

IC|34

2026

Informe

Les condicions laborals
en els serveis externalitzats
dels equipaments culturals
públics de Catalunya

Co NC A

Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts



Generalitat
de Catalunya

Informe

Les condicions laborals en els serveis externalitzats dels equipaments culturals públics de Catalunya

Co NC A

Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts



**Generalitat
de Catalunya**

Sumari

4	1. Presentació 1.1. Introducció 1.2. Objecte, visió i estructura de l'estudi 1.3. Metodologia
12	2. Els protagonistes 2.1. Treballadors culturals per compte d'altri 2.2. Empreses, treballadors autònoms i entitats 2.3. Equipaments culturals
42	3. La contractació pública 3.1. La contractació laboral 3.2. La Llei de contractació del sector públic (LCSP) en relació amb la cultura 3.3. El procediment i els agents decisors en la definició d'una licitació
74	4. Conclusions i recomanacions 4.1. Conclusions 4.2. Recomanacions
90	Annexos Annex 1. Glossari Annex 2. Fitxes de casos tractats en l'estudi

1. Presentació

1.1. Introducció

Aquest informe forma part de les diferents accions que el CoNCA ha engegat el 2025 per analitzar les condicions laborals dels treballadors i treballadores culturals.

Tot i que l'informe abraça un aspecte concret d'aquest marc —els serveis externalitzats dels equipaments culturals—, és interessant establir relacions amb qüestions que han anat sortint en les altres iniciatives sobre aquest tema i, sobretot, amb aquelles que han aparegut durant **el procés d'escolta activa amb el conjunt d'entitats i associacions professionals del sector**.¹ En aquest procés, impulsat pel CoNCA, hi han participat una vuitantena de persones en nom de més de cinquanta entitats del sector durant més de vint sessions de treball, que han permès contrastar la situació actual de la majoria de les professions del món cultural. Han estat sessions d'intercanvi d'impressions, en què s'ha partit de la feina feta per totes les entitats presents, coneixedores de la realitat dels seus associats, i que han permès recollir la majoria de demandes del sector i oferir, doncs, una visió transversal de problemes comuns, però tenint en compte les particularitats de la gran diversitat de professionals que integren el sector cultural.

Les condicions de treball del sector han estat una de les preocupacions principals de la trajectòria del CoNCA. En aquest sentit, cal fer esment d'un document clau en la defensa del ple reconeixement del treball cultural: **36 propostes per a la millora de la condició professional en el món de la cultura**,² elaborat pel CoNCA el 2014. Aquest informe recull propostes de reformes en l'àmbit fiscal, laboral, contractual i formatiu, i ha estat una referència a l'hora d'elaborar el present informe. Així mateix, cal tenir en compte el recorregut realitzat des d'aleshores i l'informe elaborat per la Subcomisión para la Elaboración del Estatuto del Artista,³ del juny del 2018, com un pas més en la identificació i formulació de propostes per a la millora de les condicions laborals del treball cultural.

El present informe vol, doncs, contribuir al diàleg viu que hi ha dins del sector cultural per millorar les condicions laborals dels treballadors que en formen part, tant en l'àmbit material com en el social i el simbòlic, amb el convenciment que això pot enfortir el sector en benefici del conjunt de la ciutadania.

1 <https://conca.gencat.cat/ca/detall/noticia/Aquest-2025-el-CoNCA-posa-laccent-en-les-condicions-de-treball-que-es-donen-a-la-cultura>.

2 <http://hdl.handle.net/20.500.12368/14281>.

3 <https://coordinadorasindical.org/wp-content/uploads/2020/12/20180614.-Informe-de-la-Subcomision-del-Estatuto-del-Artista.pdf>.

1.2. Objecte, visió i estructura de l'estudi

A continuació, es revisen una sèrie de consideracions bàsiques per a la millor comprensió de l'estudi.

El present estudi tracta sobre les condicions laborals dels treballadors culturals en els serveis externalitzats dels equipaments culturals públics. L'enunciat ja explicita el punt d'interès principal: **les condicions laborals**. Això significa que en tota l'anàlisi s'ha perseguit conèixer i entendre quins elements influeixen i condicionen el desenvolupament del treball professional en aquest marc.

L'estudi es centra en els serveis vinculats a l'activitat cultural de l'equipament. Tal com s'anirà veient al llarg de l'informe, la diversitat d'equipaments i de serveis que implica l'activitat cultural, tant des del punt de vista dels llenguatges com de les funcions, així com la diversitat de perfils professionals que els poden desenvolupar, dibuixen un mapa molt heterogeni i complex. Cal atendre aquells elements que configuren un marc general que influeix en les relacions contractuals i aquells que són clau per a situacions i serveis concrets i específics.

En qualsevol cas, l'externalització de serveis d'equipaments públics és un camp de relacions fonamental per al clima laboral del sector. Els equipaments culturals públics són les institucions des d'on s'irradien més activitat, serveis i relacions amb la ciutadania a través de l'expressió cultural. Ofereixen oportunitats, reptes i desafiaments a tots els treballadors i treballadores que volen fer de la cultura el seu mitjà de subsistència. La manera com es planteja, s'acorda i s'executa aquesta relació contractual influeix decisivament en aquestes trajectòries professionals.

De la mateixa manera, cal exposar la premissa que l'externalització de serveis és un instrument de gestió que l'Administració pública utilitza per cobrir una necessitat quan no disposa de recursos propis suficients. Com a instrument de gestió, l'externalització no és positiva ni negativa per si mateixa, sinó que depèn de la seva implementació. A l'apartat de conclusions es posa de manifest que la implementació amb més garanties d'èxit té molt a veure amb la motivació amb la qual es planifica aquesta externalització.

L'anàlisi de la contractació dels serveis externalitzats en equipaments públics ha comportat l'estudi i comprensió de tot el sistema de contractació pública en l'Estat espanyol. Dins d'aquest marc, ha calgut anar desgranant l'especificitat de l'activitat i la dinàmica cultural. I tot això incorporant la certesa que, tal com han confirmat els experts juristes consultats, el dret administratiu és un camp d'acció subjecte a la interpretació de la norma i, per tant, no és una ciència exacta; és ple de matisos i espais de discussió.

Finalment, cal aclarir un últim punt sobre l'objecte d'estudi del document. **Aquest informe no inclou l'externalització de la gestió íntegra d'un equipament ni en forma de concessió ni en forma de gestió cívica.** Sí que en formen part les condicions dels treballadors que realitzen serveis dins d'aquestes modalitats de gestió indirecta, tal com es recollia en els plecs de la licitació per a la realització d'aquest treball.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENT I DELS CONTINGUTS

El plantejament que va fer el CoNCA en la demanda de l'estudi era construir coneixement a partir de l'anàlisi de casos concrets. Al llarg del desenvolupament de l'estudi s'ha anat veient que podia ser més comprensible parlar de situacions problemàtiques per presentar pràctiques que, en contextos i aplicacions diferents, es van repetint i tenen conseqüències similars. Per això, les situacions problemàtiques són les unitats d'anàlisi bàsiques per descriure allò que es pot millorar en la gestió dels serveis externalitzats.

El document s'estructura en dues grans àrees d'anàlisi que s'entrelliguen i acaben desembocant en una visió general i unes recomanacions. A la primera àrea es descriuen i caracteritzen els protagonistes de l'objecte d'estudi, i a la segona, el marc de la contractació i tots aquells elements que influeixen en l'externalització de serveis en equipaments públics.

Quant als protagonistes, aquests s'han classificat de la manera següent:

- Treballadors culturals, que són tots aquells que treballen per compte d'altri.
- Les empreses culturals, incloent-hi tant les organitzacions i els treballadors autònoms⁴ com les formes d'organització de l'economia social i solidària.
- Els equipaments culturals.

Cal tenir en compte que la condició de treballador per compte propi en alguns casos no és una opció voluntària, sinó que és una conseqüència de dinàmiques del sector. També cal tenir present que es donen casos en què hi ha simultaneïtat o alternança entre la condició de treballador autònom i treballador assalariat. Per tant, es tracta d'unes categories que no indiquen posicions laborals estanques i determinades, sinó, en ocasions, circumstancials i temporals.

La segona àrea d'anàlisi aprofundeix en els marcs de contractació que afecten tant els treballadors per compte d'altri com els treballadors per compte propi, empreses i els equipaments públics. Es divideix en tres apartats:

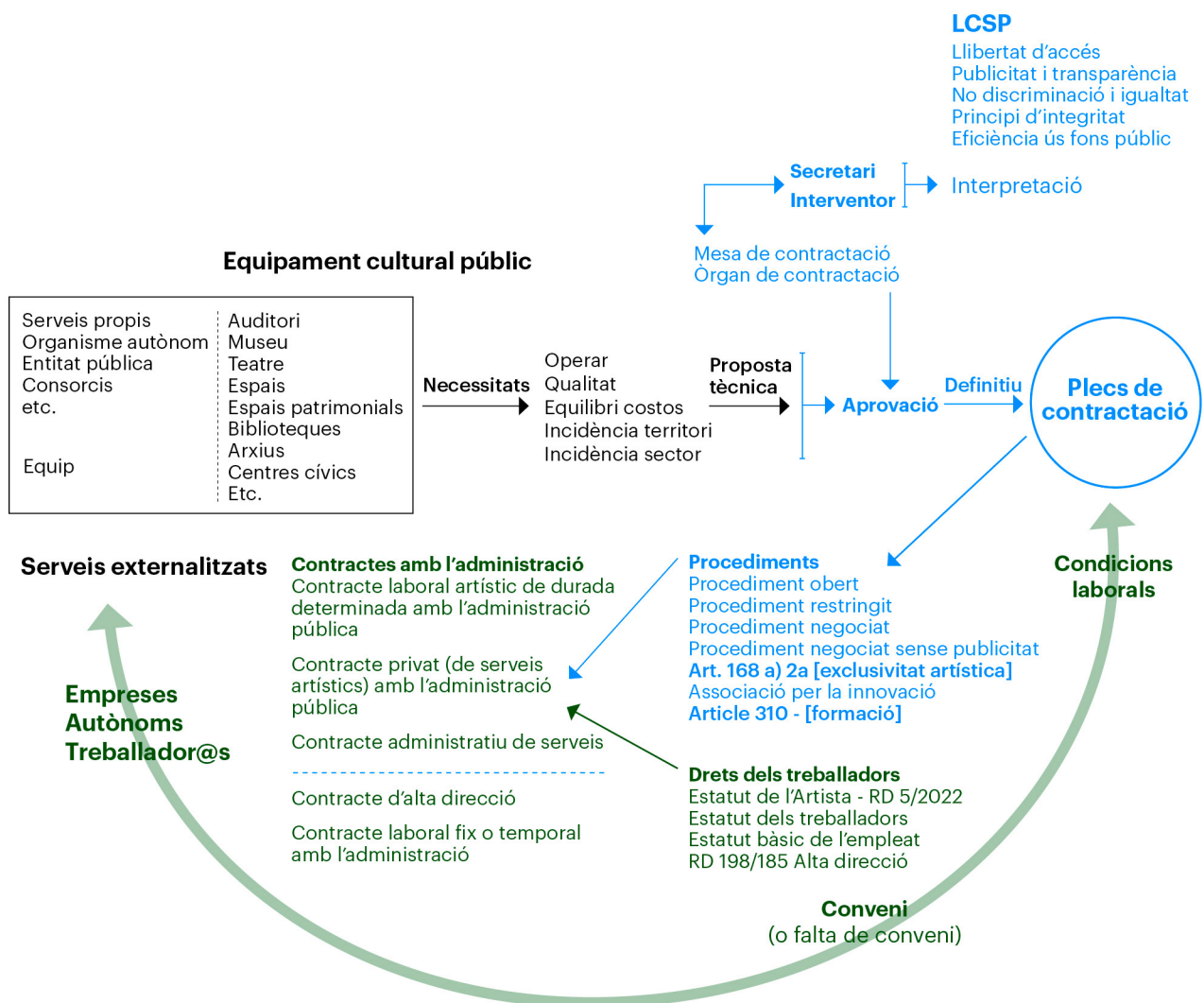
- Els marcs legals que incideixen en les relacions contractuals entre treballadors i Administració i empresa, així com els mecanismes de protecció en relació amb els drets laborals i socials del treballador.
- La descripció de la Llei de contractació pública des de la perspectiva de les oportunitats que es presenten en relació amb el treballador i tenint en compte la singularitat del fet cultural i artístic i el sector empresarial específic, tant si es tracta de pimes com de grans empreses.
- Els processos administratius i els agents intervinents en la presa de decisió pel que fa al disseny i l'aprovació de les licitacions.

