteras de los(as) artistas dentro de un marco regional multilateral existente.

Una característica muy importante de este sistema es la presunción legal de empleo contractual. En el contexto de la protección social, es fundamental determinar si un(a) trabajador(a) es autónomo(a) e independiente o si, de hecho, es un(a) empleado(a) dependiente en un régimen de trabajo diferente. Esto tiene importantes consecuencias, ya que puede significar la inclusión o exclusión del sistema general de protección. Si los(as) trabajadores(as) están excluidos(as), esto significa que deben contribuir de manera voluntaria, a menudo a un costo más alto, lo que crea discriminación y corre el riesgo de que no tengan ninguna protección, al no ser obligatorio. Para los(as) artistas intérpretes o ejecutantes, la presunción de una relación laboral está consagrada en el Código Laboral francés, que establece la legislación aplicable a la relación laboral entre el/la empleador(a) y el/la trabajador(a).¹¹ Con base en este código, el término “artista escénico(a)” incluye las siguientes ocupaciones: cantante, actor, actriz, coreógrafo(a), artista de cabaret, músico(a), director(a) de orquesta, director(a) musical, artista circense y cualquier otro(a) artista cuyas actividades se reconozcan como una actividad artística escénica. Esto quiere decir que para todas estas ocupaciones se presume que el/la artista ocupa un puesto dependiente, asalariado. En consecuencia, estos(as) artistas se incluyen automáticamente en el régimen general de seguridad social y, por lo tanto, disfrutan de beneficios comparables a los que se ofrecen a todos(as) los empleados(as) (Galian, Licata & Stern-Plaza 2021, p. 42).

Sin embargo, este marco es limitado en la medida en que no incluye a todos(as) los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes. Ha habido reiterados llamados para que beneficie a artistas visuales, autores(as) y fotógrafos(as), entre otros(as). Como la lógica del sistema es dotar a los(as) trabajadores(as) de la cultura de un sistema que reconozca las especificaciones de su trabajo, en teoría no debería haber ningún obstáculo para esta ampliación. Sin embargo, una variedad de factores dificulta dicha inclusión en términos prácticos, incluida, entre otras, la falta de asociaciones de negociación colectiva en algunos sectores, lo que es responsable de la mayor visibilidad que disfrutan el trabajo artístico con compra de boleto y escénico. Por ejemplo,

¹¹ Código del trabajo, artículo L7121-3, L.7121-3, Orden 2007-329 2007-03-12 JORF 13 de marzo de 2007, Francia.

discusiones recientes en Francia sobre una ley¹² para abordar la precariedad entre los(as) profesionales de las artes encontró que el 50 % de los(as) novelistas gráficos y autores(as) de historietas ganan por debajo del salario mínimo. Una de las razones es que el modelo de ingresos artísticos y los derechos de estos(as) autores(as) no les da derecho a prestaciones por desempleo. Sin embargo, la necesidad de tal extensión para cubrirlo una mayor proporción dentro de las SCC es clara.

Acceso a negociación colectiva

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva están reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.¹³ La *Recomendación de 1980 relativa a la condición de artista* reconoce los derechos de los(as) artistas a organizarse en sindicatos u organizaciones profesionales. La libertad de asociación también es uno de los elementos centrales incluidos en la definición de la libertad artística de la UNESCO. La negociación colectiva es vital para la situación socioeconómica de las y los artistas y trabajadores(as) de la cultura. Como afirma el *Study on the Remuneration of Authors and Performers (Estudio sobre la Remuneración de Autores e Intérpretes)* de 2015, encargado por la Comisión Europea, “los sindicatos pueden apoyar a los(as) autores(as) e intérpretes en al menos tres formas diferentes que son más útiles para asegurar la remuneración: entrega de información, negociación colectiva y cumplimiento” (Europe Economics et al., p.149).

La negociación colectiva es vital para la situación socioeconómica de las y los artistas y trabajadores(as) de la cultura.

Los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura se desempeñan en un mercado laboral en el que la oferta a menudo supera la demanda. Además, las culturas laborales arraigadas significan que algunos(as) están preparados(as) para trabajar por salarios bajos, con la esperanza de desarrollar una carrera: o debido a la percepción de que siempre habrá otro(a) candidato(a) dispuesto(a), si ellos(as) se niegan. A pesar de los altos niveles de habilidades y calificaciones (Estadísticas de la cultura de Eurostat: empleo cultural 2020), el sector de las artes y la cultura sigue siendo un área predominantemente de bajos salarios para muchos(as) de sus trabajadores(as). La competencia por el trabajo es alta, lo que coloca a los empleadores(as) en una posición dominante. Para los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura que no ejercen una influencia importante de forma individual, la negociación colectiva es la opción más eficaz para afirmar términos y condiciones mínimos que al menos pueden ofrecer un ingreso sostenible y condiciones de trabajo seguras y decentes.

¹² Informe a nombre del Comité de Asuntos Culturales y Educación sobre la propuesta para una ley que establezca un dominio público común para combatir la precariedad de profesionales de las artes y la cultura, N° 4088, 14 de abril de 2021.

¹³ Artículo 20 (1) reconoce la libertad de asamblea y asociación, y el Artículo 23(4) sobre el derecho a formar y unirse a sindicatos.

Sin embargo, existen varios obstáculos que dificultan el acceso de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura a la negociación colectiva. El desafío más común se relaciona con el roce entre las leyes de competencia y la negociación colectiva, y la definición de trabajadores(as). Los altos niveles de autoempleo en los SCC dan como resultado una sindicalización limitada debido a la aplicación de las normas de competencia a los convenios colectivos de los(as) trabajadores(as) por cuenta propia. En la UE, los marcos de competencia consideran a los(as) trabajadores(as) por cuenta propia como empresas, lo que significa que no pueden ser representados(as) por sindicatos, ya que esto constituiría una fijación de precios (Culture Action Europe & Dâmaso 2021). Por ejemplo, los fallos de las autoridades de competencia han planteado problemas para los(as) trabajadores independientes en los sectores de los medios de comunicación, las artes y el entretenimiento en algunos países de la UE, incluidos Dinamarca, Irlanda y los Países Bajos (Euro FIA et al. 2016).

En mayo de 2019, la primera Conferencia Internacional de Independientes de la Federación Internacional de Músicos (FIM), en Copenhague, emitió una Declaración en la que instaba a los gobiernos a “garantizar que la ley de competencia no se aplique a los(as) artistas independientes y que estos(as) últimos(as) nunca se vean obligados(as) a declararse como pequeños negocios o empresas y tengan libertad para formar sindicatos y negociar colectivamente”. En 2021, reconociendo los grandes cambios en el mercado laboral, la Comisión Europea lanzó una hoja de ruta sobre convenios colectivos para trabajadores(as) por cuenta propia. Su objetivo era abordar el obstáculo de la ley de competencia a la negociación colectiva para los(as) trabajadores(as) por cuenta propia. Después de varias rondas de consultas públicas y debates con las partes interesadas, se espera que en el otoño europeo de 2022 se publiquen las nuevas Directrices de la Ley de Competencia de la Comisión sobre negociación colectiva para trabajadores(as) por cuenta propia. Se anticipa que mitigarán en gran medida el obstáculo de la ley de competencia que ha sido tan problemático, pero será necesario trabajar a nivel nacional para garantizar que la negociación colectiva para artistas independientes y trabajadores(as) de la cultura sea posible y compatible con los códigos laborales nacionales y las prácticas de relaciones industriales.

El Documento de trabajo de la OIT *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining (Trabajadores(as) no estándar: Buenas prácticas de diálogo social y negociación colectiva)* (2012) ya destacaba una serie de enfoques globales de los instrumentos de negociación colectiva para trabajadores(as) “no estándar”, como la negociación colectiva fuera del lugar de trabajo, la negociación con múltiples empleadores(as) y la extensión de los convenios colectivos a los(as) trabajadores(as) atípicos(as). Por ejemplo, en Japón, los sindicatos organizan a los(as) trabajadores(as) “no estándar” como sus miembros, brindándoles protección y asesoría y negocian y resuelven disputas en su nombre. *El Employment Review 2019: the Future of Work (Informe sobre el empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo)* (2019), destaca que la negociación colectiva para los(as) trabajadores(as) creativos(as) se puede otorgar mediante la introducción de estatus especiales. Por ejemplo, en Alemania, la Ley de Negociación Colectiva se modificó en 1974 para incluir a los(as) trabajadores(as) similares a empleados(as) y se facilitaron las condiciones de acceso a este estatus para escritores(as) y periodistas. La Ley Canadiense sobre el Estatus del/la Artista de 1995 “permite que los(as) artistas autónomos(as) sean reconocidos(as) y certificados(as) por la Junta Canadiense de Relaciones Industriales (CIRB) como una asociación de artistas con el derecho exclusivo de negociar convenios colectivos con los(as) productores(as)” (OCDE 2019). En los Países Bajos, los recientes convenios colectivos vinculantes y extendidos por sectores para

los(as) trabajadores(as) de la cultura, han incluido una tarifa mínima acordada para los(as) trabajadores(as) por cuenta propia, que son contratados para el trabajo cubierto por el convenio. El acuerdo actualmente vigente entre el sindicato cultural Kunstenbond y la asociación de empleadores NAPK en el sector de espectáculos en vivo y que cubre todas las compañías de teatro y danza subvencionadas con fondos públicos, es un ejemplo de ello.

Repensar una remuneración justa

Los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura, en particular aquellos(as) independientes, corren el riesgo de recibir una remuneración insuficiente o no recibir remuneración cuando acceden a oportunidades que ofrecen visibilidad, reconocimiento y conexiones en los SCC (Parlamento Europeo 2019). Este riesgo también fue destacado por los resultados de la encuesta pública sobre las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes realizada por la Federación Internacional de Consejos de Artes y Agencias Culturales (IFACCA) en marzo de 2022. La encuesta reveló que la preparación y las fases de investigación de los proyectos, a menudo no son remuneradas, al igual que los roles de asesoría y las oportunidades para presentar en eventos públicos. Es interesante señalar que los resultados de la encuesta sugieren que esto no se debe a la falta de recursos en el sector, sino a una infravaloración general del trabajo artístico y cultural. Por lo tanto, el pago justo sigue siendo una preocupación clave en los SCC que requiere una intervención política urgente.

... una ecología de las artes saludable exige equidad tanto en lo que se paga a los(as) artistas como en la forma en que se les contrata.

La política *Paying the Artist (Pagando al/la artista)* (2020) del Arts Council of Ireland (Consejo de las Artes de Irlanda) - An Chomhairle Ealaíon, sobre la oferta de una remuneración justa y equitativa para los(as) artistas que entró en vigor en febrero de 2020, es un ejemplo de dicha intervención. La justificación de la campaña del Consejo de las Artes de Irlanda en torno a la remuneración justa se basó en su estrategia *Making Great Art Work (Hacer que el Gran Arte funcione)* (2015), cuyos objetivos apuntan claramente a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los(as) artistas a través de una remuneración justa y una contratación transparente. Además, los valores en los que el Consejo de las Artes de Irlanda basa su trabajo, reconocen explícitamente la contribución de los(as) artistas a la vida cultural de la nación. En su estrategia, el Consejo de las Artes destaca la importancia de que el valor que se le da a los(as) artistas se refleje mejor en la forma en que se les paga. También va un paso más allá en su Declaración de política y exige mejores normas de contratación, argumentando correctamente que una ecología de las artes saludable exige equidad tanto en lo que se paga a los(as) artistas como en la forma en que se les contrata. Este último elemento es muy importante porque mejorar la situación contractual de los(as) artistas les permite a su vez acceder a otros beneficios, como la capacidad de acumular horas de trabajo para acceder a protecciones sociales o prestaciones por desempleo.

La primera dimensión de *Paying the Artist (Pagando al/la artista)* se centra en la remuneración, que el Consejo de las Artes de Irlanda define como “todas las posibles formas de ingresos de un(a) artista. Incluye remuneraciones, salarios, honorarios, asignaciones, beneficios e incentivos no monetarios, así como ingresos derivados de derechos o regalías” (p.2). La segunda dimensión se centra en la remuneración justa, cuando el pago “equivale a lo que se le pide a un(a) artista en términos de su tiempo, aporte y experiencia” (ibídem, p.2). La tercera dimensión se centra en la elaboración de presupuesto: aquí, el Consejo de las Artes pide que se garantice que los honorarios de los(as) artistas estén “asignados dentro de los presupuestos de los proyectos para garantizar que estén protegidos contra posibles excesos presupuestarios en otras áreas” (ibídem, p7).

Esta política es interesante porque se dirige no solo a cada uno(a) de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura que son contratados(as) por el Consejo de las Artes de Irlanda, sino también se extiende a las organizaciones artísticas que reciben financiamiento. El Consejo de las Artes exige que dichas organizaciones artísticas garanticen una remuneración justa a todos(as) los(as) artistas que contraten y presenten evidencia. Además, los criterios de evaluación de todos los programas de financiamiento relevantes del Consejo de las Artes ahora incluyen rendiciones sobre los esquemas de remuneración de los(as) artistas. Por lo tanto, se espera que todas las organizaciones financiadas muestren liderazgo y den ejemplo dentro del sector en cuestiones de remuneración.

El trabajo del Consejo de las Artes de Irlanda en este espacio destaca el papel de los consejos de las artes para influir positivamente en las prácticas de trabajo del sector. Al fomentar una remuneración justa y desalentar enérgicamente la conocida práctica de que los(as) artistas no reciben un pago o reciben un pago insuficiente a cambio de exposición, los consejos de las artes pueden apoyar la transformación sistémica y establecer estándares dentro del sector.

Además, el gobierno irlandés ha seguido liderando los debates sobre la remuneración mediante la adopción de un plan piloto para apoyar a artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes. El Basic Income for the Arts pilot scheme (plan piloto de Renta Básica para las Artes) (2022-2025) examinará, durante un período de tres años, el impacto de una renta básica en artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes (Gobierno de Irlanda 2022). Bajo este esquema, el Gobierno seleccionará al azar a 2000 artistas y trabajadores(as) de las artes para que participen, a quienes les pagará EUR 325 semanales. Este apoyo específico al sector de las artes, en forma de renta básica, reconoce el valor del tiempo dedicado a la práctica creativa. Además, permite a los(as) artistas centrarse en la producción/práctica artística sin tener que buscar empleo en otros sectores para mantenerse (por lo tanto, minimizando la pérdida de talento del sector). El esquema también extiende el apoyo brindando ingresos durante los períodos en que los(as) trabajadores(as) están desarrollando su práctica y su portafolio. Al hacerlo, el esquema piloto de la Renta Básica para las Artes de Irlanda se ha convertido en una importante intervención de política que aborda de manera integral el desafío de los ingresos estables y la remuneración justa por el trabajo intermitente en los sectores culturales y creativos.

Remuneración justa en la era digital

El desarrollo continuo de las tecnologías digitales también ha tenido un tremendo impacto en el tamaño y la naturaleza de los ingresos de los(as) artistas. Por ejemplo, la distribución digital de

música ha aumentado en los últimos años en todas las regiones del mundo, como lo muestra el *Global Music Report (Informe Global de Música)* (IFPI 2022). Esto ha permitido a los(as) artistas compartir su trabajo y obtener más visibilidad que nunca.

Los ingresos por publicidad y venta digital de contenido artístico también han crecido. Sin embargo, los(as) compositores(as), intérpretes y autores(as) experimentan la llamada "brecha de valor". En 2016, casi 1300 artistas enviaron una carta al presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, afirmando que los servicios de carga de usuarios, como YouTube, socavan la situación económica de los(as) artistas al permitir la carga no autorizada de contenido y restarle valor a la comunidad musical *Securing a sustainable future for the European music sector 2016 (Asegurar un futuro sostenible para el sector musical europeo 2016)*.

Varios países han tomado medidas para mejorar los marcos legislativos que protegen a los(as) artistas, creadores(as) e intérpretes. Una tienda en línea establecida por la Copyright Society of Malawi (Sociedad de Derechos de Autor de Malawi) permite a los(as) artistas y profesionales creativos(as) vender música, libros, videos, juegos y otros contenidos digitales. Se espera que esto permita a los(as) artistas y músicos(as) aumentar sus ingresos y tener un mejor control de la producción, promoción y distribución de contenido creativo, al tiempo que reduce la piratería (UNESCO 2022b, p.111). En octubre de 2019, el Ministerio de Cultura, Deportes y Turismo de la República de Corea, así como personas clave de la industria de la música, anunciaron Measure to Enhance Transparency in Calculating Music Royalties (medida para mejorar la transparencia en el cálculo de los derechos de autor(a) musicales). Su objetivo es crear un ecosistema musical sostenible y transparente y garantizar una remuneración justa para los(as) creadores(as) (ibídem, p. 114). La Directiva europea sobre derechos de autor(a) y conexos en el Mercado Único digital se adoptó en abril de 2019 y los Estados miembros se encuentran actualmente en proceso de integración con sus leyes nacionales. La Directiva prohíbe la carga no autorizada de contenido mediante plataformas de intercambio en línea y establece el principio de remuneración adecuada y proporcionada para autores(as) e intérpretes (Directiva (UE) 2019/790).

Mejorar el conocimiento y los sistemas de apoyo para los(as) trabajadores(as) independientes

Incluso cuando existen derechos y prestaciones, es posible que los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes no los conozcan o les resulte difícil acceder a ellos. En tales contextos, la asesoría y asistencia jurídica pueden resultar fundamentales. Sin embargo, tales estructuras de apoyo son poco comunes en los SCC. El Arts Law Centre of Australia (Centro de Derecho de las Artes de Australia)¹⁴ es un centro legal independiente, nacional y comunitario para las artes que ofrece un modelo interesante en este sentido. El Centro brinda asesoría legal y comercial gratuita o de bajo costo, así como servicios de referencia y recursos de desarrollo profesional para artistas visuales, músicos(as), artistas, escritores(as) y otros(as) profesionales de la cultura australianos(as), así como organizaciones artísticas de todas las formas de arte. También ofrece

¹⁴ Los(as) abogados de Arts Law Centre responden a más de dos mil solicitudes de asesoramiento jurídico al año sobre una amplia gama de temas, desde los derechos de autor hasta los derechos morales, pasando por los contratos y la protección de títulos/nombres

asistencia específica a artistas y comunidades aborígenes e isleños(as) del Estrecho de Torres a través de su programa Artists in the Black, que brinda a artistas, organizaciones artísticas y empresas aborígenes e isleños(as) del Estrecho de Torres asesoramiento legal, recursos y oportunidades de desarrollo profesional.¹⁵

Incluso cuando existen derechos y prestaciones, es posible que los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes no los conozcan o les resulte difícil acceder a ellos.