El recorregut per les dues grans àrees d'anàlisi va posant l'accent i assenyalant tots aquells elements que intervenen en la situació i les problemàtiques que es donen en la contractació dels serveis externalitzats per part dels equipaments públics. D'aquesta manera, tenim diagnòstics particulars des dels diferents punts de vista i un encreuament de causes i efectes des d'una mirada més macro i una altra de més tècnica o micro.

Així, l'estructura del document està pensada per fer aflorar les causes de les problemàtiques principals de la contractació en equipaments culturals i establir-hi relacions a fi de dibuixar una visió global sobre la seva dinàmica.

4 Tot i que els treballadors autònoms comparteixen moltes circumstàncies amb els treballadors assalariats, la seva capacitat de contractació mercantil directa amb l'Administració fa que se'ls distingeixi.

Representació gràfica dels continguts de l'estudi



1.3. Metodologia

Els processos de treball que s'han seguit per documentar-se i recollir la informació que es presenta a l'informe han estat els següents:

- Assistència a les **sessions d'escolta activa** impulsades pel CoNCA amb els agents representatius del sector sobre les condicions de treball.
- **Entrevistes** a agents rellevants, que inclouen perfils diferents segons el càrrec que ocupen i la seva participació en les relacions de la contractació de serveis externalitzats dels equipaments culturals públics.

GESTORS PÚBLICS

- Pep Vives i Gràcia: cap del Servei de Biblioteques. Departament de Cultura.
- Sergi Díaz Plaza: director del programa per a la millora de la presència de les arts i la cultura a l'educació i exdirector de la Direcció de Cultura i Educació als Barris de l'ICUB.
- Senén Roy i Català: tècnic responsable de mediació cultural i projectes educatius a Roca Umbert. Fàbrica de les Arts.
- Belén Gil Jiménez: oficina tècnica del Pla de Drets Culturals de la Direcció General de Drets Culturals del Ministeri de Cultura.
- Bibiana Palomar, Ramon Saball i Eva García: cap d'àrea, coordinador i tècnica del Servei d'Arxius, Biblioteques i Efectes Judicials del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya.
- Francesc Fernández: vicepresident del Col·legi de Secretaris i Interventors de l'Administració de l'Estat.

GESTORS D'EQUIPAMENTS PÚBLICS

- Isabel Balliu Badia: gerenta del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya.
- Alba Canal: Serveis Jurídics, Compres i Transparència del MACBA.
- Tonina Cerdà Ripoll: cap de Programes Públics del Museu Picasso i excap de Programes Públics del MACBA.
- Roser Sanjuan: directora en funcions del Centre d'Art La Panera de Lleida.
- Jordi París: director del Museu de Valls.

REPRESENTANTS DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CULTURA

- Pep Montes i Sala: gerent a ACELLEC. Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura.
- Sara Vico: directora de l'àmbit de cultura de l'empresa QSL.
- Artur Duart i Carlos Lana: president i director general de l'empresa Magma Cultura.

Per altra banda, a partir de les entrevistes i la recerca de documentació, l'informe ha anat seguint la cronologia d'alguns casos concrets que han servit de referència i representació de les situacions problemàtiques que s'han identificat. Aquests casos abordats són:

- Treballadors dels centres de lleure i cultura de proximitat de Barcelona.
- Treballadors subcontractats del MACBA i l'Arxiu Històric i els altres museus de Barcelona.
- Direccions artístiques de centres d'art públics.
- Servei d'acomodació de L'Auditori.
- Contractes laborals als artistes a L'Auditori (però també molts altres equipaments escènics públics).
- Canvis en el servei d'atenció al públic i el servei de mediació del Museu Picasso.
- Dinamitzacions de clubs de lectura i hores del conte a les biblioteques públiques.
- Externalització de tècnics arxivers pel sistema d'arxius del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya.

SELECCIÓ I ANÀLISI DE DOCUMENTACIÓ

Per completar la informació inclosa en el document s'ha realitzat un buidatge exhaustiu de diferents fonts, les quals es poden agrupar en tres grans conjunts segons la naturalesa de la informació que han aportat:

- Informes sobre la normativa i el dret administratiu.
- Documents d'anàlisi sobre condicions laborals en el sector cultural, inclosos tots aquells que han elaborat les diferents entitats i associacions professionals per proposar canvis i millores en aquest àmbit.
- Fonts de dades estadístiques i indicadors d'activitat.

Igualment, cal deixar constància del treball d'assessorament dels continguts més especialitzats en l'àmbit jurídic de l'advocada especialitzada en les arts i la cultura Andrea Leunda.

2. Els protagonistes

2.1. Treballadors culturals per compte d'altri

El treballador acostuma a ser la baula més feble de la cadena de valor del sistema de producció. És qui més pateix les conseqüències d'una externalització innecessària o una licitació mal plantejada o infrafinançada, i per això és el centre de l'atenció d'aquest document, que es fixa en les condicions laborals. Aquestes influeixen de manera decisiva en el desenvolupament de carreres professionals, però també en les condicions materials de vida de tota aquella persona que realitza un treball cultural.

Els professionals de la cultura i les arts que treballen en o per a un equipament públic poden fer-ho directament a través d'una relació laboral o mitjançant la prestació de serveis com a treballadors autònoms, o bé mitjançant una empresa que ha guanyat una licitació, també amb una relació laboral o mercantil.

Aquest capítol es centra en els treballadors culturals que treballen per compte d'altri i, per tant, que mantenen una relació laboral directament amb l'equipament o amb una empresa de serveis culturals.

La relació contractual es pot establir a través d'un contracte laboral o un contracte laboral artístic. En els dos casos es preveuen el contracte temporal, el contracte indefinit i el contracte indefinit fix-discontinuu.

En l'apartat de «contractació pública» es descriu tota la normativa que regula aquestes relacions.

2.1.1. Qui són els treballadors culturals?

El terme *treballador cultural* engloba una gran diversitat de perfils professionals. El marc de treball del present estudi considera aquells que poden exercir el seu treball exclusivament vinculat a l'activitat cultural dels equipaments públics de Catalunya, sigui en la generació de coneixement (documentació i tractament de fons, producció de continguts, etc.) o en la prestació de serveis de mediació pública (taquillatge, acomodació, activitats educatives, visites guiades i altres).

Se n'exclouen els serveis estructurals i de suport tècnic no relacionats específicament amb l'activitat cultural, com són els de vigilància i seguretat, els de manteniment de la infraestructura, els de neteja i els informàtics, entre d'altres.

Existeixen llistats que recullen des de diferents punts de vista classificacions dels treballs o perfils professionals en cultura. No obstant això, en concordança amb la finalitat i la perspectiva d'aquest estudi, es considera convenient recórrer a les diferents iniciatives que s'han dut a terme per disposar d'un cens d'artistes i de professionals connexos. En aquest sentit, l'informe *36 propostes per a la millora de la condició professional en el món de la cultura*, elaborat pel CoNCA el 2014, va qualificar com a prioritària l'elaboració d'un Cens de professionals adscrits als

diferents sectors culturals (música, arts escèniques, visuals i literàries) per assolir els objectius següents:

- Conèixer la veritable població dels artistes, creadors i professionals dels oficis connexos al món de les arts a Catalunya, així com la seva realitat socioeconòmica.
- Poder definir les diferents professions al voltant del món de la cultura.
- Afavorir la representació de la comunitat artística, així com la negociació dels seus interessos.
- Defensar millor la condició laboral, fiscal i contractual dels creadors i creadores, artistes i professionals del món de la cultura.
- Concretar l'impacte de les propostes o polítiques culturals que es puguin implementar a la comunitat artística.

La voluntat última d'aquests censos era, doncs, conèixer amb més exactitud la veritable població dels creadors, artistes i professionals dels oficis connexos al món de les arts i altres professionals de la cultura per tal de millorar-ne el règim jurídic. En definitiva, incloure sota un mateix marc de protecció jurídica tots els professionals de la cultura.

El 2020, el Parlament de Catalunya va aprovar la resolució que dona pas a la creació del Cens d'artistes⁵ i el 2023, la que va donar el tret de sortida de la creació del Cens de professionals d'oficis connexos a l'artista i altres professionals de la cultura de Catalunya.⁶

Per inscriure's en el Cens d'artistes, l'artista ha de complir amb els requisits següents:

- Crear obres artístiques o participar directament en la creació o recreació d'obres artístiques mitjançant la seva interpretació, realització o execució.
- Considerar la creació o participació en obres artístiques un element essencial de la seva vida.
- Tenir un reconeixement públic com a artista.

En la segona part del registre de treballadors culturals —el Cens de professionals d'oficis connexos a l'artista i altres professionals de la Cultura—, el CoNCA va sol·licitar a l'Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC) que els donés suport per estructurar la classificació de la gran quantitat de perfils diferents que existeixen en el sector.

El treball d'ambdues entitats va finalitzar amb una classificació que permet registrar 280 perfils professionals distribuïts en onze àmbits d'actuació diferents, que corresponen a les diferents disciplines d'expressió cultural:

- Arts escèniques
- Música
- Arts visuals
- Audiovisual
- Literatura i coneixement
- Patrimoni
- Cultura tradicional i popular
- Disseny
- Videojocs i *media*
- Jocs de taula
- Generalista / àmbits diversos

5 <https://www.parlament.cat/document/bopc/82688159.pdf>.

6 <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=962225>.

El següent nivell de la classificació d'aquests professionals fa referència al grup professional del perfil:⁷

- Direcció i gerència
- Programació i edició
- Gestió, producció i organització cultural
- Comunicació
- Gestió administrativa, jurídica, laboral i econòmica
- Dinamització, animació i mediació
- Assessoria i consultoria
- Formació
- Representació, *management* i distribució
- Funcions tècniques de suport instrumental
- Altres professions vinculades

Per a cada un dels grups s'han desplegat els diferents perfils que desenvolupen tasques professionals relacionades amb les arts i la cultura fins a completar els 280 perfils recollits en aquest cens.⁸

2.1.2. Dimensió quantitativa i algunes dades sobre les condicions laborals

En el tercer trimestre de 2025, la població ocupada en el sector cultural a Catalunya es va situar en 207.300 persones, un augment de l'1,9 % respecte de les 203.500 registrades en el mateix període de l'any anterior, segons l'Institut Nacional d'Estadística.⁹ Constitueixen el 5,2 % del total de la població ocupada.

El nombre de persones ocupades en el sector cultural ha augmentat un 26,3 % respecte a fa cinc anys i un 37,6 % respecte a fa deu anys.

D'aquestes 207.300 persones ocupades a finals d'any a Catalunya, 123.400 són homes (un 7,5 % més que el 2024) i 83.900 són dones (-5,3 %).

Pel que fa a **la situació laboral en el sector cultural a Catalunya, 136.200 són persones assalariades (-10,6 %) i 71.000 no ho són (38,7 %).**

Per altra banda, a l'*Informe anual sobre l'estat de la cultura i de les arts a Catalunya*¹⁰ presentat el juny del 2025 pel CoNCA es van publicar els resultats de l'enquesta que es va fer a treballadors culturals per conèixer les seves condicions laborals. L'enquesta es va vehicular en col·laboració amb les associacions i entitats de representació del sector. Els resultats són l'anàlisi de les respostes de 1.212 professionals.

A continuació es destaquen algunes de les dades més rellevants de l'informe, que es pot ampliar consultant la publicació íntegra.

7 Les funcions associades a cada grup professional es poden consultar a: https://cultura.gencat.cat/web/shared/OVT/Departaments/CLT/TramitOVT/Gabinet_Tecnic/Documents/23376_Informacio_formulari_professions_connexes.pdf.

8 Cens de professionals d'oficis connexos a l'artista <https://cultura.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Cens-de-professionals>.

9 <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=basics&n=10212&t=202503>.

10 <https://drac.cultura.gencat.cat/handle/20.500.12368/36492#page=1>.

El 47 % són treballadors amb contracte laboral, el 35 % són autònoms i el 26 % perceben drets d'autor per la seva activitat cultural.

Entre els treballadors amb contracte laboral, el 59 % treballen en el sector públic, mentre que el 41 % ho fan per a agents privats. Pel que fa als autònoms, el 45 % treballen tant per a contractants públics com privats, seguits pel 35 % que treballen exclusivament per a agents privats i el 20 % que ho fan només per a administracions públiques. Només el 5 % dels autònoms tenen personal contractat, principalment entre dos i cinc treballadors. Pel que fa als treballadors que perceben drets d'autor, només el 12 % viuen íntegrament del seu treball creatiu i el 7 % comptabilitzen la pensió de jubilació amb la seva activitat creativa.

El 60 % dels treballadors culturals es dediquen exclusivament a activitats culturals, mentre que el 40 % compaginen la seva activitat cultural amb altres activitats. Entre els que treballen en altres activitats, la majoria ho fan en sectors com l'educació (48 %), l'Administració pública (19 %), l'hostaleria i el turisme (8 %), la salut i els serveis personals (5 %), el comerç (4 %) i la comunicació i el màrqueting (4 %).

El 2024, el 23 % dels professionals culturals van ingressar menys del salari mínim interprofessional (SMI) i només el 35 % van obtenir ingressos superiors al salari mitjà brut de Catalunya.¹¹

El 41 % dels professionals dels grups d'activitat de creació i interpretació perceben ingressos anuals inferiors a l'SMI, mentre que en els grups d'activitat de gestió i tècnica només el 15 % i el 10 % es troben en aquesta franja d'ingressos.

Els homes posseeixen un nivell d'ingressos més alt: el 40 % perceben un salari mitjà brut de Catalunya, mentre que només el 33 % de les dones arriben a aquest nivell. No obstant això, les dones tenen una dedicació exclusiva més elevada (62 % enfront del 56 % dels homes).

Les respostes indiquen que el 83 % d'aquests treballadors duen a terme la seva tasca professional bàsicament a Catalunya, el 10 % treballen en l'àmbit espanyol i només el 7 % treballen habitualment fora d'Espanya (el 5 % a països europeus i el 2 % a altres països de fora de la Unió Europea).

El 70 % dels treballadors de la cultura estan satisfets amb la seva feina i només el 18 % indiquen no estar contents amb el que fan. Tot i aquest nivell de satisfacció, el 71 % dels treballadors creuen que el seu treball cultural/artístic no té el reconeixement social que es mereix; només el 14 % estan d'acord amb el reconeixement que reben.

2.1.3. Les formes d'organització dels treballadors culturals

En el sector cultural, com en qualsevol altre, les organitzacions col·lectives de defensa dels treballadors i treballadores són els sindicats, les associacions de professionals i els col·legis professionals.

11 L'SMI de l'any 2024 va ser de 15.876 euros, mentre que el salari mitjà brut anual a Catalunya el 2022 era de 28.774 euros. Així doncs, se suposa que el 2024 el salari mitjà brut anual s'aproxima als 30.000 euros.

Les principals diferències entre els sindicats, les associacions i els col·legis de professionals és que el sindicat defensa drets laborals, i pot negociar convenis i convocar vagues, mentre que l'associació de professionals defensa els interessos professionals, i dona serveis de formació i prestigi, però no pot negociar convenis sense el suport del sindicat majoritari, ni fer funció sindical en els mateixos termes que un sindicat. Els col·legis professionals, per la seva banda, són corporacions formades per totes les persones que exerceixen una professió determinada i tenen com a objectiu principal gestionar els interessos públics vinculats a l'exercici d'aquesta professió, ordenar l'activitat professional i defensar els interessos dels col·legiats. També poden certificar competències en alguns casos.

Tal com s'explica en capítols posteriors, el conveni és un marc que regula les condicions laborals dels treballadors d'un sector i té molta importància a l'hora d'establir els drets i els deures de les parts que estableixen una relació contractual. La manca d'un conveni pot ser terreny adobat per a contractacions que desprotegeixen el treballador, com és el cas dels treballadors del lleure educatiu i cultura de proximitat de Barcelona o els tècnics arxivers.

Com s'ha anat veient, el sector cultural està format per múltiples subsectors, i es caracteritza per l'heterogeneïtat i la diversitat dels seus llenguatges, processos de treball i relacions contractuales. A més, hi ha altres característiques que dificulten la creació de sindicats de treballadors culturals, com ara la intermitència i la temporalitat de les contractacions dels treballadors culturals:¹² tant l'una com l'altra influeixen en la dificultat d'articular comitès d'empresa o delegats de personal, primer pas per constituir un sindicat.

Finalment, la precarietat laboral, tot i ser un motiu que fa més necessari el sindicat, també és una causa que explica que es dediqui menys temps a tasques d'activisme i organització col·lectiva.

Per tots aquests motius, no existeix un sindicat especialitzat en la cultura que aglutini tots els seus treballadors de manera transversal; però, en canvi, existeixen moltes organitzacions professionals que defensen cada un dels perfils professionals dins de l'àmbit cultural. Les associacions professionals i els col·legis professionals no tenen capacitat de negociar convenis ni fortaleza per fer respectar acords extraestatutaris. De fet, els col·legis no tenen vocació sindical; la seva vocació està més relacionada amb l'exercici d'una professió determinada.

La representació sindical, per negociar un conveni, ha de ser escollida o designada segons els criteris de la legislació —per exemple, tenir almenys el 10% dels membres dels comitès d'empresa a l'àmbit funcional o territorial del conveni— i estar acreditada conforme a la normativa de l'Estatut dels treballadors i la Llei de llibertat sindical.

Per arribar a poder firmar acords sectorials o convenis, les associacions professionals del sector i els treballadors culturals s'han de recolzar en els sindicats majoritaris o generalistes. Fins fa poc temps, els sindicats majoritaris no tenien una secció especialitzada en els drets laborals dels professionals culturals. En els últims anys, aquests, empesos per les demandes i reclamacions de les associacions professionals, han anat incorporant el coneixement sobre els aspectes que influeixen en els drets laborals dels treballadors culturals.

12 https://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions_laborals/representants_treballadors_eleccions_sindicals/informacio_representants/.

L'Acord parcial del conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2025, 2026, 2027 i 2028 el van firmar, per part sindical, la Federació d'Ensenyament de la Unió Sindical Obrera de Catalunya (FE- USOC), la Federació de Serveis de la Ciutadania i la Federació d'Educació de Comissions Obreres (FSC – CCOO i FE – CCOO). En l'apartat de contractació, hi ha un capítol específic sobre el procés de redacció i acord de convenis col·lectius en l'àmbit cultural.

A continuació, es llisten les principals associacions professionals presents en el divers i heterogeni sector cultural.

ARTS ESCÈNIQUES

- Associació de Professionals de la Interpretació i la Direcció de Catalunya (AADPC)
- Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya (APDC)
- Associació de Professionals del Circ de Catalunya (APCC)
- Xarxa de Professionals de la Producció d'Arts Escèniques
- Associació Catalana de Mags, Il·lusionistes Professionals i Empresaris de Catalunya (ACMIPE)
- Associació d'Escenògrafs de Catalunya (Ad'EC)

ARTS VISUALS

- Associació Catalana de Crítics d'Art (ACCA)
- Associació de Fotògrafs Professionals d'Espanya (AFP)
- Associació Professional d'Il·lustradors de Catalunya (APIC)
- Foment de les Arts i el Disseny (FAD)
- Federació Catalana de Fotografia
- Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya (PAAC)

ARXIS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS

- Associació de Professionals de l'Arxivística i la Gestió de Documents de Catalunya (AAC)
- Associació de Professionals de la Museologia de Catalunya (AMC)
- Col·legi Oficial de Bibliotecaris – Documentalistes de Catalunya

ESCRITURA

- Associació Catalana de Dramatúrgia (ACD)
- Associació Col·legial d'Escriptors de Catalunya (ACEC)
- Associació de Joves Escriptors en Llengua Catalana (AJELC)
- Associació Internacional de Llengua i Literatures Catalanes (AILLC)
- Associació Professional de Traductors i Intèrprets de Catalunya (APTIC)
- ESCRIVIM. Associació Professional d'Esriptores i Escriptors de Literatura
- Guionistes Associats de Catalunya (GAC)

MÚSICA

- Associació Catalana d'Intèrprets i Docents de Música Clàssica de Catalunya (ACIMC)
- Acadèmia Catalana de la Música
- Associació Catalana de Compositors (ACC)
- Associació de Músics de Jazz i Música Moderna de Catalunya (AMJM)
- Associació Professional de Músics de Catalunya (MUSICAT)
- Sindicat de Músics Activistes de Catalunya (SMAC)

GESTIÓ CULTURAL

- Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC)

TÈCNICS

- Associació de Tècnics i Tècniques de l'Espectacle de Catalunya (ATECAT)
- Associació de Regidoria de l'Espectacle de Catalunya (AREC)
- TECNICAT - Sindicat de Tècnics

2.1.4. Diagnosi sobre les situacions problemàtiques que afecten els treballadors culturals en els serveis externalitzats d'equipaments públics

A continuació s'enumeren i es descriuen aquelles situacions problemàtiques que afecten els treballadors culturals en el marc de la contractació de serveis externalitzats d'equipaments públics exposades per les associacions professionals en el procés d'escolta activa, mitjançant l'anàlisi de casos o de les entrevistes en profunditat.