Otro interesante sistema de apoyo para trabajadores(as) de la cultura independientes se encuentra en Singapur. En 2017, el Consejo Nacional de las Artes publicó los resultados de su *Arts and Culture Employment Study (Estudio de Empleo en las Artes y la Cultura)* (ACES), que incluye datos sobre trabajadores(as) de la cultura independientes y *freelancers* en Singapur. Según el estudio, el 47 % de los(as) trabajadores(as) de la cultura encuestados(as) eran *freelancers*, siendo esta cifra superior a la proporción nacional de *freelancers* en Singapur en ese momento (14 %)¹⁶ (p. 11). El Consejo Nacional de las Artes reconoce que “los(as) trabajadores(as) *freelancers* son esenciales para la vitalidad del ecosistema artístico [de Singapur], ya que sus diversas habilidades y capacidades contribuyen de manera menos positiva a una variedad de roles en la industria” (sitio web de Art Resource Hub), según el estudio los(as) *freelancers* reportaron que es menos probable que se les pague a tiempo o que hayan firmado contratos con clientes, en comparación con los(as) trabajadores(as) de tiempo completo y de medio tiempo en los SCC (ibidem, p.15).

En respuesta a este preocupante descubrimiento, el Consejo Nacional de las Artes de Singapur realizó una consulta con más de 370 personas de la comunidad artística de todas las disciplinas y prácticas en el transcurso de 2017 y 2018, lo que dio como resultado una serie de recomendaciones. Entre ellas, la necesidad de una plataforma regular de apoyo e información. En respuesta, se creó el Arts Resource Hub (Centro de Recursos de las Artes ARH) en agosto de 2019, como un centro de recursos exclusivo para trabajadores(as) *freelance* de las artes visuales, literarias y escénicas, abarcando dueños(as) de empresas unipersonales, estudiantes graduados(as) a punto de ingresar al sector, así como aquellos(as) que trabajan de manera regular, pero de manera intermitentemente o a tiempo parcial en los SCC como trabajadores(as) independientes. La ARH ofrece servicios de información a *freelancers* en una variedad de áreas, desde seguros y apoyo legal en contratos hasta temas de propiedad intelectual y asesoría en la creación de empresas artísticas. Además, la ARH también publica oportunidades laborales, ofrece

¹⁵ <https://www.artslaw.com.au/artists-in-the-black/>

¹⁶ Estas cifras pueden compararse con las mencionadas en un estudio de la Comisión Europea de 2020, *The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals (El estado y las condiciones de trabajo de los artistas y profesionales culturales y creativos(as))*, realizado por la European Expert Network on Culture and Audiovisual (Red Europea de Expertos(as) en Cultura y Audiovisual EENCA) y basado en datos de 2018 de Eurostat que estima que el 32 % del trabajo en cultura en Europa trabaja por cuenta propia, en comparación con el 14 % del trabajo total.

orientación profesional y brinda acceso a dos espacios físicos de *co-work*.¹⁷ Opciones de capacitación también están disponibles a través de ARH, incluso para marketing, desarrollo de audiencia y tecnología digital.

La combinación de una estrategia que reconoce el valor de la contribución de los(as) trabajadores(as) independientes de los SCC, con estadísticas actualizadas sobre el trabajo independiente y la identificación de sus necesidades específicas a través de consultas previas, preparó el trabajo preliminar para que los(as) trabajadores(as) independientes sean considerados(as) en las medidas de respuesta al COVID-19 en Singapur. Esto es parte del Enhanced Arts and Culture Resilience Package (Paquete Mejorado de Resiliencia de las Artes y la Cultura ACRP), anunciado por primera vez en marzo de 2020 para apoyar a los SCC durante la pandemia. El objetivo de la ACRP no era solo ofrecer un ingreso a los(as) trabajadores(as) independientes en un momento de crisis, sino también preparar a los(as) trabajadores(as) para la recuperación. En línea con este objetivo, el Gobierno de Singapur ofreció el Subsidio para Trabajadores(as) Autónomos(as), como un esquema por tiempo limitado para brindar apoyo a los(as) trabajadores(as) autónomos(as) de las artes, tanto ciudadanos(as) como residentes permanentes, afectados(as) por el COVID-19. La subvención estaba abierta a particulares, así como a organizaciones artísticas que colaboran con autónomos(as); y abordó las necesidades inmediatas de los(as) trabajadores(as) independientes al minimizar la pérdida de empleos e ingresos, creando más oportunidades de trabajo (al alentar a las personas a trabajar juntas en proyectos) y mejorando las habilidades de los(as) trabajadores(as) independientes. También se tomaron medidas para garantizar que los trabajadores(as) autónomos(as) de las artes emergentes o más jóvenes pudieran acceder al apoyo.

En otros contextos, las organizaciones de la sociedad civil han intervenido para crear sistemas de apoyo para las comunidades artísticas locales. Este ejemplo se puede encontrar en el trabajo de Koalisi Seni (Coalición de las Artes de Indonesia), una organización sin fines de lucro que reúne a 288 miembros de 21 provincias de Indonesia que abogan por un ecosistema artístico más saludable a través de políticas públicas de apoyo.¹⁸

Fortalecimiento de las relaciones laborales en el financiamiento público

El modelo de fondos concursables es una de las formas de financiamiento más conocidas para apoyar el trabajo artístico y su cadena de valor. Sin embargo, estos fondos no suelen permitir el acceso a prestaciones por desempleo, pensiones o protección social. Dadas estas limitaciones inherentes al modelo actual de subvenciones, se han iniciado discusiones entre muchas agencias públicas, ministerios y consejos de las artes, incluso en los países nórdicos, sobre la transformación de los esquemas financiados con fondos públicos en relaciones laborales que aseguren que los(as) artistas tengan los mismos derechos y beneficios básicos disponibles que para todos(as) los(as) trabajadores(as) en el sector público (UNESCO 2020b, p.26).

¹⁷ El Consejo de las Artes de Singapur informa que en 2020 hubo cerca de 5.000 suscriptores al ARH y que más de 800 *freelancers* (independientes) se beneficiaron de sus programas.

¹⁸ <https://koalisiseni.or.id>

No sorprende que este debate tenga lugar en los países nórdicos. Si bien cuentan con una larga tradición y sistemas bien estructurados de fondos para personas naturales, el análisis de estos sistemas ha demostrado que el modelo de fondos no brinda los mismos beneficios a los(as) artistas, en comparación con lo que está disponible para trabajadores(as) en otros sectores en el curso de su empleo.

...en ausencia de una relación laboral adecuada, es probable que se produzcan deficiencias en diferentes áreas de protección, incluida la seguridad laboral, atención médica, licencia de vacaciones anuales y prestaciones por desempleo pagadas en función de los ingresos.

En un esfuerzo por ofrecer el mismo reconocimiento a los(as) trabajadores(as) artísticos en comparación con otros tipos de trabajadores(as), el Ministerio de Asuntos Europeos, Cultura y Deporte de Finlandia nombró un grupo de trabajo en octubre de 2017, al que encargó producir directrices indicativas para políticas que contengan elementos relevantes para esta discusión. La siguiente fue la declaración inicial del trabajo realizado por el grupo de trabajo en las *Indicative guidelines for arts and artist policy (Directrices indicativas para las artes y la política de los(as) artistas)*:

“El arte es trabajo y debe ser tratado como tal. Hasta ahora, la sociedad no sabe cómo beneficiarse lo suficiente al invertir en artistas. El trabajo artístico debe ser tratado de la misma manera que el trabajo en otros sectores y deben mejorarse las oportunidades para que los(as) artistas obtengan sus ingresos del trabajo artístico. El sistema de fondos concursables para artistas debe actualizarse. También debería investigarse si sería apropiado convertir los fondos para artistas en una forma de financiamiento que les permitiera mejorar sus relaciones laborales y fortalecer su seguridad social”. (2019, p.3)

Lo que se discute es la posibilidad de transformar la relación entre el Ministerio y el/la artista en una relación de otorgante a beneficiario(a), a una que constituya una relación laboral adecuada, que asegure mejores condiciones de trabajo para el/la trabajador(a) de la cultura. Las directrices también sugieren que

“[s]i el trabajo artístico puede verse como una actividad profesional apoyada con fondos gubernamentales, debe garantizarse que las condiciones de trabajo del/la artista correspondan a los estándares normales del mundo laboral”. (ibídem, p. 43)

El grupo laboral reconoce que, en ausencia de una relación laboral adecuada, es probable que se produzcan deficiencias en diferentes áreas de protección, incluida la seguridad laboral, atención

médica, licencia de vacaciones anuales y prestaciones por desempleo pagadas en función de los ingresos. También sugiere que es probable que tales deficiencias disminuyan cuando el trabajo artístico se realiza dentro de una relación laboral adecuada con quien financia en lugar de hacerlo de forma independiente. Esto significa que las oportunidades de financiamiento permanecen, pero también son posibles otros beneficios laborales como protección social, mientras que la libertad del/la artista para determinar su enfoque y método, se mantiene durante el período de empleo.

Una de las propuestas del grupo de trabajo es investigar de manera práctica (incluso a través de un esquema de prueba) cómo afectaría la reforma para pasar de un fondo a una relación laboral asalariada tanto en la seguridad social de los(as) artistas beneficiarios(as) como en el presupuesto público. Esta propuesta reconoce que los modelos de apoyo y financiamiento para los SCC, que se desarrollaron principalmente durante las décadas de 1960 y 1970, deberán examinarse de manera crítica a la luz de los cambios exponenciales del entorno operativo en las últimas décadas. También aborda la cuestión filosófica más amplia de la independencia artística al garantizar la libertad de expresión incluso dentro de una relación laboral. El trabajo artístico creativo se ha percibido tradicionalmente como diferente a otros tipos de trabajo, en el sentido de que no puede y no tiene que ser examinado siempre a través de las mismas normas que se aplican a la vida laboral tradicional. Sin embargo, esta percepción pone en desventaja a los(as) artistas al negarles los derechos básicos de todos los(as) trabajadores(as) de una economía. Por lo tanto, como observa acertadamente el grupo de trabajo,

“Situaciones en las que el trabajo artístico no se considera un trabajo como cualquier otro, puede llevar a que los(as) artistas tengan condiciones de trabajo inadecuadas y carezcan de tales estructuras relacionadas al trabajo y que protegen a personas que están en otros sectores más avanzados” (ibídem, p. 42).

Enfoque en tres alcances

Alcance sectorial: Ejemplos desde América Latina

La adopción de una legislación sobre la condición del/la artista es un objetivo importante al que aspiran todos los sectores, en todos los contextos. Sin embargo, exige un fuerte compromiso político y puede ser un proceso largo. Otra forma de avanzar hacia una situación legal mejorada para los(as) artistas consiste en adoptar un enfoque sectorial, como ha sido el caso en varios países latinoamericanos como Argentina, Colombia, Perú y Uruguay.

En Colombia, la Asociación Colombiana de Actores fue establecida en 2014 por 699 actores/actrices para proteger su derecho a beneficios sociales y presionar para la adopción de una ley sobre el estado de los actores/actrices, siguiendo el modelo de otros países, como Argentina y Brasil. Como resultado de los esfuerzos de la Asociación, en julio de 2019, el Congreso aprobó la Ley 1975. Esta ley contiene diferentes medidas para garantizar los derechos laborales y culturales de los(as) actores/actrices en Colombia. Además, reconoce el valor de actuar para el patrimonio cultural del país. Las medidas tomadas incluyen la creación de un registro público nacional de actores/actrices en el Ministerio de Cultura; el reconocimiento de la libertad de asociación y su derecho a la negociación colectiva; y la aplicación de la seguridad social, las prestaciones, la

protección de la salud y seguridad en el trabajo. Es importante destacar que esta ley reconoce que las normas de seguridad social deben aplicarse en todos los casos para los actores/actrices, independientemente de si son empleados(as) o trabajadores(as) independientes. Otro efecto de la aprobación de esta ley sectorial en Colombia es que los actores/actrices con una larga trayectoria profesional pueden recibir un título universitario en base a su experiencia laboral.

Otro ejemplo de enfoque sectorial proviene de Argentina, donde la Ley Argentina de Actores -que cubre a los(as) actores/actrices de teatro y cine, cantantes de teatro musical, así como directores(as), apuntadores(as) y asistentes- establece que todas las ocupaciones cubiertas por la Ley serán reguladas por contratos de trabajo, bajo el Código del Trabajo. Esto significa que todas las personas que trabajan en estas profesiones se consideran en todo momento trabajadores(as) dependientes, en lugar de trabajadores(as) autónomos(as) o contratistas independientes.

Con el tiempo, estos enfoques sectoriales pueden ampliarse, como se evidencia en Perú, donde la Ley del Artista e Intérprete (Ley 27890) se amplió recientemente para incluir una lista exhaustiva de profesiones que califican como artistas, incluidas algunas que anteriormente habían escapado a la categorización (UNESCO 2022).

Enfoque nacional de gobierno integral: el Estatuto de los(as) Artistas y Profesionales de la Cultura de España

España cuenta con un ejemplo de esfuerzos interministeriales para implementar una nueva Ley del Estatuto de los Artistas, que desarrolla una ley que data de 1985, con el objetivo de proporcionar un marco legal estable que refleje las especificaciones del sector cultural y su actual realidad. Este Estatuto está siendo desarrollado por una Comisión interministerial del Congreso español y su informe preliminar, aprobado por la Cámara de Diputados en 2018, establecía 57 medidas concretas de las que 38 ya han sido acordadas con el sector cultural.

En abril de 2022 estaba en marcha la primera fase de la reforma en forma de Real Decreto, que se centra en dos importantes ejes de reforma: un nuevo contrato de trabajo temporal, redactado por los ministerios de Trabajo y Economía Social, que da respuesta a la realidad de trabajo intermitente en el sector; y la inclusión en los reglamentos de técnicos(as) y asistentes de espectáculos públicos que anteriormente habían sido excluidos(as). Con la ampliación de la definición de “artistas en espectáculos públicos”, la reforma garantizará que se tengan en cuenta las nuevas formas de hacer, producir y presentar el trabajo artístico que se muestra en redes sociales, canales de *streaming*, plataformas de video o contenidos en línea.

En la próxima fase, los ministerios de Cultura y de Seguridad Social trabajarán en conjunto para garantizar que la pensión de jubilación y los derechos de autor para la producción artística puedan conciliarse. También se considerará la compatibilidad para quienes reciben pensiones no contributivas. En reconocimiento de la naturaleza intermitente del trabajo en el sector cultural, los(as) trabajadores(as) de la cultura también estarán exentos del desincentivo actual que se aplica a los contratos a corto plazo que duran menos de 30 días. Se espera que otras fases de la reforma abarquen la educación artística y el tema de impuestos.

El Ministerio de la Seguridad Social también está explorando medidas para quienes se autoemplean en los SCC, incluso en forma de reducción de cotizaciones sociales para profesionales de muy bajos ingresos, en reconocimiento a la incertidumbre a la que se enfrentan cuando deben pagar cuotas sin conocer su actividad mensual (Noticias de España 2022).

Alcance regional: Hacia un Marco Europeo Común en el estatuto del/la artista

La movilidad transfronteriza se ha convertido en una característica esencial del trabajo de los(as) profesionales de la cultura y la creación. Sin embargo, uno de los desafíos de trabajar transnacionalmente es que dificulta el acceso a los beneficios, ya que prevalecen diferentes definiciones y normas en distintos países. Esto también se conoce como “portabilidad” o la capacidad de un sistema de seguridad social para armonizar diferentes derechos y sistemas de cotización. La portabilidad puede relacionarse con la movilidad geográfica o con la movilidad entre trabajos y situaciones laborales.

Para superar esta barrera, las iniciativas que buscan facilitar el acceso a los beneficios sociales en una región específica se convierten en pasos importantes. Dentro de la Unión Europea, por ejemplo, el tema del estatus social de los(as) artistas ha estado en la agenda desde 2007. Se ha desarrollado aún recientemente con los llamados del Parlamento Europeo para el establecimiento de un marco europeo sobre el estatus del/la artista. La New European Agenda for Culture (Nueva Agenda Europea para la Cultura) adoptada por la Comisión Europea en 2018, ya reconocía que la falta de una remuneración justa y el riesgo de doble imposición afectan negativamente a los(as) trabajadores(as) de la cultura y creativos(as). Las realidades posteriores a la pandemia han dado un nuevo impulso a este debate y la Comisión de Cultura del Parlamento Europeo encargó un estudio sobre la situación de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura en la recuperación después del COVID-19 (Culture Action Europe & Dâmaso 2021). Entre sus hallazgos, el informe señala la coexistencia en toda Europa de múltiples definiciones de "artistas", así como marcos en competencia que dificultan un reconocimiento unificado del estatus laboral. Recomendó un marco europeo para abordar las condiciones de trabajo de los SCC, proporcionar un instrumento de política multidimensional, holístico y coherente, establecer estándares mínimos abordando las fragilidades estructurales y desigualdad.

En respuesta al informe, el 20 de octubre de 2021, el Parlamento Europeo solicitó a la Comisión Europea, el órgano político de la Unión Europea, proponer un Estatuto Europeo del/la Artista, que establezca un marco común para las condiciones laborales y estándares mínimos en todos los países de la Unión Europea. La situación de los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, se aborda en la resolución que considera que “el estado de los programas nacionales de ayuda durante la crisis, en particular la ayuda a los(as) trabajadores(as) de la industria y el sector cultural y creativo que no entran dentro de las definiciones nacionales de artistas, incluidos(as), entre otros(as), a los(as) *freelancers*, como escritores(as) y autores(as), estaba y sigue estando fragmentado” (Parlamento Europeo (2020/2261(INI)), C 184/93). Un desafío es que la ley de competencia crea obstáculos a la negociación colectiva para los(as) trabajadores(as) por cuenta propia y autónomos(as). En consecuencia, el Parlamento Europeo ha pedido a la Comisión que adopte el enfoque más amplio posible para garantizar el acceso a la negociación colectiva a todos

los(as) trabajadores(as) independientes, incluidos los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura.¹⁹

La idea de un marco europeo para el estatus del/la artista tiene como objetivo entregar una respuesta a más largo plazo a los desafíos relacionados con las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes, más allá de las medidas de emergencia. En marzo de 2022, la Comisión Europea presentó su respuesta formal al Informe de iniciativa propia del Parlamento Europeo, en el que la Comisión señaló que "debe reflejar lo que razonablemente se puede hacer" en relación con la creación del Marco Europeo para las Condiciones de Trabajo (Comisión 2022). El proceso actual del método abierto de coordinación facilita el intercambio de los Estados miembros sobre las mejores prácticas y las posibles opciones para que la UE aborde el tema de las condiciones laborales

Medidas específicas para facilitar la movilidad del Sur global

La movilidad es un factor esencial no solo del desarrollo profesional, sino también de la sostenibilidad financiera de muchos(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura en el Sur global. Uno de los obstáculos más persistentes a la movilidad es la restricción general y la carga administrativa de los procedimientos de visado, que sienten de forma especial los(as) profesionales de los países en desarrollo. Este problema ha crecido en las últimas décadas, ya que se ha vuelto más difícil para los(as) artistas del Sur global viajar al Norte global que en 1980 (UNESCO 2022).

Los(as) profesionales de países desarrollados también enfrentan varios desafíos cuando viajan y trabajan a través de las fronteras. Las cuestiones más importantes están relacionadas con las normas de seguridad social, los impuestos y las normas de propiedad intelectual. Por ejemplo, las medidas administrativas sobre estos asuntos no están armonizadas en todos los Estados miembros de la UE, incluso si los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura establecidos en la UE, por lo general están muy involucrados en la movilidad transfronteriza (EENCA, 2020). La Resolución del Parlamento Europeo de 2007 sobre el estatuto social de los(as) artistas (2006/2249(INI)) propone medidas específicas destinadas a facilitar la movilidad de las personas que trabajan en los SCC; y solicita a la Comisión que considere la introducción de un visado temporal específico para artistas europeos(as) y de terceros países.

Varios países introdujeron medidas para facilitar el acceso de los(as) artistas a la movilidad a través de la reforma de las normas administrativas y legales para la adquisición de visas o el establecimiento de nuevos tipos de visas en función de los méritos artísticos, el motivo de los viajes (por ejemplo, giras) o la ocupación profesional. En 2019, Dubái, en los Emiratos Árabes Unidos, anunció una iniciativa de una visa cultural que otorga permisos de residencia a largo plazo para

¹⁹ Considerando que la crisis del COVID-19 ha puesto de manifiesto las vulnerabilidades preexistentes de los SCC, caracterizadas por la intermitencia, la heterogeneidad y la inestabilidad, el frágil sustento de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura, así como los presupuestos ajustados de muchas instituciones culturales y un financiamiento público insuficiente, ha puesto a los(as) artistas, profesionales y trabajadores(as) de la cultura y creativos en situaciones aún más precarias, ya que la pérdida de ingresos de los(as) trabajadores(as) autónomos y atípicos, que constituyen la mayoría de los SCC, a menudo se ha visto exacerbada por la debilidad o ausencia de los servicios sociales nacionales, programas de seguridad y medidas de apoyo específicas. P9_TA(2021)0430 La situación de los(as) artistas y la recuperación cultural en la UE, Resolución del Parlamento Europeo, del 20 de octubre de 2021, sobre la situación de los(as) artistas y la recuperación cultural en la EU (2020/2261(INI))

artistas y emprendedores(as) en las industrias creativas y culturales. Esta visa es parte de una nueva política de inmigración que tiene como objetivo atraer creativos(as) árabes e internacionales prometedores a Dubai. Escritores(as), poetas, pintores(as), artistas, calígrafos(as), actores y actrices, se encuentran entre los(as) elegibles para la visa de 10 años (UNESCO 2022).

La práctica demuestra que el tema de las visas específicas para artistas es muy polémico y es objeto de negociaciones en varios ámbitos políticos, como asuntos de interior, cultura, comercio, justicia, seguridad pública, entre otros, y esto suele tratarse de manera multidisciplinar o dentro del contexto internacional bilateral. Por lo tanto, el establecimiento de reglas específicas para que los(as) artistas viajen y trabajen cruzando fronteras (como visas específicas para artistas) requiere una conciencia política general de la naturaleza atípica del trabajo en los SCC, así como también el reconocimiento de alto nivel del valor social de la cultura.

Conclusiones principales

Si bien los marcos legislativos y regulatorios han desempeñado un papel histórico a la hora de garantizar condiciones laborales decentes para los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, es importante reconocer que el panorama es muy complejo, contextual y, en ocasiones, sectorial. Esto requiere una multitud de enfoques coordinados para garantizar un cambio sistémico oportuno. A continuación, se enumeran algunas de las áreas generales de enfoque que surgen como principales hallazgos de este capítulo:

Derechos legales de los(as) trabajadores(as)

Existe un reconocimiento legal limitado de los trabajos de los SCC como profesiones con los debidos derechos a los beneficios que disfrutaban otros sectores de la economía y otros(as) trabajadores(as).

Incluso cuando existe legislación para contemplar a los(as) trabajadores(as) de la cultura, en particular a los(as) que trabajan autoempleados(as) o autónomos(as), a menudo no responde a la naturaleza intermitente del trabajo típico dentro del sector. Se necesita mucho más trabajo en este sentido.

Varias actividades realizadas por trabajadores(as) de la cultura aún no se consideran ni remuneran como trabajo, lo que hace que muchos(as) profesionales acepten regularmente no recibir remuneración como práctica habitual. Además, las leyes a menudo no se han mantenido al ritmo del cambio en el sector, particularmente en torno a la creación, producción, difusión y consumo digital de obras. Como resultado, los(as) trabajadores(as) de la cultura pierden ingresos y beneficios. Incluso antes de la pandemia, las políticas públicas, los consejos de las artes, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil ya habían comenzado a abordar los problemas, pero se han vuelto urgentes para la recuperación de los SCC posterior a la pandemia.

Debido a las realidades y necesidades específicas de cada sector dentro de los SCC, los enfoques sectoriales parecen funcionar en términos prácticos cuando se trata de reformas de políticas sobre las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) independientes.

El valor de la cultura para la economía y la sociedad	Existen también vacíos en los estudios basados en evidencia para reconocer y reforzar la contribución de los(as) artistas y creadores(as) al desarrollo sostenible, así como en el vínculo entre el estatus del/la artista y la libertad artística tal como está consagrado en la ley.
Movilidad	Las definiciones de “artista” y “trabajador(a) de la cultura” varían mucho de un país a otro, incluso dentro de áreas bien integradas como la Unión Europea, lo que dificulta armonizar los beneficios en el contexto de la movilidad transfronteriza, que se reconoce cada vez más como parte integral de las trayectorias profesionales de los(as) trabajadores(as) de la cultura. Los desafíos aumentan aún más cuando se trata de movilidad para el Sur global.
Vacío de datos	<p>Faltan aún datos consistentes para mapear las situaciones nacionales o regionales con respecto a las condiciones económicas y sociales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes.</p> <p>Faltan aún datos consistentes para mapear las situaciones nacionales o regionales con respecto a las condiciones económicas y sociales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes. A nivel mundial, parte de la información se consolida a través de las encuestas de la UNESCO sobre la 1980 Recommendation on the Status of the Artist (Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista) y los informes periódicos cuatrienales de las Partes en la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de 2005, y se presenta a través de los Informes globales de la UNESCO sobre la Convención de 2005 y la Plataforma de Seguimiento de Políticas de la UNESCO. En el contexto de la recuperación de la pandemia, varios países han realizado estudios específicos ya que las instituciones parecían no estar preparadas con acceso a información confiable sobre las cifras de empleo de los SCC y, como se señaló anteriormente, aún existen lagunas en los datos que dificultan enormemente los análisis por región.</p>

Oportunidades identificadas

- El enfoque gubernamental integral es fundamental para una reforma de políticas exitosa, ya que se requiere conocimiento técnico y capacitación para elaborar los temas clave y adaptar los servicios para garantizar que los(as) trabajadores(as) de los SCC estén incluidos(as) en la implementación de las políticas laborales. Esto se ha demostrado en España, donde varios ministerios están discutiendo, actualmente, el estado de la legislación del/la artista.
- Las agencias públicas y los ministerios, incluidos los organismos de plena competencia, tienen un papel importante que desempeñar más allá del rol de financiamiento de los SCC. También tienen un rol en informar a los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes sobre sus derechos, pudiendo ofrecer este servicio directamente o financiando iniciativas de la sociedad civil que ofrecen asesoría legal especializada, educación y recursos gratuitos o de bajo costo a artistas y organizaciones artísticas. Además, dichas agencias también tienen un papel importante a nivel internacional: como facilitadores de debates con sus homólogos de todo el mundo sobre trabajo decente y condiciones de trabajo justas.
- Varios ejemplos discutidos en este capítulo muestran que las instituciones públicas pueden influir en el estatus contractual de los(as) trabajadores(as) independientes a través de una serie de medidas. Por ejemplo, el financiamiento público de los SCC que estipula criterios relacionados con condiciones sociales y económicas de trabajo decente, puede mejorar la situación contractual de los(as) trabajadores(as) y garantizar una remuneración justa para los(as) artistas. De hecho, las instituciones públicas pueden influir en las estructuras que financian, establecer normas y principios básicos para exigir una remuneración justa y mejorar la situación contractual de los(as) artistas, incluso mediante ensayos de proyectos piloto.
- Los enfoques regionales que se basan en los marcos multilaterales existentes, como, por ejemplo, la Unión Africana, la Association of Southeast Asian Nations (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático ASEAN), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) o la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), el Consejo para las Artes y la Cultura del Pacífico y la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) entre muchas más, son fundamentales para ampliar el alcance de beneficios fiscales y de movilidad para los(as) trabajadores(as) de la cultura. Además, las políticas para apoyar la movilidad de los(as) artistas del Sur global podrían aprovechar mejor el trato preferencial para los países en desarrollo, que sigue siendo una característica definitoria del sistema de comercio multilateral.
- Pensar en los SCC a nivel global como un ecosistema integrado e interdependiente, es un mecanismo para involucrar a diferentes actores y adoptar enfoques innovadores, incluso cuando no se originan en el campo de la cultura, como, por ejemplo, el movimiento de Comercio Justo, que promueve una mayor equidad en el comercio internacional y el libre flujo de personas e ideas.

Referencias

- Arts and Culture Employment Study 2016 (Estudio de empleo de las Artes y la Cultura 2016), National Arts Council Singapore (Consejo Nacional de la Artes, Singapur), <https://www.nac.gov.sg/resources/research/others/arts-ecosystem-arts-and-culture-employment-study-2016>. [Consultado el 5 de julio de 2022]
- Bennoune, K. 2021, Report on the impact of the COVID-19 pandemic on cultures and cultural rights (Informe sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en las culturas y los derechos culturales), A/HRC/46/34, Human Rights Council (Consejo de los Derechos Humanos), sesión 46, 22 febrero – 19 de marzo 2021.
- Culture Action Europe & Dâmaso, M. 2021, Research for CULT Committee – The situation of artists and cultural workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union (Investigación para Comité CULT - La situación de artistas y trabajadores(as) de la cultura y la recuperación cultural post-COVID-19 en la Unión Europea), European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies (Parlamento Europeo, Departamento de Políticas Estructurales y de Cohesión), Bruselas.
- Devroop, K. 2015, Africa goes digital as music lovers turn to surfing for songs, The Conversation (África se vuelve digital a medida que los amantes de la música navegan en busca de canciones, La Conversación), <https://theconversation.com/africa-goes-digital-as-music-lovers-turn-to-surfing-for-songs-42832>. [Consultado el 5 de julio de 2022]
- Directive (EU) 2019/790 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on copyright and related rights in the Digital Single Market and amending Directives 96/9 (Directiva (UE) 2019/790 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre derechos de autor y derechos afines en el Mercado Único Digital y por la que se modifican las Directivas 96/9) .EC y 2001/26/EC 2019 (EU) 2019/790.
- Employment in the cultural and creative sectors, Briefing 2019, European Parliament (Empleo en los sectores cultural y creativo, Informe 2019, Parlamento Europeo), [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2019\)642264](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2019)642264). [Consultado el 5 de julio de 2022]
- Eurofond 2015, New forms of Employment, Publications Office of the European Union (Nuevas formas de Empleo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea), Luxemburgo.
- Follow up to the European Parliament non-legislative resolution on the situation of artists and the cultural recovery in the EU 2022 (Seguimiento de la resolución no legislativa del Parlamento Europeo sobre la situación de los(as) artistas y la recuperación cultural en la UE 2022), Comisión Europea, 2020/2261 (INI) / A9-0283/2021 / P9_TA PROV(2021)0430
- Gobierno de Francia 2022, Code du travail (Código del Trabajo) <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]
- Gobierno de Irlanda 2022, Basic Income for the Arts (Renta Básica de las Artes) [Comunicado de prensa], <https://www.gov.ie/en/publication/63d09-basic-income-for-the-arts-pilot-scheme-press-releases/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]
- Gruber, M. 2019, Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors 2019 (Desafíos y oportunidades para el trabajo decente en los sectores de la cultura y los medios de comunicación 2019), Documento de trabajo 324, OIT,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_661953.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Husain, N. 2022, One year after Spotify entered Pakistan, musicians are cautiously optimistic, rest of world (Un año después de que Spotify ingresó a Pakistán, los músicos son cautelosamente optimistas, el resto del mundo), 15 de febrero, <https://restofworld.org/2022/one-year-after-spotify-entered-pakistan-musicians-are-cautiously-optimistic/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Indicative guidelines for arts. Proposal by working group on the key objectives for arts and artist policy 2019 (Directrices indicativas para las artes. Propuesta del grupo de trabajo sobre los objetivos clave para las artes y la política de artistas 2019), Publicación 2019/5, Ministry of Education and Culture (Ministerio de Educación y Cultura), Finlandia 2019, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161370>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

International Fair Trade Charter 2018 (Documento Internacional de Comercio Justo 2018), World Fair Trade Organisation y Fairtrade International, https://base.socioeco.org/docs/international_fair_trade_charter_embargoed.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

International Labour Organization ILO (Organización Internacional del Trabajo OIT) 2021, Social Protection in the Cultural and Creative Sector - Country Practices and Innovations (Protección Social en el Sector Cultural y Creativo - Prácticas e Innovaciones de los Países), Documento de trabajo 28, OIT, https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_781638/lang--en/index.htm. [Consultado el 5 de julio de 2022]

The Arts Council of Ireland (Consejo de las Artes de Irlanda) 2016, Making Great Art Work. Leading the Development of the Arts in Ireland (Hacer que el Gran Arte funcione. Liderando el desarrollo de las artes en Irlanda), Estrategia del Consejo de las Artes (2016–2025), https://www.artscouncil.ie/uploadedFiles/Making_Great_Art_Work.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

The Arts Council of Ireland (Consejo de las Artes de Irlanda) 2020, Paying the Artist, An Arts Council policy on the fair and equitable remuneration and contracting of artists 2020 (Pagar a el(la) artista. Una política del Consejo de las Artes sobre la remuneración justa y equitativa y la contratación de artistas 2020), Consejo de las Artes de Irlanda, <https://www.artscouncil.ie/about/artists-pay-policy/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Policy Monitoring Platform, Diversity of Cultural Expressions (Plataforma de Monitoreo de Políticas, Diversidad de las Expresiones Culturales), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

EY 2021, Rebuilding Europe: The culture and creative economy before and after the Covid 19 crisis (Reconstruyendo Europa: La cultura y la economía creativa antes y después de la crisis del Covid 19), EY, <https://www.rebuilding-europe.eu/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Securing a sustainable future for the European music sector, a letter sent to President Jean-Claude Juncker on 29 June 2016 (Garantizar un futuro sostenible para el sector musical europeo, carta enviada al presidente Jean-Claude Juncker el 29 de junio de 2016), con más de 1000 firmas 2016, coordinado por IFPI & IMPALA, <https://impalamusic.org/sites/default/files/pictures/attachedfiles/Recording%20Artists%20calling%20for%20a%20Solution%20to%20the%20Value%20Gap%20-%2018%20July%202016.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Spain's News s.f. The Government promises two important advances in the Artist Statute for April (El Gobierno promete dos importantes avances en el Estatuto del(la) Artista para abril), <https://spainsnews.com/the-government-promises-two-important-advances-in-the-artist-statute-for-april/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2021(a), Cultural and Creative Industries in the Face of COVID-19: An Economic Impact Outlook (Industrias Culturales y Creativas Frente al COVID-19: Una Perspectiva de Impacto Económico), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/cultural-creative-industries-face-covid-19>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2019, Culture & Working conditions for artists (Condiciones de cultura y trabajo para los/las artistas), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/culture-working-conditions-artists>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2020(a), Culture in Crisis: Policy guide for a resilient creative sector (Cultura en Crisis: Guía de políticas para un sector creativo resiliente), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/culture-crisis-policy-guide-resilient-creative>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2022(a), Culture in Times of COVID-19: Resilience, Recovery and Revival 2022 (Cultura en tiempos de COVID-19: Resiliencia, Recuperación y Reactivación 2022), UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381524.locale=en>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2021(b), Fair Culture: A Key to Sustainable Development (Cultura justa: clave para el desarrollo sostenible), Documento de discusión, UNESCO, <https://www.unesco.de/en/culture-and-nature/cultural-diversity/cultural-diversity-worldwide/discussion-paper-fair-culture>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2020(b), Freedom & Creativity: Defending art, defending diversity (Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/freedom-creativity-defending-art-defending>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2021©, Gender and Creativity: Progress on the Precipice (Género y creatividad: progreso al borde del precipicio), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/gender-creativity-progress-precipice>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2022(b), Reshaping Policies for Creativity: Addressing culture as a global public good (Repensar las políticas para la creatividad – Plantear la cultura como un bien público global), Global Report (Reporte Global) UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/2022-global-report-reshaping-policies-creativity>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

European Expert Network on Culture and Audiovisual (Red Europea de Expertos(as) en Cultura y Audiovisual EENCA), Panteia & SMIT 2020 The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals (El estado y las condiciones de trabajo de artistas y profesionales de la cultura y la creación), <https://eenca.com/index.cfm/publications/the-status-and-working-conditions-of-artists-and-cultural-and-creative-professionals/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Europe Economics, Guibault, L., Salamanca, O. & van Gompel, S. 2015, Remuneration of authors and performers for the use of their works and the fixations of their performances (Remuneración de autores(as) e intérpretes por el uso de sus obras y las fijaciones de sus actuaciones), estudio preparado por la Comisión Europea, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c022cd3c-9a52-11e5-b3b7-01aa75ed71a1>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 1980, Recommendation concerning the Status of the Artist (Recomendación relativa a la Condición del Artista) UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114029.page=144>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Euro FIA, EFJ, FIM & UNI Europa - Uni Global Union 2016 The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector Meeting the Challenge of Atypical Working (Uni Global Union 2016 El futuro del trabajo en el sector de los medios, las artes y el entretenimiento. Enfrentando el desafío del trabajo atípico), https://fia-actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2016/October/EN-Future-Work_2016.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Final Declaration of the International Freelance Conference of the International Federation of Musicians (Declaración final de la Conferencia Internacional Freelance de la Federación Internacional de Músicos FIM) 2019, Copenhagen, <https://ifc.fim-musicians.org/wp-content/uploads/ifc-final-declaration-en.pdf> . [Consultado el 5 de julio de 2022]

Ebisui, M. 2012, Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining, ILO Working paper (Trabajadores(as) atípicos: Buenas prácticas de diálogo social y negociación colectiva, Documento de trabajo de la OIT) N° 36, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_179448/lang--en/index.htm. [Consultado el 5 de julio de 2022]

OECD 2019 Employment Review 2019: the Future of Work (Revisión de empleo 2019: el futuro del trabajo), OECD, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en. [Consultado el 5 de julio de 2022]

European Parliament resolution of 7 June 2007 on the social status of artists (Resolución del Parlamento Europeo del 7 junio de 2007 sobre el estatus social de los(as) artistas) (2006/2249(INI))

European Parliament resolution of 20 October 2021 on the situation of artists and the cultural recovery in the EU (Resolución del Parlamento Europeo del 20 de Octubre de 2021 sobre la situación de los(as) artistas y la recuperación cultural en la UE) (2020/2261(INI))

Art Resource Hub (Centro de Recursos de las Artes), Consejo de las Artes de Singapur, <https://www.artsresourcehub.gov.sg/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Artists in the Black, Arts Law Centre. <https://www.artslaw.com.au/artists-in-the-black/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

IFPI 2022 Global Music Report (Informe Global de Música), IFPI, <https://globalmusicreport.ifpi.org/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Koalisi Seni, <https://koalisiseni.or.id>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

¿Quién puede permitirse la incorporación al trabajo cultural? Explorando el acceso y la equidad en América Latina

Martin Inthamoussú

La *1980 Recommendation concerning the Status of the Artist (Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista)* insta a los Estados miembros a mejorar la situación profesional, social y económica de los(as) artistas mediante la aplicación de políticas y medidas acerca de la formación, la seguridad social, el empleo, las condiciones de impuestos y de ingresos, la movilidad y la libertad de expresión. Desafortunadamente, cuatro décadas después, el bajo estatus y las condiciones laborales precarias continúan persistiendo, particularmente para los(as) trabajadores(as) independientes en los sectores culturales y creativos (SCC) en todo el mundo; y es cada vez más evidente en los países en desarrollo donde las condiciones laborales generales ya son más frágiles. Las condiciones en América Latina no son una excepción. A su vez, estos factores crean una barrera adicional, a menudo insuperable, para ingresar al trabajo de la cultura y para un crecimiento sostenido dentro de ella.