PERFILS PROFESSIONALS NO RECONEGUTS

Històricament, hi ha hagut una sèrie de tasques en equipaments culturals que no es corresponien amb cap dels perfils professionals reconeguts per convenis o titulacions oficials. En l'anàlisi de les condicions laborals dels treballadors culturals té importància si un perfil laboral o activitat professional es recolza sobre un reconeixement oficial, ja sigui en convenis o acords extraestatutaris. Per exemple, la figura de director del centre de cultura de proximitat fins a l'últim acord parcial del conveni del lleure no estava reconegut.

CATEGORIES PROFESSIONALS INADEQUADES

De vegades, un professional desenvolupa una tasca o responsabilitat superior o bé que no es reflecteix en el contracte professional que ha signat. Això passa en diverses situacions:

- Categories que no existeixen en l'escala laboral de l'Administració, com ara arxivers, museògrafs i mediadors.
- Categories que no reconeixen l'experiència demanada per a la tasca desenvolupada.
- Categories que no corresponen a la responsabilitat exigida en el contracte. Per exemple, informadors que fan de mediadors o conserges que fan d'informadors.

AMPLIACIÓ NO RECONEGUDA (NI REMUNERADA) DE L'OBJECTE DE CONTRACTE

Aquesta situació es dona quan hi ha un contracte per a una tasca concreta però a l'hora d'executar-la inclou un conjunt de tasques més. Per exemple, un artista és contractat per fer una obra d'art i, a més, ha d'escriure el material de difusió, participar en un programa de ràdio, elaborar material d'educació, etc.

POLIVALÈNCIA OBLIGADA

És la plurifuncionalitat no prevista en el contracte. Per exemple, dins de les hores del contracte es demana fer altres tasques, que poden tenir relació o no amb el perfil professional.

PERJUDICI EN ELS DRETS LABORALS DEL TREBALLADOR

Aquest perjudici apareix quan els contractes no inclouen de manera suficient el respecte envers els drets del treballador pel que fa a horaris, vacances pagades, etc. Per exemple, canvis d'horaris no planificats i comunicats amb poca antelació.

CONTRACTES INADEQUATS – NO UTILITZAR ELS CONTRACTES LABORALS QUAN PROCUREN UNA MILLOR COBERTURA SOCIAL

Hi ha serveis que, tot i que es poden cobrir amb un contracte laboral (per exemple, direccions artístiques d'equipaments, dinamitzacions concretes d'activitats com els clubs de lectura o contractacions artístiques puntuals), es duen a terme mitjançant un contracte mercantil, fet que suposa erosionar les cobertures socials i laborals dels treballadors culturals.

NO PROCURAR BONES CONDICIONS DE TREBALL I PRODUCCIÓ

Aquesta situació es produeix quan en l'execució d'un servei no es faciliten al professional les condicions adequades per desenvolupar-lo. Això té a veure tant amb condicions de comoditat com amb condicions tècniques. És el cas, per exemple, d'un artista que no té recursos tècnics al seu abast o al qual s'obliga a realitzar unes proves i un muntatge en horaris extrems, o el d'un professional d'atenció al públic que no té espai per a la seva acomodació.

FALSOS AUTÒNOMS

La utilització de la contractació mercantil quan en realitat s'està desenvolupant una feina que hauria d'estar integrada en l'estructura de l'equipament perquè forma part del programa estructural d'aquest i es fa en dependència i sota la direcció de l'organització, comporta la creació de la figura del fals autònom. És el cas, per exemple, de la coordinació d'un programa públic, la dinamització d'uns mitjans o perfils de comunicació durant un període determinat, etc.

MARGE DE MILLORA EN L'OBSERVACIÓ DELS DRETS D'AUTOR

Es produeix quan els acords formalitzats no tracten específicament els drets d'autor en el cas d'encàrrecs o serveis contractats en què es genera obra nova i en què, per tant, s'han de tenir en compte. Tot i que hi ha una legislació específica que protegeix aquest tipus de drets, s'han detectat situacions en què s'abusa dels contractes d'adhesió, segons els quals els drets d'autor queden inclosos en els honoraris pactats. Qualsevol pràctica contractual de l'Administració pública que no tracti explícitament el tema dels drets d'autor, si escauen, és un perjudici per al creador. Cal tenir present que en les licitacions el tema dels drets d'autor acostuma a quedar fora de les condicions incloses en els plecs.

EQUIPS MAL AVINGUTS

El mal ambient laboral en un equip de treball —provocat sobretot per les condicions amb què ha de dur a terme la seva tasca—, el qual es relaciona de manera poc cooperativa, constructiva i col·laborativa, afegeix estrès als treballadors. En el cas dels serveis externalitzats, aquesta situació es pot donar tant entre companys de l'empresa com amb companys de l'estructura interna de l'equipament.

EFFECTES I CONSEQÜÈNCIES DE LES SITUACIONS PROBLEMÀTIQUES PER ALS TREBALLADORS CULTURALS

Com a conseqüència de totes aquestes situacions que es donen en l'externalització de serveis d'equipaments culturals públics, els treballadors culturals pateixen:

- **Baixa remuneració:** perceben menys ingressos dels que els pertocarien per la feina contractada.
- **Inseguretat laboral:** no cotitzen com correspondria per poder optar a les prestacions socials del sistema, com la pensió de jubilació o la prestació d'atur.
- **Inseguretat econòmica:** depenen d'uns calendaris i condicions de pagaments aliens, poc clars i irregulars i canviants.
- **Inseguretat professional:** no disposen d'estabilitat laboral ni poden consolidar la trajectòria a partir d'algunes de les responsabilitats exercides.
- **Deteriorament de la salut mental:** pateixen frustració, esgotament i estrès.

2.2. Empreses, treballadors autònoms i entitats

La vinculació i la corresponsabilitat del sector empresarial —format per empreses, treballadors autònoms i entitats— són bàsiques per garantir la qualitat de servei en els equipaments culturals públics i les condicions laborals dels treballadors que l'executen.

2.2.1. La diversitat del sector i algunes particularitats

El mercat de treball cultural està format pel conjunt de treballadors culturals i les organitzacions empresarials que s'estructuren per oferir serveis i productes culturals. Els tipus d'agents a què es fa referència en aquest apartat com a operadors del sector són els següents.

- **Treballadors autònoms:** Professionals independents donats d'alta al Règim General de Treballadors Autònoms (RETA), que és el marc de cotització a la Seguretat Social, i amb una alta en un impost d'activitats econòmiques (IAE) que regula qualsevol activitat econòmica.
- **Autònoms societaris:** Professionals que treballen per compte propi i que, a més, han creat una empresa, habitualment una societat limitada.

- **Pimes:** Empreses familiars que donen feina a menys de 250 treballadors i facturen menys de 50 milions d'euros. Pertanyen a aquesta categoria les microempreses —menys de 10 treballadors i 2 milions d'euros de facturació—, la petita empresa —menys de 50 treballadors i 10 milions d'euros— i la mitjana empresa —fins a 250 treballadors i fins a 50 milions d'euros.
- **Associacions sense ànim de lucre amb capacitat de realitzar activitat econòmica:** Tot i que l'objectiu de les associacions sense ànim de lucre és donar suport a un aspecte concret sense interès o benefici econòmic, poden tenir activitat econòmica. Per fer-ho, han de donar-se d'alta a l'IAE i establir un règim de tributació regular amb hisenda (IVA i impost de societats).
- **Fundacions:** Les fundacions són personalitats jurídiques sense ànim de lucre. Es caracteritzen per disposar d'un patrimoni que ha dipositat el fundador o els fundadors i que normalment és l'eix principal de la seva activitat.
- **Grans empreses especialitzades:** Empreses amb més de 250 treballadors que operen exclusivament en l'àmbit cultural. Poden oferir diferents serveis i productes en diferents subsectors dins de l'àmbit cultural.
- **Grans empreses generalistes:** Empreses de serveis que disposen d'un departament de serveis per a l'àmbit cultural.

A aquesta diversitat d'agents cal afegir-hi els diferents àmbits d'activitat que integren el sector cultural. Prenent com a referència la classificació que fa el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya,¹³ els àmbits inclosos dins de l'anàlisi del sector són:

- Patrimoni, arxius i biblioteques
- Llibres i premsa
- Arts visuals
- Arts escèniques i musicals
- Audiovisual i multimèdia
- Arquitectura
- Publicitat
- Altres serveis relacionats amb la cultura
- Activitats industrials relacionades amb la cultura

Per altra banda, un dels trets particulars del sector cultural és la importància que té l'economia social i solidària com a forma d'organització econòmica.

El desafiament de les característiques del mercat cultural ha donat com a resposta, històricament però de forma més accentuada en els últims anys, una important presència d'organitzacions empresarials sota els criteris de l'economia social i solidària en convivència o com a alternativa al treballador autònom.

L'elevada presència de treballadors autònoms és una altra de les característiques del sector. El Règim Especial de Treballadors Autònoms és la fórmula més senzilla de què disposen els professionals independents per operar. Els projectes personals són una de les característiques de l'àmbit de la creació i l'art, però també constitueixen una opció per a tots els que han d'anar encadenant projectes amb equips i espais diferents. Desenvolupar la feina com a treballador autònom no sempre és una opció escollida, sinó que sovint és una conseqüència de la intermitència i temporalitat del mercat cultural; és resultat de la dinàmica i el ritme del sector.

13 El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya és un òrgan consultiu del Govern de la Generalitat en matèria socioeconòmica, laboral i ocupacional. El 2023 va publicar l'estudi *El sector cultural a Catalunya*: <https://ctesc.gencat.cat/noticies/36603162.html>.

Per la seva banda, les cooperatives de treball, les associacions i altres entitats amb o sense ànim de lucre han estat formes habituals d'organitzacions que han permès als treballadors culturals disposar d'una estructura bàsica per operar en el mercat quan el projecte és col·lectiu.

Aquesta tendència és fruit del convenciment, posicionament ideològic i comunió amb els valors de l'economia social i solidària, però també ve donada per la voluntat d'adaptar les formes de gestió i tramitació més senzilles permeses a fi d'optar tant a les contractacions amb l'Administració pública i l'àmbit privat com a les subvencions del sector.

Si s'atén la majoria de les exposicions públiques, s'observa que hi ha una tendència a la identificació amb els valors de l'economia social i solidària entre molts dels treballadors i treballadores de la cultura, en tant que en l'exercici mateix de la professió hi ha un paral·lelisme amb la lectura crítica i transformadora de la societat. Això està alineat amb la preferència per participar o impulsar organitzacions econòmiques que fan una distribució justa dels excedents del treball, estableixen horitzontalitat i col·lectivitat en la presa de decisions i tenen una visió de respecte i vinculació amb l'entorn social i natural.

Val la pena assenyalar com a fita que mostra l'enfortiment d'aquest sector dins de la cultura la constitució recent de CulturaCoop,¹⁴ la sectorial de cultura en la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, que agrupa més de cent cooperatives de diversos àmbits de l'activitat cultural.

Cal dir que les cooperatives són empresa a tots nivells; és a dir, l'única diferència amb les altres societats mercantils és la concepció i l'organització de la propietat de la societat. Una cooperativa és una empresa formada per persones físiques o jurídiques que s'uneixen de forma voluntària per satisfer les necessitats i les aspiracions econòmiques, socials i culturals en comú, mitjançant una empresa de propietat conjunta i de gestió democràtica.

Una altra conseqüència que el sector estigui format per estructures petites i poc estables, dependents molt sovint de la voluntat i la capacitat de figures concretes, és la dificultat per construir un relleu generacional que consolidi la transmissió de pràctiques i coneixements.

Amb tot, cal tenir en compte que la Llei de contractes del sector públic (LCSP) exposa en diversos apartats la conveniència de promoure les pimes en la contractació pública. Així s'indica en la seva exposició de motius, quan reflecteix que un dels objectius de la llei és la «promoció de les pimes». A més, també ho recorda quan aconsella practicar la divisió de lots i quan exigeix una solvència econòmica i financera raonable i proporcional i, finalment, com a argument per reclamar la reducció de la càrrega administrativa.

14 <https://www.cooperativest treball.coop/culturacoop/sectorial-de-cultura-culturacoop>.

2.2.2. Dimensió i característiques del sector empresarial cultural

Una de les primeres constatacions de la radiografia del sector empresarial cultural és la manca de dades, reconeguda també pels representants del mateix sector en les diferents entrevistes mantingudes al llarg de l'estudi. La mateixa dificultat per establir una classificació clara de categories professionals que inclogui l'activitat cultural, així com la poca quantitat i el poc volum de les empreses que operen exclusivament en el mercat cultural, complica la realització d'una radiografia acurada de la dimensió econòmica en cultura. Per exemple, es troba a faltar informació sobre la grandària segons el nombre de treballadors de les empreses culturals catalanes.

Pel que fa a les característiques generals que influeixen en l'estructura econòmica del sector cultural —especialment en aquells àmbits on no hi ha una producció industrial dels béns que es comercialitzen—, l'informe *El sector cultural a Catalunya*¹⁵ del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya assenyala que es tracta d'un sector en el qual «(...) la fase de creació està determinada pel talent individual». Això implica que són activitats en què la substitució del treball humà pel capital és molt limitada.

Alhora, «(...) les possibilitats de rendibilitzar en el mercat els costos de producció es veuen limitades per les dificultats de finançament d'aquestes activitats a través del preu de mercat (amb demanda sensible al preu i poc elàstica a l'ingrés), que es tradueix en una **incertesa en els retorns de les inversions** que es fan en les dites activitats».

L'informe del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya continua dient que, en aquest context, «(...) la viabilitat econòmica d'aquestes activitats aprovionades per mercats competitius es pot veure amenaçada si els salaris del sector evolucionen i tendeixen a equiparar-se amb els salaris més elevats dels sectors de més productivitat. Situació que en l'extrem pot conduir a la inexistència de mercat per a determinats productes culturals. La resposta política a aquest fet, especialment pel que fa a les seves fases creatives del procés, sol tenir la prescripció política de la necessitat que l'Estat hauria de subsidiar aquestes activitats».

Per tant, resumint, el sector empresarial cultural es caracteritza per: diversitat de formats, grandària i rendibilitat de les empreses en funció de l'especialitat cultural en la qual operen —i, per tant, predomini de treballadors autònoms, micro i petita empresa—; dificultats de convertir algunes fases dels processos creatius en sistemes de producció industrials; dificultat d'equiparar els salaris en un sector amb aquesta dependència al factor humà individual; i la inexistència d'una previsió fidedigna del retorn de la inversió que, en conseqüència, complica l'accés al finançament de les empreses culturals.

15 *El sector cultural a Catalunya*, elaborat pel Consell de Treball, Econòmic i Social el 2023. https://ctesc.gencat.cat/doc/doc_56479499_1.pdf.

Nombre d'empreses culturals, nombre de persones ocupades i persones assalariades, 2023¹⁶

	Empreses	Persones ocupades	Persones assalariades
Patrimoni, arxius i biblioteques	905	3.044	2.500
Llibres i premsa	5.806	17.083	13.104
Arts visuals	11.206	13.659	4.026
Arts escèniques i musicals	5.009	9.516	6.148
Audiovisual i multimèdia	2.625	12.983	11.594
Arquitectura	9.521	12.627	4.604
Publicitat	7.785	20.491	16.654
Altres serveis relacionats amb la cultura	6.512	11.836	6.963
Activitats industrials relacionades amb la Cultura	2.320	11.747	10.572
Total	51.688	112.987	76.166

**Producció i valor afegit brut de les empreses culturals per dominis culturals, 2023.
En milers d'euros¹⁷**

	Valor de la producció	Consum intermedi	Valor afegit brut	Excedent brut d'explotació
Patrimoni, arxius i Biblioteques	225.949	89.585	136.363	68.959
Llibres i premsa	1.727.917	899.521	828.396	252.466
Arts visuals	994.126	353.601	640.524	456.647
Arts escèniques i musicals	789.628	451.233	338.395	111.930
Audiovisual i multimèdia	1.657.323	736.292	921.030	219.653
Arquitectura	831.630	322.480	509.150	321.249
Publicitat	2.491.487	1.308.807	1.182.681	335.359
Altres serveis relacionats amb la cultura	833.775	308.555	525.220	210.361
Activitats industrials relacionades amb la cultura	1.678.945	1.061.538	617.408	183.292
Total	11.230.779	5.531.612	5.699.167	2.159.914

16 <https://www.idescat.cat/pub/?id=empcult&n=10824>. També és important consultar l'apunt metodològic del càlcul de les magnituds presentades: <https://www.idescat.cat/pub/?id=empcult&n=10824&m=m>.

17 <https://www.idescat.cat/pub/?id=empcult&n=10824>.

El sector cultural genera una renda per ocupat de 39.963 euros, un 11,4% inferior a la mitjana de l'agregat d'activitats industrials i de serveis. Aquesta dada ve confirmada per les opinions i experiència d'alguns representants empresarials del sector:

«A un economista que mira les empreses del lleure i la cultura de proximitat no li donen els números, perquè són empreses amb molts treballadors però amb molt poques hores de contracte. Les grans empreses guanyen pel volum, adopten l'estratègia d'ocupar mercat per després operar amb més llibertat.»¹⁸

L'informe *El sector cultural a Catalunya* del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya conclou que «(...) el valor econòmic del sector cultural es genera en una estructura productiva amb un dimensió mitjana de les unitats productives més reduïda que en l'agregat d'activitats industrials. Tant en termes del nombre d'ocupats per establiment (2,6 ocupats per establiment en cultura per 4,5 en el conjunt), com del VAB generat per establiment (103.632 euros per establiment en cultura i 202.752 en l'agregat d'activitats industrials i serveis)».

2.2.3. Les formes d'organització de les empreses culturals

Tal com s'ha explicat, una de les principals característiques del sector cultural és la diversitat de sectors que engloba, que són un reflex de la gran quantitat de llenguatges i expressions en les quals es manifesta. Això a la llarga ha anat provocant el desenvolupament de molts petits subsectors dins de la cultura.

En general, els diferents àmbits d'actuació que inclou el sector cultural compten amb poques organitzacions empresarials. En alguns casos, la separació entre les organitzacions que tenen per finalitat defensar els interessos de les empreses i les que tenen l'objectiu de defensar els interessos dels treballadors queda difuminada, perquè en ocasions aquestes empreses són l'entorn formal que agrupa projectes molt personals o una resposta a una necessitat de disposar d'alguna estructura empresarial més o menys sòlida.

En el sector escènic, entre d'altres, sí que hi apareix una associació patronal que opera com a interlocutora dels equipaments privats d'exhibició i que firma els acords amb les agrupacions dels treballadors, l'Associació d'Empreses de Teatre de Catalunya (ADETCA), la qual, a més, s'ha distingit per impulsar i participar en grups de treball de millores per a tot el sector.

En l'àmbit de la música, cal destacar el paper que fa l'Associació de Sales de Concert de Catalunya (ASACC), com a part implicada en la determinació de les condicions de contractació de la música en directe, però també formada per una gran diversitat de projectes empresarials, alguns de molt petits i que tenen problemes per sobreviure i afronten dificultats en diversos fronts de negociació, com ara tota la normativa de l'oci nocturn.

18 Entrevista amb el representant de l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura (ACELLEC).

Dins de l'àmbit de la cultura de proximitat —un dels que ocupen més treballadors pel gran volum d'equipaments que presten serveis d'aquest tipus—, l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura (ACELLEC) agrupa la micro, petita i mitjana empresa catalana que presta serveis en l'àmbit educatiu i de cultura de proximitat. Hi estan associades més de 150 empreses, que sumades facturen uns 150 milions d'euros i ocupen uns 10.000 treballadors estables de mitjana.

La principal característica de l'ACELLEC és que representa tant aquelles empreses que operen en el lleure educatiu i que, per tant, presten serveis des de menjadors escolars fins a colònies o altres activitats educatives, com aquelles més especialitzades que ofereixen serveis de gestió i atenció en centres de cultura de proximitat.

L'ACELLEC forma part del grup de patronals que han firmat el Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, un dels acords de referència en el sector cultural. El mes de febrer passat, doncs, l'ACELLEC va publicar un acord parcial que ha desencallat una situació que dificultava l'avançament en millores laborals per als treballadors en equipaments de cultura de proximitat.

En els àmbits més relacionats amb una producció industrial del contingut cultural, com l'editorial o l'audiovisual, les associacions empresarials tenen estructures lleugerament més sòlides, tot i que també representen un sector molt divers. En el cas del llibre, cal assenyalar que tant el Gremi d'Editors com l'Associació d'Editors en Llengua Catalana són les segones més importants dins l'Estat espanyol: gran part del volum de negoci en el sector del llibre recau en editorials catalanes.

En el cas de les productores audiovisuals, una de les principals fonts de conflicte és la seva dependència dels sistemes públics de radiotelevisió, que marquen les condicions dels encàrrecs independentment dels acords o convenis que regeixen el sector.

Les llibreries, agrupades en el Gremi de Llibreters de Catalunya, tenen un conveni col·lectiu de referència —tot i que no exclusiu—, però no està actualitzat des de fa anys i tampoc no fa una identificació clara dels diferents perfils professionals que hi ha dins d'aquests comerços.