Este es el caso, a pesar del creciente reconocimiento de la contribución de los sectores culturales y creativos a la economía global en las últimas décadas. En su Informe Global de 2022, *Reshaping Policies for Creativity (Repensar las políticas para la creatividad)*, la UNESCO destacó que la cultura y la creatividad constituyen el 3,1 % del Producto Interno Bruto (PIB) mundial y el 6,2 % del empleo mundial total. También informó que el valor de las exportaciones de bienes y servicios culturales se había duplicado en comparación con 2005, alcanzando USD 389,1 mil millones en 2019. Cuando nos dirigimos a América Latina, por ejemplo, notamos que la contribución de los SCC al PIB de los países es tan alto como el 4,76 % en Ecuador, con varios países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Panamá, yendo bien, con contribuciones al PIB por parte de los SCC entre 2,2 a 3,3 % (Rodríguez 2018, pp. 7-18). Estas alentadoras estadísticas muestran que la contribución de los sectores culturales y creativos a la economía latinoamericana no es desdeñable. Sin embargo, ¿cuáles son las condiciones de trabajo que apoyan, fortalecen y ayudan a sostener estos sectores?

Volvamos nuestra atención a las cifras de empleo relacionadas con los SCC en América Latina. Según el informe de la UNESCO *Evaluación del impacto del COVID-19 en la industrias culturales y creativas (2021)*, los SCC ofrecieron 2.647.000 puestos de trabajo en América Latina (basado en información proporcionada por encuestas de hogares en diferentes países en 2019). Esto representa entre un 0.7 % (México) y un 2.5 % (Uruguay) del empleo total en 2019 (p. 194). Cuando nos fijamos en la naturaleza y características del empleo dentro del sector, encontramos, según el mismo informe de la UNESCO basado en encuestas de hogares, que el 58 % de quienes respondieron las encuestas, se identifican como trabajadores(as) culturales independientes y solo el 35 % están empleados de manera formal por organizaciones (el 17 % está empleado en

instituciones culturales públicas, el 10 % en instituciones privadas y el 8 % en ONG, fundaciones o asociaciones) (p. 100). Estas cifras tienen importantes implicancias para la calidad de las condiciones de trabajo que disfrutaron quienes están en el sector informal en los SCC, frente a quienes están empleados(as) en trabajos formales. Además, solo el 25 % de la fuerza laboral en los SCC en América Latina trabaja a tiempo completo (es decir, 40 o más horas a la semana), con el 31 % trabajando entre 25 y 39 horas a la semana, y la mayoría, el 44 %, trabajando menos de 25 horas a la semana en el sector (p. 102). Estas estadísticas apuntan claramente a la realidad de que, lamentablemente, los SCC no son una puerta de entrada para oportunidades de empleo estables a tiempo completo en América Latina.

Esto nos lleva de vuelta a la realidad de una región rica en diversidad cultural, pero también una de las regiones con mayor desigualdad del mundo, con la distribución de la riqueza fuertemente concentrada entre unos pocos. A su vez, esto crea una gran brecha, en general, en términos de acceso a servicios básicos y oportunidades en educación y empleo, entre otras cosas. En 2021, por ejemplo, la tasa de pobreza extrema en la región alcanzó el 12,5 % y la tasa de pobreza se situó en el 33,7 %, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (p. 20).²⁰ Además, la desigualdad en la distribución del ingreso aumentó al 2,9 % del índice de Gini,²¹ donde cualquier valor por encima del 0,5 representa una grave brecha de ingresos (ibídem). Además, la inseguridad alimentaria moderada o grave alcanzó al 40,4 % de la población en 2020, un alarmante 6,5 % más que las cifras de 2019 (ibídem).

Sin embargo, cuando observamos el consumo cultural en América Latina, el panorama es muy diferente. Según un informe publicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2021)²², por ejemplo, casi una cuarta parte de la población total de Uruguay asistió a una función de teatro en 2017, mientras que un tercio de las poblaciones de Brasil, Chile y Colombia asistieron al menos a un espectáculo de música o danza anualmente en la era previa al COVID. Ante estos altos niveles de participación y consumo cultural en América Latina y su dinámica historia cultural, nos lleva a formular la inevitable pregunta: ¿por qué el empleo en los SCC es tan bajo, tan escaso de recursos y tan subvalorado como trabajo?

Desenredando el privilegio en los SCC

Una respuesta bien puede estar en la palabra “privilegio”, un término proveniente del latín *privilēgium* que significa ordenanza o ley en contra o a favor de una persona específica. En una región con tanta desigualdad, el acceso a la educación y a los bienes y servicios culturales puede verse como un privilegio de unos pocos y no como un derecho de todos(as). Muchos países han tratado de abordar esto mediante la introducción de un enfoque de derechos culturales en la

²⁰ *La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con problemas estructurales persistentes: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad.*

²¹ El índice de Gini es una medida de la distribución de los ingresos en una población. Un índice de Gini más alto indica una mayor desigualdad, ya que los(as) individuos con altos ingresos reciben porcentajes mucho mayores del total de los ingresos de la población.

²² *La contribución de la cultura al desarrollo económico en Iberoamérica.*

formulación de políticas culturales, como la Ley General de Cultura y Derechos Culturales de México de 2017.

Sin embargo, en América Latina no es raro encontrar a un(a) trabajador(a) de la cultura afirmando que es un “privilegio” trabajar en el sector. Con esto quieren decir que se considera excepcional poder trabajar en las artes sin estar también empleado(a) en una segunda profesión para llegar a fin de mes. El aclamado bailarín costarricense y ganador del Premio Nacional de Danza, William Retana, ha dado testimonio de esta realidad cuando dijo en 2020:

“Si no tuviera la red de apoyo que tengo, o las oportunidades familiares, o los privilegios que me han dado como persona, como un techo sobre mi cabeza gracias a mi hermano, que todavía puedo recibir apoyo económico familiar, comida... sin todos esos privilegios, no podría dedicarme a la danza porque simplemente no tendría el espacio ni el tiempo para hacerlo; porque tendría que ocupar mis espacios de investigación de la danza en trabajar en actividades distintas a la danza. Es muy complejo, porque hay gente que no puede contar con esos privilegios, y eso limita cómo pueden desarrollar su arte”. (Ministerio de Cultura y Juventud, Costa Rica 2021).

Vale la pena recordar que la situación de Retana es realmente excepcional, ya que tal privilegio está fuera del alcance de la mayoría de los(as) costarricenses y latinoamericanos(as). La incómoda verdad de la que habla Retana también resalta claramente la suposición desafortunada e impactante de que el acceso a la seguridad financiera, a los recursos económicos, a la protección social y a los sistemas de apoyo holísticos fuera del empleo en los SCC es de alguna manera un requisito previo para aquellos(as) que buscan enfocarse únicamente en su práctica artística y aun así, seguir trabajando de forma sostenible a largo plazo dentro del sector.

...se considera excepcional poder trabajar en las artes sin estar también empleado(a) en una segunda profesión para llegar a fin de mes.

En ausencia de tal privilegio, la desigualdad se manifiesta de varias formas para los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura en América Latina. El acceso a una atención sanitaria asequible es un ejemplo importante. Según la UNESCO (2021), uno(a) de cada cinco trabajadores(as) de la cultura en América Latina, no tiene seguro médico. Más de la cuarta parte (28%) de los(as) trabajadores(as) de la cultura en América Latina depende de un sistema público de salud para su atención, mientras que alrededor del 21 % cuenta con seguridad social a través de la afiliación voluntaria y el 16 % paga un seguro médico privado. Esto significa que solo al 15 % de los(as) trabajadores(as) de la cultura se les ofrece seguro médico a través de su empleador. Crisis, como la pandemia y estallidos sociales, han exacerbado aún más las vulnerabilidades de un sector caracterizado por empleos informales e intermitentes. Según datos de la encuesta realizada por la UNESCO, BID, SEGIB, OEI y Mercosur en 2020, el 52 % de las empresas de los SCC, en América Latina vieron una disminución de más del 80 % de sus ventas debido a la pandemia, mientras que

el 55 % de los(as) trabajadores(as) de la cultura registrados, indicaron una reducción de más del 80 % en sus ingresos (Azuara Herrera et al., p. 6).

Otro desafío que comúnmente enfrentan los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes es el acceso al crédito. La Asociación Nacional de Instituciones Financieras de Colombia (ANIF), por ejemplo, confirma que los nuevos integrantes de los SCC tienen más dificultades para acceder a créditos para emprender sus propios negocios, sobre todo en las etapas más importantes de emprendimiento temprano, cuando no cuentan con antecedentes de actividad corporativa o historial crediticio (Sierra et al. 2020). Estas desigualdades plantean la pregunta: ¿quién puede realmente permitirse el lujo de convertirse en un(a) artista o trabajador(a) de la cultura a tiempo completo en América Latina y qué revela esto sobre trabajo decente y condiciones laborales justas?

Ampliar el acceso a la educación, la certificación y la capacitación

El acceso a la educación superior como preparación para ingresar a los SCC continúa siendo otra barrera importante para muchos(as) en América Latina, especialmente donde la educación no es accesible para todos(as). Incluso en países como Uruguay donde el acceso universal está disponible para la educación superior, no todos los cursos relevantes están disponibles en el sistema de educación pública. Si bien los títulos en bellas artes se ofrecen ampliamente en los sistemas públicos de Uruguay²³, la capacitación para ingresar al sector audiovisual más industrializado y de rápido crecimiento, por ejemplo, está disponible principalmente a través de estudios en universidades privadas, que no son asequibles para todos(as); creando así una barrera de entrada a ciertos campos dentro de los SCC.

La pandemia nos ha demostrado que la mejora en las habilidades es fundamental para los(as) trabajadores(as) de la cultura mayores si quieren seguir siendo competitivos(as) en el trabajo.

Otra realidad del trabajo en los SCC es que muchos(as) trabajadores(as) ingresan al sector sin formación educativa, adquiriendo conocimientos y experiencia a través del empleo. Dichos(as) trabajadores(as) a menudo se encuentran en desventaja a medida que pasan de inicio de la carrera hacia mediados y una etapa más avanzada, debido a la falta de títulos formales o certificaciones de cualquier tipo que puedan respaldar su avance profesional. Esto es particularmente evidente cuando se trata de empleo en instituciones públicas que requieren algún tipo de título formal para calificar, incluso para los criterios de contratación. Algunos países como Uruguay han estado trabajando para crear políticas y programas que reconozcan los conocimientos adquiridos a través

²³ La Facultad de Artes pública fue fundada oficialmente en 2021 aun cuando cuenta con una larga tradición en las artes en diferentes sectores. Más información: <https://udelar.edu.uy/portal/2021/09/facultad-de-artes-identidad-nueva-que-transforma-la-creacion/>

de la vida y/o la experiencia laboral y, por lo tanto, están abriendo oportunidades para acceder a niveles más altos de calificación profesional. La División de Capacitación y Acreditación de Conocimientos (DICAS) de la Dirección General de Educación Técnica Profesional (UTU) invita a personas mayores de 21 años y con más de tres años de experiencia en un puesto de trabajo (estén o no trabajando actualmente) a registrarse para que sus conocimientos puedan ser reconocidos formalmente a través de la acreditación (2022). Si bien dicha acreditación no reemplaza las calificaciones educativas necesarias, por ejemplo para la enseñanza, la certificación reconoce lo que la persona sabe y ofrece una acreditación formal gratuita a través de la cual el(la) trabajador(a) puede recibir (o calificar para solicitar) salarios más altos. Desde su creación en 2014, este sistema de acreditación es aplicable a artistas y trabajadores(as) de las áreas de la danza, títeres, vestuario y diseño de iluminación en Uruguay.²⁴

La pandemia nos ha demostrado que la mejora en las habilidades es fundamental para los(as) trabajadores(as) de la cultura mayores si quieren seguir siendo competitivos(as) en el trabajo. Según la encuesta realizada por la UNESCO, el BID, la SEGIB, la OEI y el Mercosur, sólo el 50 % de los(as) trabajadores(as) jóvenes de los SCC pudo seguir trabajando durante la pandemia, mientras que menos de uno de cada tres trabajadores(as) de mayor edad pudo hacerlo por estar menos familiarizados(as) con tecnologías digitales (Tribugoff et al, 2021, pp.125-126). Esto significa que la formación en nuevas tecnologías y habilidades digitales será clave para el crecimiento profesional en el futuro.

Situar el trabajo de las mujeres en los SCC

En un reciente estudio, la UNESCO afirmó que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las artes, el entretenimiento y la recreación, así como otros servicios relacionados, tienen la tercera representación más grande de mujeres en la fuerza laboral mundial (57,2%), después de la educación, la salud y trabajo social (2021, p.14). El mismo estudio también muestra que la tasa de representación global antes mencionada no refleja las realidades en América Latina. Por ejemplo, Bolivia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, El Salvador y Uruguay tienen más hombres trabajando en los SCC que mujeres. Solo Brasil y Panamá tienen más mujeres que hombres en su fuerza laboral. En su informe *Freedom & Creativity (Libertad y Creatividad)*, la UNESCO cita los hallazgos de la OIT que revelan que la mayoría de las mujeres en América Latina que trabaja en los sectores creativo y cultural tienen trabajos a tiempo parcial (2020). Solo República Dominicana y México tenían más hombres trabajando en el sector como trabajadores(as) a tiempo parcial (UNESCO 2017).

Incluso cuando las mujeres están bien representadas en algunas profesiones dentro del sector, no siempre son visibles en todos los ámbitos o en roles de más alto perfil. Esto es, por ejemplo, claramente evidente en los sectores del cine y la música. De 238 películas que se estrenaron en Argentina en 2018, sólo el 19 % fueron dirigidas por mujeres y el 27 % tenían directoras de fotografía (INCAA 2019). Sin embargo, las mujeres representan el 85 % de la industria en maquillaje y peluquería, con un 78 % en gestión de vestuario. El salario también es, todavía, un problema en

²⁴ https://www.utu.edu.uy/utu/migra/resoluciones_old/2014/octubre/res-2322-14-exp-5522-14.pdf

Argentina, donde los hombres ganan un 28 % más que las mujeres en el sector (Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología 2018). Un estudio de tres años publicado por Ruidosa, plataforma digital y festival que responde a la baja participación de la mujer y el sexismo en la industria musical y los SCC en América Latina, confirma que la representación de la mujer en las actividades artísticas sigue siendo extremadamente baja (2019).

Un estudio de tres años publicado por Ruidosa [...] confirma que la representación de la mujer en las actividades artísticas sigue siendo extremadamente baja (2019).

Las razones de las brechas de género persistentes en el mercado laboral más amplio, incluyen normas y prácticas sociales profundamente arraigadas en América Latina que continúan exponiendo a mujeres y niñas a la discriminación, incluso a través de la violencia doméstica o el matrimonio infantil. *El Informe Regional SIGI (Índice de Género e Instituciones Sociales) 2020 de la OCDE para América Latina y el Caribe* confirma que las expectativas sociales continúan cargando a las mujeres con la mayor parte de las responsabilidades del cuidado en el hogar (e impiden que los hombres asuman deberes iguales en esta área) y que limitan a menudo a las mujeres a su papel reproductivo. Para las mujeres jóvenes, la prevención de embarazos adolescentes, el acceso a servicios de salud como la salud reproductiva y sexual, así como asegurar una transición exitosa de la escuela al trabajo, siguen siendo limitaciones para tener más y mejores empleos.

Estos hechos y cifras destacan un hallazgo clave en el Informe Global 2022 de la UNESCO *Reshaping Policies for Creativity (Repensar las políticas para la creatividad)*, que los Estados parte de la Convención de 2005 sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de América Latina han destinado más atención a apoyar la plena participación de las mujeres en la vida cultural, como audiencias y consumidoras de bienes y servicios de la cultura (76 %, por ejemplo, para acceder a ofertas culturales) que apoyar el reconocimiento y el avance de las mujeres como artistas, profesionales de la cultura y/o empresarias creativas (50 %, por ejemplo, garantizando la igualdad de remuneración por igual trabajo o igualdad de acceso al financiamiento, programas de orientación y tutoría o aplicación de medidas antidiscriminatorias). En esto, los países latinoamericanos obtienen resultados mucho más bajos que el promedio mundial del 66 % (2022b p.244).

¿Crisis de clase permanente en las artes?

Los contratos sociales inherentes que definen la clase social juegan un rol importante en la limitación de oportunidades, como señaló acertadamente Modesto Gayo en su estudio comparativo de 2011. La clase social, a menudo, determina las elecciones de profesión que uno tiende a hacer dentro de los SCC. Por ejemplo, como confirma Gayo, la asociación entre un nivel socioeconómico alto y la búsqueda de música clásica y bellas artes sigue siendo fuerte, aunque no exclusiva. En este contexto problemático, Gayo ha argumentado que la educación artística bien podría ser un factor de cambio social. El acceso a la cultura en la escuela, a través de actividades

extracurriculares y en la comunidad local inmediata, podría ser particularmente importante para determinar si un trabajo en el sector sería plausible como carrera. El acceso desigual a la cultura en la infancia puede tener implicaciones importantes más adelante en la vida, como, por ejemplo, en apreciación limitada de la diversidad de las expresiones artísticas y culturales o una sensación de confianza y orgullo en el lugar de trabajo.

Varios países de América Latina han intentado una serie de estrategias para abordar este problema con diversos grados de éxito. Un ejemplo seminal con respecto al abordar de las desigualdades geográficas en el acceso a la cultura es el programa Puntos de Cultura de Brasil, creado en 2004 para mejorar iniciativas y proyectos culturales desarrollados por comunidades, grupos y redes de colaboración, a través de acuerdos con entidades federales. Por medio de este modelo innovador, Puntos de Cultura amplía el acceso a la cultura para todos(as) los(as) brasileños(as), independientemente de su privilegio económico o educativo, y promueve intercambios culturales entre diferentes grupos en una sociedad dividida por clase, etnia y raza. Otro ejemplo digno de mención a nivel municipal, también en Brasil, es Virada Cultural, creada en 2005 por la Municipalidad de São Paulo, como uno de los festivales de arte de 24 horas socialmente inclusivos más grandes del mundo, que presenta cientos de conciertos de música en vivo, películas, obras de teatro, exposiciones de arte y otras actividades culturales y actuaciones para millones de audiencias en su mayoría locales. El evento está estrechamente alineado con el objetivo de la política cultural de la ciudad de democratizar el acceso a la cultura.