Més endavant, en el capítol de contractació es detallen tots els convenis que afecten els treballadors i treballadores de la cultura. A continuació, es detalla una llista d'associacions que representen les empreses dels diferents àmbits d'actuació del sector cultural.

ESCÈNIQUES

- Associació d'Empreses de Teatre de Catalunya (AETCA)
- Associació de Companyies Professionals de Dansa de Catalunya (ACPD)
- Col·lectiu de Distribuïdores d'Arts Escèniques de Catalunya (CDAEC)
- Associació de Companyies de Teatre Professional de Catalunya (CIATRE)
- Associació Professional de Teatre per a Tots els Públics (TTP)

MÚSICA

- Associació Professional de Representants, Promotors i Màners de Catalunya (ARC)
- Associació de Productors i Editors Fonogràfics i Videogràfics de Catalunya (APECAT)
- Associació de Sales de Concerts de Catalunya (ASACC)

LLIBRE

- Gremi de Llibreters de Catalunya
- Associació d'Editors en Llengua Catalana
- Gremi d'Editors de Catalunya
- Llegir en Català – Associació d'Editorials Independents

ARTS VISUALS

- Art Barcelona – Associació de Galeries

AUDIOVISUAL

- Productors Audiovisuals de Catalunya (PAC)
- Federació de Productors Audiovisuals (PROA)

2.2.4. Diagnosi sobre les situacions problemàtiques que afecten les empreses culturals en els serveis externalitzats d'equipaments públics

POC MARGE EMPRESARIAL

L'escàs marge empresarial té dues lectures. D'una banda, les licitacions per desenvolupar serveis culturals tenen poc marge per a les empreses perquè rarament superen el 5-6 % de l'import d'explotació, fet que impossibilita fer front als augments sobtats de costos de què es parla en l'apunt següent.

D'altra banda, segons la percepció expressada per les mateixes empreses del sector, el mercat dels serveis o productes culturals genera poc marge de benefici per les estructures de treball que els duen a terme. La impressió dels representants empresarials són confirmades per les dades macroeconòmiques, segons les quals la grandària mitjana de les empreses culturals és inferior a la mitjana per empresa del sector conjunt de serveis, i la generació de valor afegit brut del sector cultural també és pràcticament la meitat del de l'agregat de referència. Aquest marge tan reduït té a veure amb una estructura de negoci basada en gran part en l'explotació de la força del treball.

ELS PRESSUPOSTOS NO PERMETEN FER FRONT A UN AUGMENT DE COSTOS ESTRUCTURALS

El poc marge inclòs en les condicions de contractació de molts dels serveis públics externalitzats en equipaments culturals fa que qualsevol augment de costos estructurals com l'IPC, millores en els convenis dels treballadors contractats o el preu de subministraments suposin una dificultat afegida a la viabilitat empresarial.

EXCESSIVA IMPORTÀNCIA DE L'OFERTA ECONÒMICA EN LA SELECCIÓ DELS CONTRACTATS

En el sector cultural hi ha la sensació generalitzada que molts dels contractes de serveis d'equipaments públics externalitzats es resolen principalment per un criteri d'oferta econòmica. La importància del preu per damunt d'altres consideracions més qualitatives fa que les empreses retallin en el nivell de qualitat del servei o que, en alguns casos, no puguin competir per oferir-lo, ja que es veuen superades per empreses de més grandària que poden reduir marges de benefici gràcies a l'aplicació d'economies d'escala.

SOLVÈNCIA COM A BARRERA D'ACCÉS A LA LICITACIÓ DE SERVEIS

Tal com s'explica més endavant, en la descripció dels elements que intervenen en un procés de contractació pública de serveis, la solvència funciona com un mecanisme per calibrar la consistència de les empreses o autònoms que es presenten en una licitació en funció del servei que hagin de desenvolupar. Pot suposar una barrera insalvable per a empreses petites i autònoms que podrien ser totalment vàlids per al servei que es contracta. A més, la Llei de contractes dels serveis públics anuncia que un dels seus principis d'execució ha de ser possibilitar l'entrada de les pimes del territori en la relació contractual amb l'Administració.

EN OCASIONS ES VULNERA LA LLIURE CONCURRÈNCIA PER POC TRANSPARÈNCIA EN CONTRACTES MENORS

En l'exercici de la contractació pública quan el procediment escollit és un contracte menor —per imports inferiors als 15.000 €—, es pot donar el cas que l'elecció del professional o empresa contractada es faci amb poca transparència de cara a la resta del sector. Els mecanismes de contractació a través d'un contracte menor impliquen menor publicitat i això pot comportar barreres a la lliure concurrència. Són casos normalment justificats per la confiança o la discrecionalitat de l'Administració envers algun proveïdor.

TERMINIS DE PAGAMENT: ENDARRERIMENTS, IRREGULARITATS...

Optar per la contractació d'un servei externalitzat d'un equipament públic implica adaptar-se a uns terminis de pagament dictats per l'Administració d'aquest equipament. El termini no és immediat —els controls de gestió dels recursos públics ho fan impossible— i de vegades acumulen endarreriments o són irregulars. Les empreses o els autònoms difícilment poden flexibilitzar les seves obligacions de pagament.

LICITACIONS QUE NO COBREIXEN LES VACANCES

En la licitació d'alguns serveis externalitzats d'equipaments culturals que estan subjectes a la temporalitat d'un curs —de setembre a juny, per exemple—, s'ha donat el cas que l'Administració només licitava els mesos en què el servei s'executava efectivament i deixava sense cobrir el període de vacances a les quals té dret tot treballador, i conseqüentment traspassava aquesta obligació a les empreses.

FALTA DE DIÀLEG O COORDINACIÓ AMB L'EQUIPAMENT

L'externalització d'un servei en un equipament cultural públic, i encara més si forma part del nucli dur de les activitats del dit equipament, requereix un espai de coordinació entre les dues estructures participants — l'equipament i l'empresa prestadora del servei. Aquest espai és un lloc d'intercanvi i millora molt important per la qualitat del servei i molt sovint no és considerat com un dels àmbits d'execució d'aquest.

EXCESSIVA BUROCRÀCIA

Els processos contractuals generen una gran quantitat de tràmits. Tots són necessaris per oficialitzar els acords contractuals, generar traçabilitat i poder exercir un control necessari dels acords. El compliment dels tràmits requereix coneixement, capacitat d'operar amb els entorns digitals de les diferents administracions i dedicació en forma de temps, la qual cosa suposa un esforç afegit a les empreses i els treballadors autònoms. Molts d'aquests tràmits no es poden obviar ni en contractes de molt poc import, fet que genera un desequilibri entre l'esforç esmerçat i la remuneració professional obtinguda. Aquesta circumstància suposa una situació problemàtica per a pimes i treballadors autònoms que no disposen d'estructura especialitzada en l'administració i la gestió.

EFFECTES I CONSEQÜÈNCIES DE LES SITUACIONS PROBLEMÀTIQUES PER A LES EMPRESES DEL SECTOR CULTURAL

Com a conseqüència de totes aquestes situacions que es donen en l'externalització de serveis d'equipaments culturals públics, les empreses i els treballadors autònoms de la cultura pateixen:

- Concentració d'empreses - sector poc diversificat.
- Exclusió de pimes i autònoms.
- Intrusisme d'empreses no especialitzades que poden competir a la baixa.
- Restricció d'oportunitats – menys opcions de consolidar projectes empresarials o professionals.
- Mala qualitat del servei.
- Afrontar condicions de mal clima laboral.

2.3. Equipaments culturals

Els equipaments culturals són els espais físics on es duu a terme bona part de l'activitat cultural del país. Són molt més que espais físics: són projectes culturals que influeixen en el seu entorn i en la dinàmica social d'un territori, i agents protagonistes de l'exercici dels drets culturals. A més, constitueixen el node principal del sistema de relació contractual entre l'Administració i el sector cultural, i treballadors i treballadores i empreses.

Tots els equipaments culturals estan subjectes a una evolució vertiginosa en la seva concepció i projecció com a elements integrants d'un sistema social canviant i accelerat. Tanmateix, les eines normatives amb les quals operen o poden operar en el marc de la contractació pública no evolucionen a la mateixa velocitat que les demandes de la societat.

Els equipaments culturals públics necessiten disposar de recursos humans i materials per desenvolupar la seva funció. Aquests recursos són finançats amb pressupostos públics que només es poden destinar a la contractació, o bé a personal intern —funcionari— o a l'adquisició de béns i serveis a través de la contractació pública; és a dir, mitjançant l'externalització dels serveis o la compra de productes.

2.3.1. Elements que determinen la diversitat d'equipaments culturals públics

TIPOLOGIA DE L'EQUIPAMENT

- Centres culturals: ateneus, centres cívics i cases de cultura
- Biblioteques
- Espais escènics i musicals
- Museus, col·leccions i centres d'interpretació patrimonial
- Arxius
- Espais d'arts visuals
- Fàbriques de creació i centres de producció artística
- Altres espais d'ús cultural

ÀMBIT TERRITORIAL ON S'UBIQÜEN

- Nacional (autonòmic)
- Municipal segons trams de població¹⁹
 - » Municipis petits (de 5.000 a 15.000 habitants)
 - » Municipis mitjans (de 15.000 a 50.000 habitants)
 - » Municipis grans (més de 50.000 habitants)

19 Trams establerts en el Pla d'equipaments culturals de Catalunya 2010-2020. Actualment en revisió.

TITULARITAT

- Estatal
- Autonòmica
- Provincial
- Local (comarcal, supramunicipal i municipal)

FORMES JURÍDIQUES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

- Serveis municipals
- Organisme autònom municipal
- Entitat pública empresarial
- Societat mercantil municipal
- Fundació pública municipal
- Consorci (entre diverses administracions o entre administracions i entitats privades)

FORMES JURÍDIQUES DE L'ADMINISTRACIÓ ESTATAL I AUTONÒMICA

- Entitats de dret públic
- Autònomes administratives
- Autònomes comercials
- Empresa pública (societat anònima, societat limitada, etc.)

MODELS DE GESTIÓ DELS EQUIPAMENTS PÚBLICS

- Gestió directa
 - » Gestió directa a través del mateix ens
 - » Gestió directa a través d'un organisme autònom local
 - » Altres formes de gestió directa
- Gestió indirecta
 - » Concessió
 - » Gestió interessada
 - » Concert
 - » Societat d'economia mixta

2.3.2. Els models de gestió dels equipaments culturals públics i el cas de la gestió cívica

El debat de la gestió dels equipaments culturals públics suscita un gran interès sobretot en l'àmbit local, des d'on es promouen i sostenen la majoria d'aquests espais i projectes culturals oberts a la ciutadania. L'elecció del model de gestió és un element que tindrà influència en múltiples aspectes del desenvolupament de l'equipament, incloent-hi la contractació de serveis fora de l'estructura pròpia.

En el cas d'un servei públic amb contingut cultural, es poden triar entre diverses tipologies de gestió classificades en dos grans grups: gestió directa i gestió indirecta.

La gestió directa recau completament sobre l'entitat pública. Es pot exercir directament des del mateix ens o a través d'un organisme autònom local, així com mitjançant entitats públiques empresarials o societats mercantils.

La diferència entre aquests dos models de gestió directa és que quan correspon a un organisme autònom local, aquest disposa d'una personalitat jurídica independent i un patrimoni i organigrama propis. Així mateix, compta amb un pressupost propi que s'ha d'adaptar a l'estructura pressupostària de l'Ajuntament. Aquestes figures permeten agilitzar en certa mesura els processos contractuals tot i mantenir el control i el rigor del dret administratiu.

El punt més destacat en aquest model de gestió és la configuració de l'òrgan de govern d'aquest organisme: qui en forma part i quins són els mecanismes per prendre decisions.

Per altra banda, la gestió indirecta es caracteritza pel fet que, si bé la titularitat del servei continua dins de l'Administració, la seva gestió i explotació es posa en mans privades, ja siguin empreses o ens sense ànim de lucre.

Ara bé, tal com s'explica al document *Models de gestió d'equipaments culturals* del Centre d'Estudis i Recursos Culturals de la Diputació de Barcelona per al Fòrum de Regidors i Regidores de Cultura,²⁰ «És important destacar que l'externalització no és sinònim de privatització; la responsabilitat de la gestió continua en el sector públic, a diferència del que passa amb la privatització. L'Administració, doncs, no pot deixar d'establir mecanismes de control sobre els contractistes».

Hi ha diverses formes jurídiques de gestió indirecta: concessió, gestió interessada, concert i societat d'economia mixta. Però, més enllà de les fórmules jurídiques, un aspecte a considerar és en mans de qui es disposa la gestió, diferenciant la gestió duta a terme per una entitat cultural, per una entitat sense ànim de lucre o per una empresa especialitzada.

Dins d'aquest àmbit de gestió, cal destacar els models que es fan en col·laboració entre l'Administració pública i la societat civil organitzada. En aquests casos es parla de gestió cívica, que és aquella fórmula que permet el desenvolupament d'un projecte comunitari en un equipament cultural a partir de l'acord amb una organització ciutadana que es considera representativa del teixit social de l'entorn de l'equipament. Pot ser el resultat de la recuperació pública d'un equipament gràcies a la reivindicació veïnal o el convenciment que l'entitat podrà desenvolupar el projecte cultural de forma més eficient a partir del coneixement del territori i el seu teixit social de referència de l'equipament.

Tal com s'ha comentat en la introducció de l'informe, aquest estudi no recull les condicions laborals de les gestions indirectes d'equipaments culturals, però sí les condicions laborals dels serveis que es puguin externalitzar des d'aquestes gestions indirectes.

20 https://www.diba.cat/documents/326398/11033687/Models+de+gesti%C3%B3+20d%E2%80%99equipaments+culturals_2008.pdf/ec5ecea-41c0-4bc0-bfe5-e98952381387.

2.3.3. L'articulació i planificació dels equipaments públics

Tot i la gran diversitat de tipus i especialitats d'equipaments culturals, a nivell de gestió de política cultural constitueixen un sistema públic i articulats.

El sistema públic d'equipaments culturals és el conjunt d'equipaments de titularitat pública, privada o del tercer sector que proveeixen un servei públic cultural i ofereixen als ciutadans i ciutadanes de Catalunya la possibilitat d'accedir a la cultura en les seves múltiples facetes i llenguatges disciplinaris. També és l'encarregat de protegir i difondre el patrimoni cultural del país.

El sistema públic és l'eina de governança per coordinar els diferents nivells d'equipaments culturals (nacionals, territorials i locals) en la prestació del servei públic; a més, assegura que hi hagi una distribució dels equipaments culturals territorialment equilibrada i un nivell d'activitat cultural ajustat a les necessitats de cada població i la seva àrea d'influència.

Hi ha alguns tipus d'equipaments culturals públics que estan organitzats en sistemes específics, com és el cas del Sistema de Museus, regulat per la Llei de museus del 1991; el Sistema Bibliotecari de Catalunya, creat el 1993 i desenvolupat pel Sistema de Lectura Pública, o el Sistema d'Arxius, que el 2001 creà el registre d'arxius, mapa i cens d'arxius. Tot seguit se'n fa una classificació.

El Departament de Cultura estructura aquests equipaments dins de sistemes sectorials coordinats, com es mostra a la taula següent.

Descripció i quantificació dels diferents sistemes d'articulació dels equipaments culturals públics

Sistema	Descripció	Tipus i nombre d'equipaments
Sistema Públic de Lectura de Catalunya	Xarxa de biblioteques públiques coordinades per la Generalitat i els ens locals.	438 biblioteques 15 bibliobusos
Museus de Catalunya - Sistema de Museus de Catalunya	Tots els museus registrats de Catalunya, integrats en diferents xarxes, ja siguin temàtiques o territorials, per tal de fomentar la seva cooperació i el treball conjunt.	Museus nacionals (4) Museus d'interès nacional (14) Museus de suport territorials (7) Xarxes territorials i xarxes temàtiques Equipaments patrimonials bàsics
Sistema d'Arxius de Catalunya (SAC)	Conjunt d'òrgans de l'Administració i arxius que operen en l'àmbit català que han de complir uns mínims garantits per oferir un servei de qualitat a la ciutadania i l'Administració.	L'Arxiu de la Corona d'Aragó Els arxius de la Generalitat de Catalunya Els arxius de les diputacions provincials i els dels municipis de més de deu mil habitants Els arxius de les universitats L'Arxiu Històric de Protocols de Barcelona Els arxius històrics provincials Els arxius diocesans i capitulars de l'Església catòlica Els arxius que compleixin els requisits s'hi poden integrar

Sistema	Descripció	Tipus i nombre d'equipaments
Sistema d'Equipaments Escènics i Musicals (SPEEM)	Teatres, auditoris i sales de música integrats per garantir la programació cultural equilibrada. Comparteixen el sistema d'equipaments de diferent grandària i abast, des d'equipaments d'àmbit nacional fins a locals.	Equipaments escènics i musicals nacionals – E5 (6) Equipaments escènics i musicals locals multifuncionals – E3 (53) Equipaments escènics i musicals bàsics – E2 (49) Altres espais escènics i musicals locals – E1
Sistema Públic d'Equipaments d'Arts Visuals de Catalunya (SPEAV)	Xarxa de centres i espais d'art visuals per compartir recursos i programacions amb l'objectiu d'apropar l'art a la ciutadania.	Equipament nacional (1) Centres territorials d'arts visuals – AV2 (8) Centres i espais d'arts visuals – AV1 (21)

Per articular, planificar i ordenar tot el conjunt dels equipaments, aquells que tenen sistemes d'ordenació específics i aquells que no, es va elaborar el Pla d'equipaments culturals de Catalunya (PECCat 2010 – 2020).²¹

Aquest Pla es va elaborar en col·laboració amb els ajuntaments i les diputacions provincials de Catalunya amb l'objectiu de dotar el territori dels equipaments que garanteixin l'accés a la cultura de tota la ciutadania.

Aquest document de planificació especifica quins són els equipaments necessaris per a cada nucli de població en funció de la seva grandària. En aquests moments, està pendent d'actualització per al període 2025-2030, amb la incorporació d'un sistema d'articulació d'equipaments culturals de proximitat com a novetat.

L'avantprojecte de Llei de drets culturals de Catalunya²² inclou un capítol sobre els equipaments culturals que especifica que l'objectiu principal dels de titularitat pública ha de ser garantir i facilitar l'exercici dels drets culturals a les persones de tot el territori i que s'han d'organitzar per sistemes, tal com ho fan ara —més el sistema d'equipaments de proximitat. A més, determina que els equipaments d'àmbit nacional han d'operar com a capçalera de tot el sistema. Aquest avantprojecte preveu que tant els equipaments com els diferents agents constitueixin el Sistema Cultural de Catalunya, que estarà coordinat pel Consell de la Mancomunitat Cultural de Catalunya, la Taula de Participació Cultural i el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts.

Per conèixer el volum general d'espais culturals al país, cal recórrer al Mapa d'equipaments de Catalunya,²³ que registra informació de les diferents tipologies d'equipaments culturals, siguin públics o privats. No obstant això, és un registre que presenta alguns problemes per a l'explotació de dades.

Per una banda, hi ha dades que dificulten la comprensió del conjunt d'equipaments del país, ja que provoquen confusió sobre aspectes tan clau com la titularitat de l'equipament, i per altra banda, es troba a faltar més informació sobre aspectes essencials del seu funcionament que permetrien contextualitzar molt millor l'objecte d'estudi del present informe:

- Dades per nombre de treballadors interns i externalitzats.
- Quantitat de serveis externalitzats i volum de contractació pública (desglossats en tipologia d'equipaments i tipus de serveis).

21 https://cultura.gencat.cat/ca/departament/estructura_i_adreces/organismes/dgpc/subdireccio_general_de_promocio_cultural/Equipaments/peccat_2010-2020/.

22 <https://www.parlament.cat/document/antecedents/434469778.pdf>.

23 <https://observatoricultural.gencat.cat/ca/ambits/sectors-culturals/equipaments-culturals/>.

Val a dir que, tal com s'ha explicat anteriorment, les dades que s'ofereixen des dels diferents sistemes d'articulació d'equipaments per tipologia són molt més acurades, precises i actualitzades. Les diferents xarxes o sistemes d'equipaments per tipologia ofereixen una visió sectorial més realista i, a més, disposen de classificació de cada un dels equipaments amb més detall de la informació i també elaboren informes d'indicadors de cada un dels sistemes. No obstant això, en aquestes memòries no s'inclou informació sobre la qüestió de la contractació de serveis externalitzats.

En el subapartat «Algunes xifres de la contractació pública en cultura», dins d'aquest mateix apartat, es repassa la informació disponible sobre aquest tema.

En tot cas, el registre del Mapa d'equipaments de Catalunya aporta la següent quantificació d'equipaments públics.

Nombre d'equipaments públics registrats al Mapa d'equipaments de Catalunya

Tipologia d'equipament	Nombre
Centres culturals: ateneus, centres cívics i cases de cultura	1.028
Altres espais aptes per a ús cultural	914
Biblioteques	676
Espais escènics i musicals	646
Museus, col·leccions i centres d'interpretació	490
Arxius	349
Espais d'arts visuals	249
Fàbriques de creació	2
Cinemes	1
Total	4.355

Cal explicitar que dins de la categoria «centres culturals: ateneus, centres cívics i cases de cultura», el Mapa inclou com a equipaments públics un conjunt d'espais que tenen l'origen en iniciatives de la societat civil o del teixit comunitari d'àmbit local. Caldria analitzar cas per cas quina és la seva situació actual en termes de titularitat de l'equipament; però, en qualsevol cas, sumar tots aquests projectes a la xarxa pública és, com a mínim, digne d'una consideració detallada.

Per altra banda, si ens fixem en la distribució dels equipaments pels diferents àmbits territorials del país, observem que, després de l'àmbit metropolità —1.369 equipaments—, les comarques gironines són el segon àmbit amb més espais culturals (798).