El acceso a la cultura en la escuela [...] podría ser particularmente importante para determinar si un trabajo en el sector sería plausible como carrera.

Un tercer ejemplo es Un Niño, Un Instrumento²⁵ en Uruguay, un programa a nivel nacional que incluye a más de 3.500 niños y adolescentes, que ha ampliado el acceso y democratizado la cultura a través del aprendizaje musical y la práctica orquestal y coral en varias partes del país, incluidas las regiones remotas. En una entrevista personal con la autora, Claudia Riero, directora del programa, señaló que el programa ha creado trayectorias profesionales para alrededor de 100 jóvenes músicos que ahora forman parte de varias orquestas profesionales en todo el mundo, así como para profesores de música en 32 territorios de todo el país. Si bien estos ejemplos se centran en el acceso y la equidad, abordar estos problemas sin duda intenta nivelar el campo de juego al ampliar el alcance de unos(as) pocos(as) privilegiados(as) y crear el potencial para que otros(as) consideren ingresar a los(as) trabajadores(as) de los SCC.

Buscando nuevos modelos de inversión pública

En relación con los problemas de acceso y las barreras para ingresar a los SCC están los mecanismos limitados y la naturaleza altamente competitiva de los modelos de apoyo financiero. El

²⁵ <https://www.unniñouninstrumento.uy>

modelo de financiamiento de fondos concursables sigue siendo común dentro del sector cultural, incluso en América Latina, y una herramienta importante para que el sector desarrolle proyectos y genere cierto grado de empleabilidad. Sin embargo, no todos(as) tienen acceso a los conocimientos y habilidades necesarios para competir efectivamente en dichos ciclos. Estas limitaciones del modelo de subvenciones se discuten cada vez más, incluso en Chile, donde a principios de 2022 asumió un nuevo gobierno con una fuerte agenda de equidad. Poco después de jurar como Ministra de las Culturas de Chile en marzo de 2022, Julieta Brodsky anunció que la nueva administración evaluaría y reestructuraría progresivamente muchos de sus mecanismos de financiamiento, incluidos los fondos concursables. En una entrevista en el diario chileno *La Tercera*, publicada en marzo de 2022, subrayó la idea del gobierno de avanzar hacia el fortalecimiento de los programas, más que a su competitividad, señaló:

“Algunos ya existen en el ministerio, quizás habría que darles más presupuesto, ir transversalizándolos más, haciendo que los programas conversen entre ellos. Por ejemplo, un programa relevante es el de Punto de cultura, donde queremos fortalecer las iniciativas culturales comunitarias. Ahí se está pensando en un tipo de financiamiento más directo”.
(Retamal N. 2022).

Conclusiones principales

Las desigualdades sociales, como las brechas de ingresos, la desigualdad de género y clase social, impactan aún más algunas de las condiciones laborales más débiles de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura al limitar severamente las oportunidades de ingreso y crecimiento profesional en los SCC para ciertas comunidades subrepresentadas. Estos son los principales hallazgos y oportunidades para abordar esta situación actual y compleja en torno a la desigualdad social y su impacto sobre quién puede permitirse llegar a ser un(a) trabajador(a) cultural:

Acceso y equidad

Existe una correlación entre las agendas de equidad y las políticas de acceso e inclusión con una fuerza laboral de la cultura más dinámica y diversa.

Los contratos sociales y las reglas no escritas también pueden ser obstáculos importantes en la capacidad de los(as) artistas y los(as) trabajadores(as) de la cultura independiente para ingresar y permanecer trabajando en los SCC, más allá del talento.

Se necesitan más políticas, legislación ejecutable y acciones positivas para la promoción de la igualdad de género dentro de los sectores culturales y creativos en todo el mundo. En América Latina, las cuestiones de género son particularmente inquietantes cuando se trata de condiciones laborales de igualdad de remuneración, visibilidad y liderazgo, como para apoyar el reconocimiento y el avance de las mujeres como artistas, profesionales de la cultura y/o emprendedoras creativas.

Derechos legales de los(as) trabajadores(as)

Todavía existe un reconocimiento limitado para el/la trabajador(a) de la cultura latinoamericano(a) como un(a) “trabajador(a)” de cualquier otro sector con derecho a un salario justo, protección social y oportunidades para acceder a capacitación y calificaciones profesionales superiores.

Incluso donde existen regulaciones y oportunidades, su acceso a menudo está restringido a unos(as) pocos(as) privilegiados(as). Esto significa que el alcance de la información, la asesoría jurídica, el desarrollo de capacidades y las plataformas de creación de redes, sigue siendo muy limitado.

El valor de la cultura a la economía y la sociedad

Si bien existe un mayor reconocimiento, incluso en las políticas, del valor de la educación artística para mejorar las competencias asociadas con la creatividad, la colaboración, la resolución imaginativa de problemas, la resiliencia, y la apreciación del pensamiento crítico de la diversidad cultural; hay mucha menos investigación sobre cómo la exposición a las artes en la niñez y la adolescencia podrían servir como un camino potencial hacia la profesión, particularmente para aquellos(as) con acceso limitado a la participación cultural.

Por supuesto, no todas las personas expuestas a la educación artística seguirán una carrera en las artes, pero los(as) niños(as) que están expuestos(as) a las artes y la cultura en una etapa más temprana de sus vidas, podrían considerar desarrollar una carrera en el sector.

Vacío de datos

Continúan existiendo vacíos de datos en los SCC con respecto a edad, género, origen étnico cultural y las calificaciones educativas de la fuerza laboral en etapas temprana, media y más avanzada de la carrera.

A su vez, esto afecta la evidencia necesaria para realizar intervenciones de política, y América Latina no es una excepción. La información y las estadísticas parecen ser aún más escasas en el Sur global.

Oportunidades identificadas

- El actual sistema de financiamiento, basado en fondos concursables para los SCC, suele ser insuficiente cuando se trata de ofrecer empleo estable durante un año para los(as) trabajadores(as) con el debido acceso a la protección social que lo acompaña. Además, la crisis inducida por la pandemia entre los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, exige un replanteamiento del enfoque de las subvenciones, hacia la creación de empleo en forma de trabajo anual más estable con relaciones laborales adecuadas entre quienes financian y los(as) beneficiarios(as) (lo que a su vez garantizaría niveles más altos de protección legal para los(as) trabajadores(as) y mejorar la resiliencia).
- Un modelo de financiamiento basado en la obtención de fondos a los que se postula también pone en desventaja a quienes no tienen acceso a la información, las habilidades y la capacitación necesarias para participar en un proceso de fondos competitivo. Esto es particularmente relevante fuera de los principales centros, en entornos regionales y remotos. Por lo tanto, cierto nivel de cambio sistémico en la forma de nuevos modelos de financiamiento, incluido el financiamiento directo, es clave si realmente queremos imaginar una agenda de equidad para la fuerza laboral en los SCC, como en América Latina.
- Los enfoques integrales de gobierno, que son colaborativos y abarcan varios ministerios y agencias gubernamentales con el objetivo común de abordar las condiciones laborales en los SCC, son clave si queremos abordar de manera efectiva el déficit de trabajos decentes en el sector. Una iniciativa de política que aborde un aspecto de las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) de la cultura, no puede ir en desmedro de otros aspectos, que a su vez, pueden crear o exacerbar desigualdades adicionales. Esta es una preocupación particular en América Latina, dada la marcada desigualdad en la región. Por lo tanto, las perspectivas intersectoriales son fundamentales, ya que abordarían el tema del acceso y la equidad de la fuerza laboral en los SCC, no solo desde la perspectiva de las políticas artísticas o culturales, sino también desde el punto de vista educativo, económico, social y político. No es suficiente crear nuevos puestos de trabajo en los SCC, por ejemplo, si no se considera adecuadamente el acceso a ellos de personas de diferentes habilidades y antecedentes sociales, étnicos o educativos y trayectorias profesionales.
- Aquí, el diálogo sobre políticas con aquellos(as) que han sido excluidos(as) y dejados(as) atrás se vuelve crucial, particularmente en las estrategias de desarrollo urbano y local, ya que la cultura y la creatividad pueden ser una estrategia sólida para conectarse con las comunidades. La consulta es clave para asegurar que las políticas sean aplicables a tales realidades, ya que los temas en cuestión están fuertemente relacionados con las realidades socioeconómicas.

Referencias

¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América latina? 2019, Ruidosa Feist, <https://somosruidosa.com/lee/brecha-de-genero-america-latina/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

“Me siento confiado de que escogí un camino en el que estoy satisfecho”, William Retana Premio Nacional de Danza 2020, en *Ministerio de Cultura y Juventud*, Costa Rica, 25 de mayo 2021, <https://mcj.go.cr/sala-de-prensa/noticias/me-siento-confiado-de-que-escogi-un-camino-en-el-que-estoy-satisfecho>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Retamal, P. 2022 “Tenemos las condiciones y las evidencias para poder abrir los espacios culturales, sin discriminaciones aleatorias”, en *Culto, La Tercera*, 18 de marzo, <https://www.latercera.com/culto/2022/03/19/julieta-brodsky-tenemos-las-condiciones-y-las-evidencias-para-poder-abrir-los-espacios-culturales-sin-discriminaciones-aleatorias/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

“Virada cultural”: Social, inclusive and effective multicultural productions in favor of the Right to the City (*Producciones multiculturales sociales, inclusivas y efectivas a favor del Derecho a la Ciudad*), s.f., Agenda 21 for culture UCLG Committee on Culture (Comisión de cultura de la asociación mundial Ciudades y Gobiernos Locales Unidos CGLU) <https://obs.agenda21culture.net/es/good-practices/virada-cultural-poducciones-multiculturales-sociales-inclusivas-y-afectivas-favor-de>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Acreditación de saberes de UTU convoca a inscripciones 2022, Dirección General de Educación Técnico Profesional, 24 de marzo, <https://www.utu.edu.uy/noticias/acreditacion-de-saberes-de-utu-convoca-inscripciones>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Americans for the arts 2019, *Artists in Workforce (Americanos(as) para las artes 2019, Artistas en la fuerza laboral)*, <https://www.americansforthearts.org/by-program/reports-and-data/legislation-policy/naappd/2019-artists-in-the-workforce-2018-data>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Arocena, F. 2011, *Regionalización Cultural del Uruguay*, Universidad de la República, Montevideo.

Artists in the Workforce 2006 (Artistas en la fuerza laboral), National Endowment for the Arts (Fondo Nacional de las Artes), https://www.arts.gov/sites/default/files/ArtistsInWorkforce_ExecSum.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Azuara Herrera, O., Grant, K., Grazi, M., Herrera, D., Luzardo, A., Navarrete, J., Peinado-Vara, E., Prada, E., Puig Gabarró, P., Rodríguez, S., Saravia, E., Rucci, G. & Zaldívar, T. 2022 *Primer Diálogo Regional de Política de Industrias Culturales y Creativas con Enfoque Intersectorial: el rol de las industrias culturales y creativas en la reactivación económica de América Latina y el Caribe*, Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/es/primer-dialogo-regional-de-politica-de-industrias-culturales-y-creativas-con-enfoque-intersectorial>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Cathles, A. & Sasso, S. 2021 *The Impact of COVID-19 on Cultural and Creative Industries in LAC: Findings from Regional Surveys of Firms and Workers (El Impacto del COVID-19 en las Industrias Culturales y Creativas en ALC: Hallazgos de Encuestas Regionales de Empresas y Trabajadores(as))*, Banco Interamericano de Desarrollo.

Coyuntura cultural: empleo privado cultural y generación del ingreso cultural 2021, Ministerio de Cultura Argentina, <https://www.sinca.gob.ar/VerDocumento.aspx?IdCategoria=2>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Desigualdades de género en las políticas culturales: Un debate pendiente 2020, Intendencia de Montevideo Departamento de Cultura Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/imdesigualdadesdegenerodigital_0.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

EY, Cultural times: The first global map of cultural and creative industries 2015 (El primer mapa mundial de las industrias culturales y creativas 2015), EY, https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cultural_times_the_first_global_map_of_cultural_and_creative_industries.pdf . [Consultado el 5 de julio de 2022]

Facultad de Artes: Identidad nueva que transforma la creación 2021, Portal de la Universidad de la República, 17 de septiembre, <https://udelar.edu.uy/portal/2021/09/facultad-de-artes-identidad-nueva-que-transforma-la-creacion/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Floharty, M., Paul, E., Bone, J., Bu, F., Sonke, J. & Fancourt D. 2021 *Difference in predictors and barriers to arts and cultural engagement with age in the United States: A cross-sectional analysis using the Health and Retirement Study (Diferencia en predicciones y barreras para el compromiso artístico y cultural con la edad en los Estados Unidos: un análisis transversal utilizando el Estudio de Salud y Jubilación)*, DOI: 10.1371/journal.pone.0261532.

García Canclini, N. 2004 *Cultura y desarrollo*, Buenos Aires: Paidós

Gasca, L. & Luzardo, A. 2018, *Emprender un futuro naranja*, Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Emprender-un-futuro-naranja-Quince-preguntas-para-entender-mejor-a-los-emprendedores-creativos-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf> . [Consultado el 5 de julio de 2022]

Gayo, M. 2011 *Consumo cultural y desigualdad de clase, género y edad: un estudio comparado en Argentina, Chile y Uruguay*, 2011, serie Avances de Investigación, n° 62, Fundación Carolina, Madrid, https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_62.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

General a won Culture and Cultural Rights 2017 (*Ley General de Cultura y Derechos Culturales* 2017), México, 19 de junio, <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/18081>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Igualdad de género: patrimonio y creatividad 2015, UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231661>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Informe Igualdad de género en la industria audiovisual argentina 2019, Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA).

La contribución de la cultura al desarrollo económico en Iberoamérica 2021, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47444-la-contribucion-la-cultura-al-desarrollo-economico-iberoamerica> . [Consultado el 5 de julio de 2022]

La educación artística en el sistema educativo nacional 2011, Consejo Federal de Educación de Argentina, <https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/111-10-anexo.pdf> . [Consultado el 5 de julio de 2022]

La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad 2021, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47043-la-paradoja-la-recuperacion-america-latina-caribe-crecimiento-persistentes> . [Consultado el 5 de julio de 2022]

Lobos, S., López, V., Gribnicow, A. 2021, *Financiamiento público a la cultura y la creatividad en América Latina y el Caribe: presupuestos, instrumentos y perspectivas*, Banco Interamericano de

Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Financiación-publico-a-la-cultura-y-la-creatividad-en-América-Latina-y-el-Caribe-presupuestos-instrumentos-y-perspectivas.pdf> . [Consultado el 5 de julio de 2022]

Política Cultural de Medellín 2002-2014: un proyecto público y sostenible s.f., Agenda 21 para la cultura UCLG Comité de Cultura <https://obs.agenda21culture.net/es/good-practices/politicas-culturales-de-medellin-2002-2014-un-proyecto-politico-cultural-publico-y>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Moreira, V. 2017 *Procesos y condiciones de las políticas culturales del Paraguay en el marco de la cuestión social del MERCOSUR*, Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Paraguay, DOI: <https://doi.org/10.28917/ism.2017-v1-35>.

Mujeres en la cultura: Notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo 2018, Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de Argentina, https://www.cultura.gob.ar/media/uploads/mujeres_en_la_cultura_pdf.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Mujeres en las artes visuales en Chile 2010-2020, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/mujeres-artes-visuales-chile/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Novak-Leonard, J., Rugg, G., Reynolds, M. & Hafford, C. 2018 *The role of the arts and creative expression in employability and economic opportunity (El papel de las artes y la expresión creativa en la empleabilidad y las oportunidades económicas)*, NORC en Universidad de Chicago.

Páramo Montero, P. 2014, *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre*, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_244747.pdf . [Consultado el 5 de julio de 2022]

Paths to Participation: Understanding How Art Forms and Activities Intersect 2020, National Endowment for the Arts (*Caminos hacia la participación: comprender cómo se cruzan las formas de arte y actividades artísticas 2020*, Fondo Nacional de las Artes), <https://www.arts.gov/sites/default/files/Paths-to-Participation-Understanding-How-Art-Forms-and-Activities-Intersect-1-2021.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Plan Estratégico de Acción Social (PEAS) 2012, Comisión de Coordinación de Ministros de Asuntos Sociales del MERCOSUR (CCMASMM) & Instituto Social del MERCOSUR, <https://www.mercosursocialsolidario.org/plan-estrategico-de-accion-social-del-mercosur-peas>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Power, K. 2020 “The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families, Sustainability: Science, Practice and Policy” (“La pandemia del COVID-19 ha aumentado la carga de trabajo en las mujeres y las familias, Sostenibilidad: ciencia, práctica y política”), in *Taylor & Francis Online*, vol. 16, n° 1, pp. 67-73, DOI: 10.1080/15487733.2020.1776561.

UNESCO 2014, *Priority Gender Equality Action Plan 2014-2021 (Plan de Acción Prioritario de Igualdad de Género 2014-2021)*, UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2017, *Precarious situation for women working in the field of culture (Situación precaria de las mujeres que trabajan en cultura)*, ficha informativa, UNESCO, Instituto de Estadísticas, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs47-precarius-situation-women-working-field-culture-2017-en.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2020, *Freedom & creativity: defending art, defending diversity, special edition, (Libertad y creatividad: defendiendo el arte, defendiendo la diversidad)*, edición especial, UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373357>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2021, *Gender & Creativity: Progress on the Precipice 2021* (Género y Creatividad: Progreso en el precipicio 2021), <https://en.unesco.org/creativity/publications/gender-creativity-progress-precipice>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2021, *Evaluación del impacto del COVID-19 en la industrias culturales y creativas*, UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380185?1=null&queryId=N-a3e3a6bd-cf60-40da-b09d-c604a0430750>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2022^a, *Propuestas para la educación artística: orientaciones de política pública; documento de política 2022*, UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380505>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2022^b, *Reshaping Policies for Creativity: Addressing culture as a global public good, Global Report (Repensar las políticas para la creatividad. Plantear la cultura como un bien público global)*, UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/2022-global-report-reshaping-policies-creativity>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 1980, *Recommendation concerning the Status of the Artist, (Recomendación relativa a la condición del artista)*, UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114029.page=144>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Rodríguez, O. 2018, *Economía creativa en América Latina y el Caribe*, Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa-creativa-en-América-Latina-y-el-Caribe-Mediciones-y-desaf%C3%ADos.pdf> [Consultado el 5 de julio de 2022]

Sierra, E., Villacorta, O. & Rueda, A. 2020, *La financiación de la economía creativa en Colombia*, Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-financiacion-de-la-economia-creativa-en-Colombia.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Sierra, E., Villacorta, O. & Rueda, A. 2020, *La financiación de la economía creativa en Colombia*, Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-financiacion-de-la-economia-creativa-en-Colombia.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean 2020, Organisation for Economic Co-operation and Development (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/cb7d45d1-en/index.html?itemId=/content/publication/cb7d45d1-en>. [Consultado el 1 de julio de 2022]

Triguboff, M., Manuel Zanabria, J., Sasso, S., Cathles, A., Benzaquen, A., Bautista, M., Nicolas Séligmann, J., Decuzzi, L., Mines Cuenya, A. & Castellanos Ribot, A. 2021 *Evaluación del impacto del COVID-19 en las industrias culturales y creativas*, Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Evaluacion-del-impacto-del-COVID-19-en-las-industrias-culturales-y-creativas.pdf>. [Consultado el 8 de agosto de 2022]

Un Niño, Un Instrumento, <https://www.xn--unniouninstrumento-q0b.uy/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Vázquez del Mercado, A. 2021 *Formación artística: experiencias y reflexiones ante la virtualidad necesaria*, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), <https://oei.int/oficinas/mexico/publicaciones/formacion-artistica-experiencias-y-reflexiones-ante-la-virtualidad-necesaria-ciclo-de-conversatorios-virtuales-documento-de-reflexion>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Zambrano, C. 2008 *Territorio y Desarrollo Cultural*, Universidad de Cádiz.

Culturas prósperas: un caso para construir entornos propicios para las artes en África

Ammar Kessab

Los diversos sectores culturales y creativos de África, que incluyen la publicidad, la animación, la arquitectura, la moda, los videojuegos, la música, las artes visuales y escénicas, el cine, la fotografía, la radio y la televisión, y lo editorial, podrían ser una mina de oro del siglo XXI que sustente el crecimiento económico y la transformación estructural, si se aprovechara al máximo. Este fue el mensaje clave del profesor Benedict Oramah, presidente y director de la junta directiva del African Export-Import Bank (Afreximbank) en el lanzamiento del *African Trade Report 2022: Leveraging the Power of Culture and Creative Industries for Accelerated Structural Transformation in the AfCFTA Era (Informe de Comercio de África 2022: Aprovechando el poder de la cultura y las industrias creativas para acelerar la transformación estructural en la Era AfCFTA)*.²⁶

Durante la última década, los SCC se han convertido en sectores económicamente importantes en África. La industria cinematográfica nigeriana “Nollywood”, por ejemplo, se ha transformado en la segunda mayor productora y exportadora de películas del mundo, mientras que se prevé que la industria africana del gaming crezca un 12 % para 2025 (Ivudria 2022). Este potencial es una de las razones por las que la Unión Africana declaró 2021 el Año de las Artes, la Cultura y el Patrimonio: Levers for Building the Africa We Want (Palancas para Construir el África que Queremos).

El lanzamiento de la ambiciosa African Continental Free Trade Area (Zona de Libre Comercio Continental Africana AfCFTA) en 2021, que ha creado un mercado único para bienes y servicios, ha abierto aún más enormes oportunidades para impulsar el movimiento transfronterizo de capital y personas, el comercio intraafricano (actualmente en solo el 18 %), integración regional y generación de empleo, especialmente para los SCC (Obonyo 2021). Sin embargo, el sector en África, donde más personas tienen empleos en la cultura, en comparación con cualquier otra región del mundo (UNESCO 2022, p.61), enfrenta muchos desafíos antes de que pueda desarrollar todo su potencial. Un desafío es sin duda la débil infraestructura, ya sea cultural (como museos, galerías, teatros y lugares de residencia de artistas) o digital (como la red troncal de Internet, la banda ancha, las telecomunicaciones móviles y las suites de comunicación digital y los centros de datos). Según los datos de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) citados en el Informe Global 2022 de la UNESCO, a fines de 2019 poco más de la mitad de la población mundial usaba Internet, y el continente africano representaba el uso más bajo, con solo un 29 %. (p. 96). Las áreas rurales del

²⁶ AfCFTA es el Área de Libre Comercio Continental Africana. El acuerdo tiene como objetivo crear un mercado único de bienes y servicios para profundizar la integración económica de África. Puede encontrar más información sobre el discurso del profesor Oramah aquí: <https://www.busiweek.com/africas-creative-and-cultural-industry-among-fastest-in-the-world/>

continente están aún en mayor desventaja, ya que solo el 22 % disfruta de acceso a redes 4G en comparación con el 77 % en las áreas urbanas (p. 97).

En la última década, el gasto público en cultura ha disminuido, y África representa las cifras de gasto público más bajas (p. 47). Incluso cuando recurrimos a negocios creativos, a pesar de su potencial, solo el 1,1 % de la inversión total de las nuevas empresas africanas en 2019 (USD 22 millones) se dedicó a los SCC. Esta dificultad para acceder a instrumentos financieros innovadores frena el potencial de crecimiento del sector, donde opera un ecosistema que enfrenta muchos desafíos (Kamau 2022).

... la naturaleza abrumadoramente informal de los SCC en muchos países africanos sigue siendo un gran desafío.

Además, la naturaleza abrumadoramente informal de los SCC en muchos países africanos sigue siendo un gran desafío. En Sudáfrica, por ejemplo, aunque los niveles de educación de quienes trabajan en el área de la cultura son más altos que los de las ocupaciones no culturales, el trabajo independiente, inestable es mucho más común en las ocupaciones relacionadas con la cultura que aquellos que no lo son. Una proporción mucho mayor de personas que trabajan en cultura se desempeña en el sector informal (46,3% en 2017), en comparación con las ocupaciones no relacionadas con la cultura (32,4%). Además, existe una diferencia significativa entre los ingresos promedio de hombres y mujeres en los SCC (SACO 2020, p.22).

Además, el análisis y la formulación de políticas efectivas se ven perjudicados por la falta de actualización de datos. Las oficinas de estadísticas u organismos de investigación que han recolectado datos sobre los sectores culturales y creativos y/o evaluado políticas culturales entre 2018 y 2021 en África se sitúan en el 26 %, mientras que el promedio mundial es del 62 % (UNESCO 2022, p. 64). Incluso aquellos que existen tienen el desafío de la actualización y el mantenimiento, por lo que los estudios longitudinales, que rastrean durante un período más largo para establecer tendencias, son muy escasos.

Si bien estos desafíos han actuado como barreras para el florecimiento de los SCC en África, algunos, como la brecha digital, también afectan a los sectores industriales y comerciales. Sin embargo, en el sector empresarial, los enfoques holísticos de las intervenciones políticas de los gobiernos y las instituciones multilaterales, como por ejemplo a través del concepto Business Enabling Environment (BEE) o Entorno Propicio para los Negocios (EPN), han tenido un impacto significativo en la mejora del panorama mediante la creación de ecosistemas de apoyo para las empresas. Al abordar la enorme cantidad de desafíos que enfrentan los SCC en África, puede valer la pena analizar más de cerca la noción de “entornos propicios”, es decir, la combinación correcta de condiciones políticas, económicas, sociales y ambientales que afectan positivamente la capacidad de una empresa para su puesta en marcha, crecimiento y creación de empleos decentes (OIT s.f.); y cómo se han aplicado en el sector empresarial, en particular para apoyar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) en África. Dado que las limitaciones en las inversiones

públicas en cultura muestran un declive gradual, será clave explorar diversos modelos de emprendimiento.

¿Se está habilitando el cambio? Análisis sobre el entorno empresarial y sus retos

África alberga algunas de las economías y mercados de consumo de más rápido crecimiento en el mundo. Aún así, el panorama empresarial, tanto para empresas grandes como pequeñas, no está exento de desafíos únicos. Uno es la brecha masiva de habilidades en el continente, a pesar de una población joven y altamente educada: el 60 % de la población en el continente tiene menos de 25 años. Sin embargo, surgen desafíos debido a los presupuestos e infraestructura educativos débiles en muchos países, y mientras existe evidencia de alta participación en la educación, se suma a sistemas educativos desalineados que no preparan adecuadamente a los(as) estudiantes para las necesidades de futuras oportunidades de empleo y las del mercado. Otro impedimento es la falta de datos y conocimiento de mercado necesarios para atender a la amplia base de consumidores. Además, existen desafíos en la cadena de suministro al moverse entre los 54 países del continente. El panorama regulatorio siempre cambiante y desafiante en el continente es otra barrera importante para el crecimiento empresarial, al igual que el alto costo de asegurar el capital. El costo de capital para iniciar y administrar un negocio en África es alto en comparación con otras regiones, ya que los préstamos bancarios a menudo tienen altas tasas de interés debido a los riesgos percibidos de hacer negocios en la región. El pago de estas altas tasas de interés limita la capacidad de una empresa para reinvertir en el negocio e impulsar el crecimiento, lo que restringe la capacidad de muchas empresas africanas para escalar significativamente y expandirse a nivel global (ETK 2021).

Como se desprende de este escaneo superficial, el entorno empresarial, es decir, el conjunto de condiciones fuera del control de una empresa que tienen una influencia significativa en su comportamiento a lo largo de su ciclo de vida, en el continente africano no suele ser propicio para el crecimiento. Este conjunto de condiciones puede ser muy amplio, desde la estabilidad macroeconómica hasta las regulaciones microeconómicas.

Sin embargo, al constatar que las condiciones propicias para los negocios son un requisito previo para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, los gobiernos y las instituciones de desarrollo han jugado y están jugando un papel importante en la creación de un Entorno Propicio para los Negocios (EPN) para la inversión y la producción privadas. El EPN está determinado por el nexo de condiciones políticas, legales, institucionales y regulatorias que rigen positivamente las actividades comerciales, así como por los mecanismos de políticas gubernamentales y arreglos institucionales que influyen en la forma en que los actores clave, como agencias gubernamentales, autoridades reguladoras, organizaciones de miembros empresariales y sindicatos – operan (ONUDI - Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial 2017).

El National Business Environment Committee (Comité Nacional de Entorno Empresarial CNEA) en Marruecos es un ejemplo interesante sobre un organismo que trabaja para construir un EPN en línea con las prioridades centrales de la estrategia de desarrollo del sector privado del país, cuyo objetivo es apoyar a los sectores más prometedores de la economía (incluido el sector industrial) y ayudar a crear nuevos puestos de trabajo. Establecido en 2009, el CNEA es un organismo público-privado presidido por el jefe de gobierno, con la misión de coordinar la estrategia del gobierno en relación al entorno empresarial, incluido el aumento de la participación de la inversión privada y el fomento de la creación de pymes locales sostenibles. Entre sus iniciativas se encuentran la

publicación de varios textos legislativos en su boletín oficial y la simplificación de diversos trámites administrativos para las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que las pymes, vitales para lograr un empleo decente y productivo, a menudo se ven más afectadas por un entorno poco propicio.²⁷ Esto es importante para África, ya que las pymes representan el 95 % de todas las empresas y generan el 80 % de los puestos de trabajo lo largo y ancho del continente (AfDB Group s.f.), lo que las convierte en un canal poderoso, no solo para abordar el crecimiento económico, sino también específicamente para abordar el creciente desempleo juvenil en una región donde jóvenes constituyen la mayoría de la población. Sin embargo, los SCC y las pequeñas empresas no están contribuyendo lo suficiente al PIB en los países de África. Esto se debe a la falta de un ecosistema propicio, con fácil acceso a, entre otras cosas, financiamiento, desarrollo de capacidades, plataformas digitales, protección y recopilación de derechos, lo que hace que sea cada vez más difícil aprovechar las muchas oportunidades que ofrece AfCFTA (Obienyi 2022). Para las pymes (incluidas los SCC), un entorno propicio es, por lo tanto, uno que aborde los desafíos de operar en el sector informal a través de la mejoramiento de leyes, políticas y un enfoque regulatorio en las pequeñas empresas y el acceso a oportunidades y mercados competitivos, pero también de manera crucial a través de un mejor acceso al crédito y servicios de desarrollo empresarial a la medida.

Estas discusiones sobre el EPN llevan a casa el punto de que los "entornos propicios" son realmente críticos para que el sector empresarial prospere. Puede que no sea descabellado imaginar que se podría hacer algo similar para los sectores de las artes, la cultura y el patrimonio, tanto para las organizaciones sin fines de lucro que trabajan en ellos como para las empresas creativas.

Cuanto mejor sea el entorno propicio, más contribuirán los SCC al crecimiento económico y al acceso equitativo a la creación de riqueza.

Presentando el "Entorno Propicio para las Artes"

De manera similar al concepto de EPN (Entorno Propicio para los Negocios), bien podríamos imaginar un "Entorno Propicio para las Artes" (EPA) como la suma de todos los factores externos que directa o indirectamente impactan el desarrollo de los SCC, incluidas las condiciones estructurales como infraestructura cultural o digital, marco legal y procedimientos administrativos, protección de propiedad intelectual, redes de protección social y acceso a apoyo financiero, información, capacitación y otros recursos para trabajadores(as) y empresas culturales. Si el EPA es propicio, debería proporcionar a los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura (incluidos los emprendimientos) las condiciones necesarias para liberar todo su potencial de creación de valor. En

²⁷ <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/lang--en/index.htm>

su ausencia, la cadena de valor de creación, producción, distribución y consumo de bienes y servicios culturales se verá obstaculizada de muchas maneras, con mayores consecuencias en todo, desde sustento estable para los(as) trabajadores(as) de la cultura hasta la contribución del sector al PIB. El EPA adquiere particular importancia en el contexto de la naturaleza no formal de las actividades artísticas y culturales (Fixari, Kletz & Pallez 1996).

Cuanto mejor sea el entorno propicio, más contribuirán los SCC al crecimiento económico y al acceso equitativo a la creación de riqueza. Cuanto más crezca y prospere el sector, más probabilidades de que mejoren las condiciones de trabajo. El efecto es cíclico.

Una visión ambiciosa del EPA debe ser inclusiva, transparente y colaborativa, teniendo en cuenta a todos(as) quienes operan en los sectores relacionados, independientemente de su tamaño o estatus legal e identificando un conjunto claro de acciones para:

- reconocer a quienes trabajan en los SCC como una fuerza laboral con los mismos derechos laborales que los(as) trabajadores(as) de otros sectores
- mejorar condiciones estructurales (a través de reformas de políticas y marcos regulatorios, simplificación de procedimientos administrativos, mejor calidad de la infraestructura cultural y digital, entre otras cosas)
- facilitar el acceso a la información necesaria, recursos legales, financieros y de desarrollo profesional/empresarial para trabajadores(as) de la cultura de manera individual y para empresas culturales
- mejorar el estado de las libertades artísticas.

Además, es necesario fortalecer las colaboraciones público-privadas y otras transversales para lograr un EPA verdaderamente colaborativo.

Entornos propicios para los negocios y las artes: ¿en qué se diferencian?

En este punto, es importante subrayar que no estamos abogando por replicar el enfoque del modelo de negocio en SCC, sino destacando que la noción de un entorno propicio es fundamental para que prospere cualquier sector, incluidos los sectores de las artes, la cultura y el patrimonio.

A diferencia de los bienes y servicios comerciales, los bienes y servicios culturales tienen una naturaleza dual: un valor simbólico y económico a la vez, y están estrechamente vinculados a identidades y valores culturales.

Si bien existen algunas similitudes entre el sector empresarial y el sector cultural y creativo en cuanto a su potencial para generar valor económico, también existen diferencias significativas. La idea de que la cultura es un motor para el desarrollo económico no es nueva. Se remonta a la década de 1960, cuando actores culturales de todo el mundo comenzaron a buscar argumentos sólidos para sensibilizar al público sobre la importancia de la cultura en la promoción del desarrollo económico y social (UNESCO 2010). En África, esta idea es recurrente y tampoco nueva, habiendo sido reconocida en el Manifiesto Panafricano de 1969 (Argel); las iteraciones de 1976 y 2005 de la Carta Cultural de África (Port Louis, Nairobi); y el Plan de Acción de 2008 sobre Industrias Culturales y Creativas en África (Argel) (Kessab 2018, p.223). Y más recientemente en la declaración de la Unión Africana de 2021 como el Año de las Artes, la Cultura y el Patrimonio: *Levers for Building the Africa We Want (Palancas para construir el África que queremos)*.

... los SCC tienen un potencial único de impulsar un renacimiento cultural junto con transformaciones económicas aprovechando el rico patrimonio cultural de África y el poder creativo de su juventud.

Sin embargo, también existen algunas diferencias clave entre los entornos propicios para los negocios y las artes. A diferencia de los bienes y servicios comerciales, los bienes y servicios culturales tienen una naturaleza dual: un valor simbólico y económico a la vez, y están estrechamente vinculados a identidades y valores culturales. El valor simbólico de las artes ha sido reconocido durante mucho tiempo en África, ya sea a través del marco Africa We Want (El África que Queremos) basado en los ideales del panafricanismo o la visión del renacimiento cultural de África. A diferencia del sector empresarial, los SCC tienen un potencial único de impulsar un renacimiento cultural junto con transformaciones económicas aprovechando el rico patrimonio cultural de África y el poder creativo de su juventud.

Crear un EPA (entorno propicio para las artes): Mejorar el acceso a financiamiento

Para construir un entorno propicio para las artes eficaz, se deben abordar los siguientes desafíos:

- dignidad del trabajo en los SCC – si no se reconoce como trabajo, implica que mejorar el acceso al financiamiento es un impedimento adicional o una imposibilidad
- las condiciones estructurales desfavorables o débiles deben corregirse a través de reformas a políticas, a marcos regulatorios o procesos administrativos; por ejemplo, deben tomarse medidas apropiadas para apoyar la integración de la parte informal de los SCC en la economía formal (esto puede tomar diferentes formas, como el registro, impuestos, organización y representación, marcos jurídicos y protección social)

- el acceso a recursos críticos debe estar disponible de manera fácil, incluso a través de colaboraciones transversales dentro del gobierno, con la sociedad civil y con el sector privado
- las amenazas a la libertad artística deben ser eliminadas o limitadas.

Vale la pena poner nuestra atención en el acceso al financiamiento, un desafío crítico para los SCC que incluye a las pymes y microempresas que operan en él; e ilustrando las formas en que un EPA podría eliminar estos desafíos mediante la creación de mecanismos de apoyo financiero transparentes, innovadores y alternativos.

Los gobiernos juegan un rol clave en la configuración de los mercados y en hacerlos lo más equitativos, sostenibles y competitivos posible, en línea con la meta 8.3 de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) para apoyar las actividades productivas, la creación de empleo decente, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas. El reciente Informe Global de la UNESCO *Reshaping Policies for Creativity (Repensar las políticas para la creatividad)* (2022) revela que existe una mayor paridad entre los países en desarrollo (75 %) y los países desarrollados (77 %) al considerar medidas y programas específicos para fomentar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, empresas culturales (p. 61). Sin embargo, existe la opción de mejora, en este sentido, en la región africana, donde solo el 64 % de los Estados Parte en la *Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de 2005* informa haber tomado medidas específicas en apoyo de las pymes y las microempresas en los SCC (p. 62).

Los gobiernos juegan un rol clave en la configuración de los mercados y en hacerlos lo más equitativos, sostenibles y competitivos posible, en línea con la meta 8.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible...

Una de estas medidas podría ser la simplificación de los procedimientos administrativos en los SCC, como una acción clave en la construcción de un EPA propicio. Observamos la persistencia de la burocracia en muchos contextos nacionales en África, con largos y complejos procedimientos administrativos que obligan a los(as) artistas, trabajadores(as) de la cultura y empresas creativas a dedicar cientos de horas al año a interactuar con la administración. Según *Small Business Project*, basado en estudios de seguimiento de un conjunto de 500 pymes (incluidas microempresas), en Sudáfrica durante un período de seis años, en promedio, las pequeñas empresas gastan entre el cuatro y el seis % de la facturación en el cumplimiento de las exigencias normativas (Vabaza 2022). Esto puede resultar una carga pesada para las pequeñas empresas en términos de tiempo y acceso a la forma adecuada de experiencia necesaria para garantizar el cumplimiento. El apoyo centralizado en términos de tiempo, conocimientos y recursos para garantizar el cumplimiento sería un alivio bienvenido para liberar sus recursos limitados y así abordar otros desafíos apremiantes.

El ejemplo del servicio de ventanilla única obligatorio y gratuito Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (Guso) en Francia ilustra cómo las acciones para simplificar los procedimientos administrativos podrían ayudar a construir un EPA. El servicio de Guso está destinado a empleadores(as) (como asociaciones y empresas) que contratan ocasionalmente a uno(a) o más trabajadores(as) de las artes escénicas, organizan menos de seis representaciones al año y no tienen licencia de empresario(a) de espectáculos en vivo. Este servicio permite a dichos(as) empleadores(as) realizar todos los trámites relacionados con la contratación y el empleo de estos(as) trabajadores(as) ocasionales exclusivamente en línea, incluido el pago único de todas las contribuciones a las organizaciones de protección social.²⁸ El servicio Guso podría explorarse en el contexto africano, observando las adaptaciones contextuales como fue el caso en Senegal, a través de una iniciativa lanzada en 2020.²⁹

El Informe Global de la UNESCO 2022 también revela que los países desarrollados (62 %) tienen más probabilidades de introducir medidas para reducir las restricciones de financiamiento de los SCC que los países en desarrollo (26 %). Los países en desarrollo también eran más propensos a preferir la creación de incubadoras y la inversión en programas de apoyo empresarial (28 %), estrategias y planes de desarrollo (14 %), incentivos fiscales (9 %) y ferias comerciales y exposiciones (9 %) (p. 62). Esto reitera lo dicho anteriormente en este capítulo: que en comparación con otros sectores, los SCC en África se benefician menos de medidas específicas para fomentar la inversión y el espíritu empresarial. Artistas, trabajadores(as) de la cultura y emprendedores(as) informan periódicamente de dificultades recurrentes para acceder a financiamiento.

Una de las razones del acceso limitado al financiamiento en África, es que los bancos tienden a ser más reacios al riesgo, como ya se mencionó. En este contexto, el Morocco's Cultural Industries Guarantee Fund (Fondo de Garantía de las Industrias Culturales de Marruecos CAGF) ofrece un ejemplo interesante. El CAGF, el primer instrumento bancario dedicado a las industrias culturales en el norte de África, tiene como objetivo proporcionar a las empresas culturales acceso a financiamiento a través de préstamos a tasas regulares de mercado, como podría estar disponible para empresas en otros sectores. El fondo es accesible a las empresas marroquíes con una facturación de USD 2 millones o menos durante los tres años financieros anteriores a su aplicación y que operen en la producción y distribución de películas y audiovisuales, música, teatro, radio y televisión, edición de libros, producción y distribución de discos y contenidos multimedia culturales y educativos, artes visuales y plásticas, moda y diseño, y artesanía. Las transacciones elegibles incluyen crédito, arriendo y garantías bancarias; las inversiones elegibles incluyen aquellas tangibles o intangibles, producción y adquisición de empresas de proyectos y operaciones para fortalecer el capital de trabajo que acompaña a un proyecto de inversión.

Estas condiciones de financiamiento están disponibles por un máximo de siete años, con amortización diferida de hasta dos años. Las empresas que buscan aprovechar los servicios del fondo envían una solicitud a su banco comercial elegido, que a su vez envía una solicitud de garantía al CAGF. El CAGF luego manda una respuesta al banco dentro de los 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud. En un sector y una región donde los bancos suelen

²⁸ <https://www.guso.fr/information/accueil>

²⁹ <https://fr.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/guichet-unique-spectacles>

ser cautos a la hora de prestar a empresas creativas, un fondo de garantía como el CAGF es muy importante para facilitar el acceso al financiamiento. Dichos instrumentos son ejemplos importantes de medidas que contribuyen a un EPA.

Otro instrumento interesante es el Arts and Culture Venture Capital (Arte y Cultura Capital de Riesgo) (ACVC) de Sudáfrica lanzado por el Departamento de Deportes, Artes y Cultura para ofrecer préstamos asequibles para iniciar y/o expandir pequeñas empresas con un mínimo del 50,1 % de participación accionaria de ciudadanos sudafricanos negros (como definidos en Broad-based Black Economic Empowerment Act 53 (Ley de Empoderamiento Económico Negro de Base Amplia 53) de 2003 y que residen dentro de las fronteras de Sudáfrica). La ACVC es, por lo tanto, una importante fuente de fondos para las entidades *start-up* y para las empresas que cuentan con un historial operativo limitado sin acceso a los mercados de capitales.

Otros fondos como HEVA Growth Fund, WIDU, Impact Fund for African Creatives (IFFAC) y el que se constituirá próximamente CREA Fund son iniciativas bienvenidas y pasos importantes hacia la construcción de un entorno propicio para las artes en el continente al abordar una barrera clave. El Fondo HEVA Growth³⁰ proporciona capital de crecimiento a medianas empresas creativas en Kenia con el apoyo de la Agencia Francesa de Desarrollo, mientras que WIDU³¹ apoya a micro y pequeñas empresas nuevas y existentes, incluso en los SCC, en Camerún, Etiopía, Ghana, Kenia, Togo y Túnez, con financiamiento y asesoría en colaboración con la diáspora africana en Europa y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania.

Otros ejemplos incluyen el nuevo Fondo de Impacto para Creativos Africanos IFFAC establecido por la empresaria ghanesa Roberta Annan. Lanzado en la Semana de la Moda de París en 2021, pone a disposición entre EUR 250.000 y EUR 2.000.000 en capital de riesgo para emprendedores(as) africanos(as) que completen su programa de desarrollo de habilidades (African Development Bank Group 2021). Mención aparte merece el próximo Creative Enterprise Action Fund (Grupo Proparco 2022). Establecido por Proparco, una institución financiera de desarrollo, propiedad en parte, de la Agencia Francesa de Desarrollo y accionistas privados de países desarrollados y en desarrollo, tiene como objetivo apoyar a las pymes en el África subsahariana. El fondo consta de un componente de garantía y otro de asistencia técnica, que a su vez apoyará a los fondos y bancos asociados de Proparco para establecer estrategias dedicadas o canalizaciones adecuadas para garantizar la entrega.

³⁰ <https://www.hevafund.com/growth-fund>

³¹ <https://widu.africa/>

Conclusiones principales

Los desafíos económicos en torno a las condiciones de trabajo en los SCC en África son diversos, y este capítulo solo los aborda en términos generales. Sin embargo, identifica los siguientes hallazgos y principales oportunidades para lograr un entorno propicio a través de una diversidad de medios:

Un alcance holístico e intersectorial

África alberga algunas de las economías y mercados de consumo de más rápido crecimiento en el mundo.

Sin embargo, una infinidad de complejos desafíos impide que los SCC desarrollen todo su potencial (y aprovechen al máximo oportunidades como AfCFTA), lo que requiere un enfoque más holístico y coordinado que involucre a varios actores clave y aborde todos los aspectos del ecosistema.

Acceso a financiamiento para las pymes

El acceso a financiamiento para los SCC, especialmente las pymes, sigue siendo un área crítica dado el bajo interés por el riesgo entre los bancos del continente.

Sin ese acceso a capital estable, será imposible asegurar el crecimiento, la creación de empleo o condiciones de trabajo decentes.

Vacío de datos

El estudio de las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes a nivel internacional, es relativamente reciente.

Si bien las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes en los países desarrollados son con frecuencia objeto de estudios y análisis periódicos, no se dispone de datos a nivel nacional sobre el empleo cultural en muchos países en desarrollo. Las iniciativas regionales específicas para lograr un nivel de estandarización de los datos y los estudios longitudinales podrían ser muy beneficiosas para un enfoque más contextual.

Oportunidades identificadas

- Se necesita de manera urgente una acción coordinada para formalizar los diversos aspectos de los SCC, que actualmente operan ampliamente, en una economía informal. Esto se puede hacer a través de una variedad de medidas tales como registro, impuestos, organización y representación, marcos legales y protección social.
- La reducción de las restricciones de apoyo financiero (incluidas las barreras al acceso al capital) debe ser un enfoque clave al imaginar un EPA (Entorno Propicio para las Artes). Los entornos propicios para el desarrollo empresarial (incorporadas las empresas sociales y los negocios inclusivos entre las pymes y las microempresas y sus grupos) son fundamentales, en particular con respecto al acceso al capital.
- Al igual que el Entorno propicio para los negocios (EPN), puede haber una oportunidad para desarrollar la noción de un Entorno propicio para las Artes (EPA) con el fin de abordar los numerosos desafíos para los SCC, en África y más allá. El primer paso para crear dicho entorno propicio debe ser asegurar el reconocimiento de la fuerza laboral en los SCC como una parte legítima de la sociedad y la economía, con los mismos derechos que disfrutaban otros(as) trabajadores(as), ya sea dignidad del trabajo, salarios justos, protecciones sociales u oportunidades de desarrollo profesional. Para que dicho enfoque tenga éxito, las colaboraciones transversales entre gobiernos, instituciones financieras de desarrollo, el sector privado y la sociedad civil, deben coordinarse de mejor manera en beneficio del sector.

References

African Development Bank Group 2021, At Paris Fashion Week, Ghanaian entrepreneur Roberta Annan launches €100 m Impact Fund to invest in Africa's creative industries (En la Semana de la Moda de París, emprendedora Ghanesa Roberta Annan da a conocer el Fondo de Impact de EUR 100 millones para invertir en las industrias creativas de África), comunicado de prensa, 7 de octubre, <https://www.afdb.org/en/news-and-events/press-releases/paris-fashion-week-ghanaian-entrepreneur-roberta-annan-launches-eu100-m-impact-fund-invest-africas-creative-industries-46042> [Consultado el 5 de julio de 2022]

African Trade Report (Informe sobre el comercio africano) 2022: Leveraging the Power of Culture and Creative Industries for Accelerated Structural Transformation in the AfCFTA Era (Aprovechar el poder de la cultura y las industrias creativas para una transformación estructural acelerada en la era AfCFTA), Afreximbank.

Arts and Culture Venture Fund (Fondo de riesgo para las artes y la cultura): Criteria for Proposals (Criterios para Propuestas) 2017, National Empowerment Fund (Fondo Nacional de Empoderamiento NEF), <https://richmond.web.za/documents/VCF.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Broad-Based Black Economic Empowerment Act 2003 (Ley de Empoderamiento Económico Negro de Base Amplia de 2003), Gobierno de Sudáfrica, https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a53-030.pdf [Consultado el 5 de julio de 2022]

Bruha, P. s.f., Introduction to Rouanet Law (Introducción a la ley Rouanet), The Brazil Business Portal (El Portal Brasil Negocios), <https://thebrazilbusiness.com/article/introduction-to-rouanet-law>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

EY 2015, Cultural times: The first global map of cultural and creative industries (Tiempos culturales: el primer mapa mundial de las industrias culturales y creativas), EY, https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cultural_times_the_first_global_map_of_cultural_and_creative_industries.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2019 Culture & working conditions for artists (Cultura y condiciones laborales para artistas), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/culture-working-conditions-artists>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2010, Culture and Development: Evolution and Prospects (Cultura y Desarrollo: Evolución y Perspectivas), UNESCO, Working Papers, N° 1, ed Mairer Maraña.

UNESCO 2013, Culture and Development: The Brazilian Experience in a Globalized Context (Cultura y desarrollo: la experiencia brasileña en un contexto globalizado), https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000224436_eng. [Consultado el 5 de julio de 2022]

South African Cultural Observatory (Observatorio de Cultura Sudafricano): 2020, Employment in the Cultural and Creative Industries in South Africa (2020, Empleo en las Industrias Culturales y Creativas en Sudáfrica), Universidad Nelson Mandela, <https://www.southafricanculturalobservatory.org.za/download/comments/729/5751ec3e9a4feab575962e78e006250d/Employment+in+the+Cultural+and+Creative+Industries+in+South+Africa>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Enabling Environment for Sustainable Enterprises (Entorno propicio para las empresas sostenibles) s.f., OIT, <https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/eese/lang-->

[en/index.htm#:~:text=What%20is%20an%20Enabling%20Environment,by%20an%20unconducive%20enabling%20environment.](#) [Consultado el 5 de julio de 2022]

ETK 2021, Identifying the Key Challenges of Doing Business in Africa (Identificando los desafíos clave de hacer negocios en África), 5 de octubre, <https://www.etkgroup.co.uk/identifying-the-key-challenges-of-doing-business-in-africa/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Faure, A. 2022, Resources allocated to culture in Europe 2022 (Recursos destinados a la cultura en Europa 2022), Toute l'Europe, 28 de abril, <https://www.touteleurope.eu/societe/les-moyens-alloues-a-la-culture-en-europe/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Fixari, D., Kletz, F., and Pallez, F. 1996, "Is the Management of Cultural Organizations Specific?" ("¿Es específica la gestión de las organizaciones culturales?"), en Cahiers de Recherche du Centre de Gestion Scientifique (Cuadernos de Investigación del Centro de Gestión Científica CGS), Cahier n°11.

Gille, J. 2013, Employment conditions in the artistic obs, Information Report to the French National Assembly (Condiciones de empleo en los trabajos artísticos, Informe Informativo a la Asamblea Nacional Francesa), <https://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-info/i0941.pdf>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Gruber, M. 2019 Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors (Desafíos y oportunidades para el trabajo decente en los sectores de la cultura y los medios de comunicación) 2019, Documento de trabajo n° 324, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_661953.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

GUSO, le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel - Pôle emploi s.f., <https://www.guso.fr/information/accueil>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

HEVA Growth Fund s.f., <https://www.hevafund.com/growth-fund>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNIDO 2017, Improving the Business Environment (Mejora del entorno empresarial) 2017, UNIDO, https://www.unido.org/sites/default/files/2017-11/TII_BUSINESS_ENVIRONMENT_FINAL.pdf. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Ivudria, G. 2022, Africa's Creative And Cultural Industry Among Fastest In The World (La industria creativa y de la cultura de África entre las más rápidas del mundo), EABW News, 20 de junio, <https://www.busiweek.com/africas-creative-and-cultural-industry-among-fastest-in-the-world/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Kamau, P. 2022, Proparco launches CREA Fund to support cultural and creative industries in Africa, Africa Business Communities (Proparco lanza el Fondo CREA para apoyar las industrias culturales y creativas de África), 16 de febrero, <https://africabusinesscommunities.com/banking-and-finance/news/proparco-launches-crea-fund-to-support-cultural-and-creative-industries-in-africa/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Kessab, A. 2018, "Measuring the Impact of Culture on Development in North Africa" ("Medición del impacto de la cultura en el desarrollo en el norte de África"), en Mahattat, SouthMed CV, pp. 222-225.

Ministerio de Cultura de Francia 2022, Ley de financiamiento 2022 https://www.culture.gouv.fr/content/download/295745/pdf_file/20220921_DP_MC_PLF_2022.pdf?inLanguage=fre-FR. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Obienyi, C. 2022, "Poor performance in creative industry, SMEs dampens Africa's GDP growth", en The Sun, 12 de junio, <https://www.sunnewsonline.com/poor-performance-in-creative-industry-smes-dampens-africas-gdp-growth/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Obonyo, R. 2021, Africa's Free Trade Area to boost the creative industry, generate jobs for the youth, Africa Renewal (El Área de Libre Comercio de África para impulsar la industria creativa y generar empleos para los jóvenes, Renovación de África), 3 de diciembre, <https://www.un.org/africarenewal/magazine/december-2021/africa%E2%80%99s-free-trade-area-afcfta-boost-creative-industry-generate-jobs-youth>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Grupo Proparco 2022, With the European Union, Proparco launches Crea Fund, its First Initiative to Support Cultural and Creative Industries in Africa (Con la Unión Europea, Proparco lanza el Fondo Crea, su Primera Iniciativa de Apoyo a las Industrias Culturales y Creativas en África), 15 de febrero, <https://www.proparco.fr/en/actualites/european-union-proparco-launches-crea-fund-its-first-initiative-support-cultural-and>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Small and Medium Enterprises (Pequeñas y Medianas empresas) s.f., OIT, <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/lang--en/index.htm>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals (El estado y las condiciones de trabajo de artistas y profesionales del sector de la cultura y creativo) 2020, European Expert Network on Culture and Audiovisual (Red Europea de Expertos(as) en Cultura y Audiovisual) (EENCA), Panteia & SMIT, <https://eenca.com/index.cfm/publications/the-status-and-working-conditions-of-artists-and-cultural-and-creative-professionals/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

UNESCO 2022, Reshaping Policies for Creativity: Addressing culture as a global public good (Re|pensar las políticas para la creatividad. Plantear la cultura como un bien público global), UNESCO, <https://en.unesco.org/creativity/publications/2022-global-report-reshaping-policies-creativity>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Vabaza, S. 2022, Red tape is strangling small businesses (Red Europea de Expertos(as) en Cultura y Audiovisual), Mail & Guardian, 24 de mayo, <https://mg.co.za/top-six/2022-05-24-red-tape-is-strangling-small-businesses/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

WIDU s.f., <https://widu.africa/>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Youth Entrepreneurship and Innovation Multi-Donor Trust Fund (Red Europea de Expertos(as) en Cultura y Audiovisual) s.f., African Development Bank (AfDB) Group, <https://www.afdb.org/en/topics-and-sectors/initiatives-partnerships/jobs-for-youth-in-africa/the-youth-entrepreneurship-and-innovation-multi-donor-trust-fund>. [Consultado el 5 de julio de 2022]

Un camino hacia carreras sostenibles: Políticas prioritarias para las partes involucradas

Los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes continúan experimentando grados alarmantes de precariedad a lo largo de sus vidas laborales. No es una exageración señalar que después de la pandemia, se enfrentan a una crisis de sostenibilidad para sus carreras y perspectivas de futuro en los SCC. Las carreras sostenibles de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes no pueden surgir a menos que prestemos atención urgente a la falta de leyes apropiadas, estándares profesionales y el valor social otorgado a su trabajo, y reconozcamos que el acceso a tales oportunidades es desigual.

El siguiente análisis describe ocho temas cruciales a enfocarse y las acciones más urgentes que deberían tomar todas las partes interesadas, ya sean gobiernos, instituciones financieras de desarrollo, sociedad civil, financistas, empleadores(as) o el propio sector, para garantizar mejores condiciones de trabajo para la parte más vulnerable e invisible de la mano de obra en los SCC, a saber, los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes.

1) Establecimiento de marcos legales sólidos

- Introducir y/o actualizar las leyes laborales nacionales para garantizar que los(as) trabajadores(as) en los SCC sean reconocidos(as). Las personas responsables de formular políticas, deberían enfocarse especialmente en crear marcos jurídicos que
 - cubran las protecciones sociales y otros beneficios para los(as) trabajadores(as) en formas de empleo atípicas
 - aborden la naturaleza intermitente del trabajo característico dentro del sector
 - adopten enfoques sectoriales que estén en consonancia con las realidades y necesidades específicas de cada sector dentro de los SCC
 - aborden las necesidades específicas de los(as) trabajadores(as) de la economía informal.
- Permitir que los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes, así como las micro, pequeñas y medianas empresas culturales, hagan la transición al estado formal a través de una variedad de medidas, que incluyen, entre otras, registro, impuestos, organización y representación, marcos legales y protecciones sociales.
- Aprovechar los marcos multilaterales y los acuerdos comerciales existentes para mejorar la tributación, la protección social y los beneficios de movilidad del trabajo transfronterizo.

2) Fortalecer los enfoques holísticos e intersectoriales

- Implementar en forma sistemática un enfoque integral de gobierno para la reforma de políticas destinadas a mejorar el estatus socioeconómico de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes; y para ampliar el acceso de los grupos subrepresentados en la fuerza laboral.
- Construir de forma sistemática entornos propicios para los SCC mediante la mejora de las condiciones políticas, institucionales, regulatorias y de infraestructura, la protección de la propiedad intelectual y el acceso a financiamiento para los(as) trabajadores(as) de la cultura y las empresas que operan en las áreas comerciales y sin fines de lucro del sector y en las economías formales e informales.
- Mejorar las colaboraciones transversales entre gobiernos, instituciones financieras de desarrollo, el sector privado y la sociedad civil.
- Fomentar colaboraciones intersectoriales entre asociaciones específicas del sector, instituciones educativas, gobiernos locales y agentes de cambio social para el desarrollo de capacidades.

3) Establecer estándares y códigos de práctica

- Alentar a los organismos públicos a desempeñar un rol activo en el establecimiento de condiciones estándar de trabajo decente, incluidas las obligaciones contractuales justas, remuneración justa por su trabajo y los beneficios de los(as) trabajadores(as) (como horas extra, licencias y seguro médico).
- Fomentar el desarrollo de códigos de práctica sectoriales y organizacionales sobre seguridad y salud en el trabajo y la extensión de dicha cobertura a los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes.
- Alentar el desarrollo de estructuras de tarifas sectoriales y directrices, que, entre otras cosas, definen los tipos de trabajo que deben ser remunerados y los niveles aceptables de remuneración relacionados con los diferentes tipos de trabajo, para quienes contratan a artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes.

4) Diseñar nuevos modelos

- Desarrollar nuevos modelos de financiamiento para los SSC que
 - exploren cómo establecer relaciones laborales - es decir, vínculos legales entre empleadores(as) y empleados(as)- entre quienes otorgan financiamiento y los(as) beneficiarios(as), y por lo tanto, ofrecer la posibilidad de niveles más altos de protección legal para los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes.

- apoyen la estabilidad de ingresos para los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes (por ejemplo, mediante, entre otros, ingresos mínimos garantizados, proyectos a largo plazo y provisión de estructuras de apoyo entre contratos).
- Explorar nuevos modelos innovadores para una mayor equidad en el comercio internacional aprovechando la experiencia de otros sectores, tal como el Movimiento de Comercio Justo.

5) Invertir en estructuras de apoyo

- Diseñar y ampliar programas, capacitación y talleres que
 - ayuden a los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes a reclamar sus derechos legales.
 - creen oportunidades de trabajo en red y redes de apoyo para trabajadores(as) de la cultura independientes en todas las etapas de su carrera.
 - entreguen formación inicial y continua de trabajadores(as) de la cultura independientes.

6) Llenar los vacíos de información de data

- Invertir en capacidades críticas para recoger y producir más y mejores datos sobre
 - empleo en los SCC a nivel nacional
 - condiciones sociales y económicas de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes a nivel nacional y regional.
- Desarrollar indicadores apropiados para cuantificar el valor social de las artes y la cultura.
- Apoyar la investigación basada en la evidencia sobre
 - la contribución de los(as) trabajadores(as) de la cultura al desarrollo sostenible.
 - el vínculo entre el estatus del/la artista y la libertad artística consagrada en la ley.
 - la exposición a las artes en la niñez y la adolescencia y su impacto en la apertura de caminos potenciales para imaginarse una carrera en los SCC.

7) Aumentar las campañas de comunicación y sensibilización.

- Incrementar la concientización a través de campañas para sensibilizar a todas las personas sobre
 - el valor económico y social de las artes y la cultura, destacando las consecuencias humanas, sociales y económicas para los SCC y para la sociedad en su conjunto si este valor no es reconocido

- el valor y la contribución de los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes a los SCC y la necesidad de apoyarlos como conjunto.
- Desarrollar campañas de comunicación y concientización para informar
 - a los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura acerca de sus derechos y oportunidades.
 - a personas que emplean a artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes, en cuanto a lo que constituye el trabajo de un(a) artista o trabajador(a) de la cultura, cómo se organiza comúnmente dicho trabajo dentro del sector y qué aspectos del trabajo deberían ser remunerados (incluyendo, por ejemplo, planificación, investigación y desarrollo).

8) Fomentar del intercambio internacional

- Invertir en espacios seguros y redes internacionales donde las instituciones públicas puedan intercambiar ideas con sus pares sobre vías hacia un trabajo decente en los SCC
- Abordar el intercambio internacional con equidad y reconocimiento de las diferencias para encontrar un terreno común compartido.
- Aplicar, cuando corresponda, las convenciones internacionales para apoyar y promover el intercambio internacional equitativo de bienes y servicios culturales y la cooperación cultural.

Si bien la interrupción económica y la crisis causada por la pandemia han expuesto las vulnerabilidades existentes de la fuerza laboral en los SCC, ahora es el momento para iniciar un cambio sistémico situando a los(as) trabajadores(as) de la cultura independientes en el centro de las respuestas, para asegurar la existencia futura de los sectores culturales y creativos.

Apéndice 1: Glosario

Agencias con condiciones de plena competencia	se refiere a las instituciones a las que se les ha delegado la responsabilidad nacional de la gobernanza de la cultura, que tienen mandato gubernamental, pero son autónomas o semiautónomas en su gobernanza institucional y operaciones. Tales instituciones tienen independencia estatutaria o legal del gobierno ejecutivo, generalmente consagrada en un acto o ley para establecer y operar la entidad.
Libertad artística	según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), encarna el siguiente conjunto de derechos protegidos en virtud del derecho internacional: el derecho a crear sin censura ni intimidación; el derecho a que el trabajo artístico sea apoyado, distribuido y remunerado; el derecho a la libertad de circulación; el derecho a la libertad de asociación; el derecho a la protección de los derechos económicos y sociales; y el derecho a participar en la vida cultural.
Sectores culturales creativos (SCC)	se refiere a sectores de la sociedad y la economía que producen, promueven y distribuyen bienes, servicios, actividades o contenidos derivados de valores culturales individuales o colectivos, y expresiones artísticas y creativas.
Trabajadores/as de la cultura	se refiere a todas las personas que se desempeñan en los sectores culturales y creativos en ocupaciones que implican tareas y deberes para crear, producir y difundir bienes y servicios culturales, que generalmente contienen derechos de propiedad intelectual y generan, desarrollan, conservan o reflejan un significado cultural o simbólico. Estos(as) trabajadores(as) pueden estar en formas estándar de empleo, a tiempo completo o parcial, o formas de empleo no estándar (incluidos, entre otros, el empleo temporal y las relaciones laborales de múltiples partes).
Relaciones de empleo	según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere al vínculo legal entre los(as) empleadores(as) y aquellos(as) a quienes emplean. Existe cuando una persona realiza trabajos o servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

Formalización (de la economía informal)	según la OIT, se refiere al proceso de incluir a los(as) trabajadores(as) y unidades económicas informales bajo la cobertura de modalidades formales, al mismo tiempo que se garantizan oportunidades para la seguridad de ingresos, medios de subsistencia y espíritu emprendedor.
Trabajadores(as) de la cultura independientes	se refiere a aquellas personas que trabajan en los sectores cultural y creativo en formas atípicas de empleo.
Economía informal (también señalada como el sector informal)	se refiere al conjunto diversificado de actividades económicas, empresas, empleos y trabajadores(as) que no están regulados ni protegidos por el Estado. El concepto se aplicó originalmente al trabajo por cuenta propia en pequeñas empresas no registradas. Se ha ampliado para incluir el empleo asalariado en trabajos no protegidos.
Alcances intersectoriales	se refiere a enfoques colaborativos, que pueden abarcar varios ministerios, agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, partes involucradas relevantes y otros grupos, con un objetivo común para abordar un problema en particular.
Formas de empleo no estandarizadas	según la OIT, es un término general para diferentes acuerdos de empleo que se desvían del empleo estándar e incluye el empleo temporal; trabajo a tiempo temporal; trabajos de agencias de trabajo temporal y otras relaciones laborales multipartitas; así como el empleo encubierto y el trabajo por cuenta propia dependiente.
Seguridad social	según la OIT, contempla beneficios para niños(as) y familias, maternidad, desempleo, accidentes del trabajo, enfermedad, vejez, invalidez, sobrevivientes, así como protección de salud, en línea con el Convenio de Seguridad Social (Normas Mínimas) de la OIT, 1952 (núm. 102).
Enfoque gubernamental en su totalidad	se refiere a las actividades conjuntas realizadas por diversos ministerios, administraciones públicas y organismos públicos con el fin de dar una solución común a problemas o cuestiones particulares.

Apéndice 2: Encuesta pública sobre las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) independientes en los sectores culturales y creativos

Si bien las preocupaciones relacionadas con las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) independientes en los sectores culturales y creativos (SCC) son anteriores al COVID-19, la pandemia ha expuesto su verdadera precariedad. Sin embargo, esto también nos presenta la oportunidad de considerar cómo abordar y mejorar estas condiciones a medida que reconstruimos y reformamos. Con este objetivo, IFACCA está preparando un informe público sobre las condiciones laborales de los(as) artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes como parte de nuestra serie de investigación *Futuros Sostenibles*. Esta investigación cuenta con el apoyo de Creative Victoria, miembro afiliado de IFACCA. Estamos ansiosos(as) por escuchar diversas perspectivas de la comunidad internacional y específicamente de artistas y trabajadores(as) independientes en los SCC para este informe. Por lo tanto, hoy invitamos a artistas y trabajadores(as) de la cultura independientes de todas partes del mundo a compartir información importante con nosotros, completando una encuesta. Los resultados de la encuesta serán parte del informe, que incluirá estudios de casos, conocimientos, brechas y oportunidades.

Completar la encuesta le tomará aproximadamente 12 minutos. Puede permanecer en el anonimato o elegir entregar sus datos de contacto. Tenga en cuenta que la encuesta se cerrará el viernes 22 de abril de 2022.

¡Esperamos sus comentarios y gracias por participar!

1. ¿Desea permanecer anónimo(a)? *

Sí

No

2. ¿Cuál es su nacionalidad? *

3. ¿Cuál es su país de residencia? *

4. ¿Cómo se identifica? *

- Artista
- Trabajador(a) Independiente de la cultura (freelancer)
- ¿Qué disciplina creativa o forma de arte practica o en qué sector trabaja principalmente?*

- Artesanía/Diseño
- Audiovisual/Cine
- Literatura/Editorial
- Música
- Artes escénicas (Danza y teatro)
- Artes Visuales/Fotografía
- Arte multidisciplinario o múltiples formas de arte
- Otro - Especifique (Requerido)

6. ¿Cómo describiría mejor su etapa profesional en los sectores culturales y creativos?

- Carrera emergente o en inicio
- Establecida o carrera media
- Senior o consolidada

7. Enumere hasta tres obstáculos que enfrentó al ingresar profesionalmente en los sectores culturales y creativos.

1

2

3

8. ¿Las estructuras a las que accede para apoyar su empleo provienen de recursos gubernamentales?

- Sí
- No
- Si su respuesta es Sí:

Por favor identifique **las cinco (5)** estructuras gubernamentales más eficientes a las que accede para apoyar su empleo (como artista o trabajador(a) independiente) en los sectores culturales y creativos.

- Acceso a servicios de información
- Acceso a asesoría legal
- Acceso a servicios de gestión de carrera
- Acceso a educación y capacitación especializada en la disciplina elegida
- Acceso a oportunidades de re- capacitación, incluida la formación en emprendimiento
- Acceso a herramientas de redes sociales y digitales
- Acceso a infraestructura cultural (p. ej., espacios culturales, espacios de ensayo, mercados de arte)

- Acceso a apoyo financiero para desarrollar su trabajo (subvenciones, préstamos, sistemas de garantía, etc.)
- Acceso a esquemas especiales para colectivos subrepresentados
- Acceso a oportunidades de redes
- Acceso a beneficios de desempleo
- Acceso a seguro de salud
- Acceso a la exención de impuestos
- Access a pensión
- Acceso a premios y/u otras formas de reconocimiento
- Acceso a subsidios de emergencia

9. ¿Las estructuras a las que accede para apoyar su empleo son a través de recursos no gubernamentales?

- Sí
- No
- Si su respuesta es Sí

Por favor identifique **las cinco (5)** estructuras no gubernamentales más eficientes a las que accede para apoyar su empleo (como artista o trabajador(a) independiente) en los sectores culturales y creativos).

- Acceso a servicios de información
- Acceso a asesoría legal
- Acceso a servicios de gestión de carrera
- Acceso a educación y capacitación especializada en la disciplina elegida
- Acceso a oportunidades de re- capacitación, incluida la formación en emprendimiento
- Acceso a herramientas de redes sociales y digitales
- Acceso a infraestructura cultural (espacios culturales, espacios de ensayo, mercados de arte)
- Acceso a apoyo financiero para desarrollar su trabajo (subvenciones, préstamos, sistemas de garantía, etc.)
- Acceso a esquemas especiales para colectivos subrepresentados
- Acceso a oportunidades de redes
- Acceso a beneficios de desempleo
- Acceso a seguro de salud
- Acceso a la exención de impuestos
- Access a pensión
- Acceso a premios y/u otras formas de reconocimiento
- Acceso a subsidios de emergencia

12. ¿De dónde proviene el mayor porcentaje de sus ingresos?

- Remuneración de trabajos artísticos u otros trabajos dentro de los sectores culturales y creativos
- Actividades económicas basadas en ventas de arte y comisiones
- Remuneración por trabajo relacionado con la labor artística u otra dentro de los sectores cultural y creativo
- Remuneración por trabajo en un campo o sector no artístico
- Fondos de organismos públicos de su país
- Fondos de fundaciones y organismos privados de financiamiento
- Apoyo financiero privado (incluso de la familia, cónyuge, conviviente civil, etc.)
- Otro – Especifique

13. Con respecto a los ingresos que obtuvo en 2021, ¿cómo se comparan con el ingreso promedio en su país?

- Se consideraría de ingresos altos
- Se consideraría de ingresos medios
- Se consideraría de ingresos bajos

14. En 2021, ¿qué porcentaje de sus ingresos no provino de una labor que se puede definir como trabajo artístico u otro trabajo en los sectores culturales y creativos?

- 0%
- Hasta 10%
- Hasta 25%
- Hasta 50%
- Más de 50%

15. ¿Con qué frecuencia se le solicita que realice trabajo no remunerado en los sectores culturales y creativos en un año?

- Menos de un tercio del tiempo
- Hasta la mitad del tiempo
- Hasta dos tercios del tiempo
- 16. ¿Y qué porcentaje de ese trabajo no remunerado (es decir, que se solicita explícitamente) es parte de su trabajo en los sectores culturales y creativos?
- Menos del 25% de su trabajo
- Hasta 50% de su trabajo
- Hasta 75% de su trabajo
- 100% de su trabajo

17. ¿Existe algún requisito tácito para que realice un trabajo no remunerado como parte normal de su desarrollo laboral en los sectores culturales y creativos?

- Sí
- No

18. En su opinión ¿Qué constituye una cantidad aceptable de dicho trabajo no remunerado (es decir, que no se solicita explícitamente)?

- 0% de su trabajo
- Hasta 25% de su trabajo
- Hasta 50% de su trabajo
- Hasta 75% de su trabajo

19. ¿Qué aspectos de su trabajo en los sectores culturales y creativos son generalmente no remunerados?

- Planificación, preparación o etapa de lluvia de ideas
- Investigación y desarrollo
- Ensayos
- Producción
- Performance y presentación
- Giras
- Presentación digital del trabajo
- Oportunidades para hablar/ presentarse en eventos
- Rol de asesoría

20. En su opinión, ¿por qué el trabajo no remunerado es común en los sectores cultural y creativo?

- Falta de recursos adecuados en los sectores cultural y creativo
- El trabajo artístico/trabajo en los sectores cultural y creativo generalmente está subvalorado
- La suposición de visibilidad/experiencia ofrecida en lugar de pago
- Otro – Especifique

21. En 2021, ¿En cuál de las siguientes áreas se ha capacitado?

- Formación avanzada en la disciplina escogida
- Conocimiento en derechos de autor
- Redacción para postular a fondos
- Área de negocios
- Capacidades de negociación
- Administración financiera
- Redes sociales y herramientas digitales
- Capacitación en emprendimiento

- Recursos humanos
- Capacitación en comunicación
- Derechos legales
- Otra - Especifique
- Ninguna

22. ¿Cuáles son los principales obstáculos a los que se enfrenta en el desarrollo de su carrera como artista o trabajador(a) independiente en los sectores cultural y creativo?

- Falta de asignaciones remuneradas adecuadas en mi disciplina artística
- Falta de asignaciones pagadas regulares
- Incapacidad para acceder a las oportunidades pagadas existentes
- Falta de contratos escritos por el trabajo ofrecido
- Falta de remuneración justa
- Falta de seguridad social y otras redes de seguridad social
- Falta de acceso a estructuras de negociación colectiva
- Falta de espacio de trabajo dedicado
- Falta de acceso a oportunidades de formación o capacitación
- Falta de acceso a oportunidades internacionales
- Falta de conocimiento sobre marcos legales y regulatorios en los sectores cultural y creativo
- Falta de libertad artística.
- Bajo estatus del/la artista/trabajador(a) cultural en su país
- Falta de estructuras de apoyo público en su país
- Impacto negativo del COVID-19 en las oportunidades
- Desgaste (artístico, mental, emocional y/o físico)

23. ¿Qué políticas públicas y/o iniciativas podrían ofrecer mejores condiciones laborales para artistas y trabajadores(as) independientes en los sectores cultural y creativo? Enumere **hasta 5 sugerencias**.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

¡Muchas gracias!