Nombre d'equipaments culturals públics segons àmbit territorial registrats al Mapa d'equipaments de Catalunya

Àmbit territorial	Nombre
Metropolità	1.369
Comarques gironines	798
Ponent	483
Comarques centrals	460
Camp de Tarragona	428
Penedès	361
Alt Pirineu i Aran	230
Terres de l'Ebre	226
Total	4.355

Dins de l'àmbit metropolità, destaquen els 345 equipaments registrats a la ciutat de Barcelona. En qualsevol cas, tot i que aquest registre no ofereix informació sobre aquesta qüestió, cal constatar que la majoria dels equipaments culturals de Catalunya estan distribuïts per tot el territori i són d'àmbit local.

Òbviament, els grans equipaments, els d'àmbit nacional, són una minoria. Això és important quan s'analitza la situació en la qual es produeix la contractació de serveis. La dimensió dels equipaments és una de les variables a tenir en compte a l'hora de valorar l'externalització de serveis.

ALGUNES XIFRES DE LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA EN CULTURA

El portal «Contractació en xifres»²⁴ explota les dades del Registre públic de contractes. Aquest portal de dades obertes permet fer consultes sobre la contractació menor i els contractes adjudicats als principals adjudicataris del conjunt de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic.

L'informe *Concurrencia en la contractació pública*²⁵ presenta informació estadística sobre les licitacions publicades a la Plataforma de Serveis de Contractació Pública de Catalunya. Hi ha algunes dades interessants.

En l'anàlisi segons objecte de contracte que s'estructura d'acord amb els codis CPV, que és un sistema de classificació únic dels contractes públics promogut per la Unió Europea, es fa molt difícil delimitar el camp d'acció estrictament cultural. Existeix el codi «Serveis d'esplai, culturals i esportius», que, per tant, no és exclusiu del sector. Aquesta categoria tampoc no apareix en cap de les principals divisions en les quals s'analitza la contractació.

24 <https://contractacio.gencat.cat/ca/gestionar-contractacio/gestio-estrategica/contractacio-xifres/>.

25 <https://contractacio.gencat.cat/ca/gestionar-contractacio/gestio-estrategica/indicadors-contractacio/concurrencia/>.

En canvi, en l'apartat dels principals objectes dels contractes en funció de la tipologia d'empresa, hi apareix que:

- Els autònoms són adjudicataris, principalment, de contractes vinculats a serveis d'esplai, culturals i esportius. Aquests contractes representen el 16,8 % del total de les seves adjudicacions i el 37,8 % de l'import total.
- El nombre de contractes per empresa d'aquesta divisió (1,46) és inferior a l'indicador mitjà per al conjunt dels contractes (3,55).
- L'import mitjà dels contractes d'aquesta divisió (88 milers d'euros) és força inferior a l'import mitjà global (901 milers d'euros).

La informació sobre la contractació de l'Administració pública, com és sabut, és pública i queda registrada. En col·laboració amb l'administració corresponent, es podria aprofundir en un estudi detallat sobre el volum total de contractes que han publicat els diferents equipaments culturals del país.

2.3.4. Les qüestions que intervenen en la definició del servei a externalitzar

Com s'ha anat explicant, existeix una gran diversitat d'equipaments culturals públics, cosa que provoca una infinitat de situacions diferents com a punt de partida de les contractacions de serveis externalitzats. Ara bé, tenint en compte que es tracta d'equipaments públics i que, per tant, la seva gestió dependrà del sistema de gestió pública, la gran majoria de les situacions es poden analitzar en relació amb els aspectes que es detallen tot seguit:

Elements que intervenen en la licitació de serveis externs per part de l'equipament

Origen	Elements clau	Conseqüències
Relació amb la direcció política	Prioritat del projecte cultural/ equipament dins del projecte polític	Importància a la qualitat dels serveis que ofereix a la ciutadania
	Claredat i continuïtat en la direcció	Directrius conegudes i estables on incloure els serveis
	Interlocució i realisme amb la part tècnica i administrativa	Objectius realistes i assolibles
Disponibilitat de recursos	Pressupost per contractar	Marcarà la qualitat del servei
	Equip per gestionar	Especialització i tasques definides per acompanyar el servei externalitzat
Relació amb la part jurídica i administrativa	Suport per superar les dificultats administratives	Evitar col·lapses i barreres que impedeixin el desenvolupament del servei
	Capacitat per generar noves relacions contractuals	Coneixement mutu entre tècnics i secretaris per adaptar les millors solucions a les necessitats de l'equipament

Tots aquests aspectes són bàsics per poder donar resposta al que influeix directament en una bona experiència en la contractació, segons l'anàlisi de casos i la majoria de les persones consultades:

- Definir correctament el servei a contractar tenint en compte les tasques, els perfils i les càrregues de feina.
- Considerar totes les necessitats (tècniques, d'acomodació i serveis auxiliars) per desenvolupar correctament aquest servei.
- Dotar-lo correctament de pressupost.
- Establir els mecanismes de seguiment adients.

2.3.5. Diagnosi sobre les situacions problemàtiques que afecten els equipaments públics quan externalitzen els seus propis serveis

EQUIPAMENT COM A CAMP DE BATALLA DEL XOC ENTRE EL DRET ADMINISTRATIU I LA DINÀMICA DE LES ACTIVITATS CULTURALS

En alguns casos, el tècnic de cultura fa d'intermediari permanent entre els artistes o treballadors culturals i el sistema administratiu perquè és la cara visible de la gestió dels contractes dels serveis i ha de fer, doncs, un exercici d'adaptació entre les diferents lògiques que tenen.

CONTRACTES INADEQUATS – QUE GENEREN CONFLICTES LABORALS

Cobrir amb contracte mercantil serveis que es podrien cobrir amb un contracte laboral (per exemple, en les direccions artístiques d'equipaments, dinamitzacions concretes d'activitats com els clubs de lectura o contractacions artístiques puntuals) suposa erosionar les cobertures socials i laborals dels treballadors culturals. A més, de cara a l'equipament suposa una contradicció del sistema, ja que aquestes direccions externes haurien de dirigir equips de funcionaris o interins, la qual cosa genera conflictes laborals.

MANCA D'ESTABILITAT DELS EQUIPS

En molts equipaments, especialment en centres d'art, es dona una manca d'estabilitat del personal —personal no fix— i els concursos de gestió posen en risc la continuïtat dels projectes.

DIFICULTATS DE FINANÇAMENT

Els pressupostos dels equipaments públics solen dependre de la voluntat de les administracions, sovint dels ajuntaments, fet que provoca grans desigualtats en el territori. En la majoria dels casos, el model de finançament funciona per cofinançament, en què la Generalitat iguala les aportacions dels ajuntaments. Això provoca que alguns centres tinguin recursos estables, mentre que en d'altres aquests depenen de la implicació del govern local.

NECESSITAT DE DUR A TERME EL SEGUIMENT I EL CONTROL DE L'ACTIVITAT

La contractació d'un servei propi a una estructura professional externa no implica un desistiment per part de l'estructura humana de l'equipament. Aquest equip ha de fer un seguiment i control per verificar que el servei es desenvolupa en les condicions en les quals s'ha contractat —hores, perfils professionals, activitats programades, etc. Aquest seguiment té una vessant tècnica, que implica coordinació i intercanvi d'informació, i una vessant administrativa, que implica generació de documents i tràmits conforme es van complint els requisits demanats.

POSSIBILITAT QUE ES PRODUEIXI TENSIÓ ENTRE L'EQUIP INTERN I L'EQUIP EXTERN

La interrelació entre dues estructures professionals diferents en un mateix projecte cal planificar-la per fer-ne un bon encaix. Les diferents condicions en què s'ha de desenvolupar la feina, el repartiment de responsabilitats i la manca d'uns objectius compartits poden ser camps de fricció i tensió entre els equips interns i externs de l'equipament. El desconeixement de l'històric o del que ja s'ha fet des de l'equipament, de l'entorn i les seves comunitats i teixit també pot ser un motiu de confrontació de mirades.

POSSIBILITAT QUE AUGMENTI LA DISTÀNCIA ENTRE L'EQUIPAMENT I LA CIUTADANIA/TERRITORI/TEIXIT

L'objectiu d'un equipament cultural públic és prestar un servei cultural de qualitat a la ciutadania i dinamitzar l'entorn. Un dels factors clau per assolir-lo és una relació i un contacte directe amb els interessos i opinions de la ciutadania. La incorporació d'estructures externes en l'execució de serveis que siguin de contacte i relació amb l'entorn pot provocar un distanciament amb aquest públic.

PRIORITZACIÓ DE L'OFERTA ECONÒMICA

La priorització de l'oferta econòmica dificulta l'experimentació i el suport a projectes emergents, tan important en l'àmbit local i que pot suposar un gran impuls per al projecte cultural de l'equipament.

DIFICULTATS PROVOCADES PER LA DIRECCIÓ POLÍTICA

La línia de treball i el projecte dels equipaments culturals depenen en darrer terme de la direcció política de l'administració de la qual depenen. A vegades, el paper d'aquesta direcció política provoca les següents situacions problemàtiques en relació amb la contractació de serveis:

- Ofereix poc suport al projecte o dona poca importància a la cultura, en general negant l'empenta necessària per al desenvolupament de l'equipament.
- L'alternança política pot provocar una discontinuïtat en els projectes dels equipaments culturals.
- Polítics amb poc coneixement sobre el sector cultural poden prendre decisions poc adaptades a aquest.
- Polítics amb poc coneixement del dret administratiu poden prendre decisions que no s'hi adapten.

EXCÉS DE ZEL DELS ÒRGANS DE CONTRACTACIÓ

En algunes ocasions es demana més garanties de les necessàries a l'hora d'emprendre un procés de contractació.

FALTA DE CONTROL DELS REQUISITS D'EXECUCIÓ EN ALGUNES CONTRACTACIONS

No es fa el seguiment d'alguns dels requisits que s'han establert per a l'execució d'alguns serveis, de manera que l'obligatorietat de complir-los queda en paper mullat.

EXCESSIVA BUROCRÀCIA

Els processos contractuals generen una gran quantitat de tràmits. Tots són necessaris per oficialitzar els acords contractuals, generar traçabilitat i exercir un control necessari dels acords. En equips tècnics tensionats per la multiplicitat de funcions que han d'assumir, el compliment amb la tramitació burocràtica d'alguns processos genera estrès i desatenció d'altres responsabilitats. Una altra situació que genera una burocràcia excessiva es dona quan els contractes per a la formalització dels encàrrecs artístics arriben tard, fet que provoca inseguretat econòmica al professional contractat i tensió i estrès a l'equipament.

EFFECTES I CONSEQÜÈNCIES DE LES SITUACIONS PROBLEMÀTIQUES PER ALS EQUIPAMENTS PÚBLICS

Com a conseqüència de totes aquestes situacions que es donen en l'externalització dels seus propis serveis, els equipaments culturals públics:

- Ofereixen un servei de mala qualitat.
- Perden la continuïtat de l'experiència en els projectes i les activitats si no hi ha un lideratge clar per part de l'equipament.
- Pateixen sobrecàrrega administrativa als equips administratius i tècnics de l'equipament.

3. La contractació pública

3.1. La contractació laboral

Cal conèixer les possibilitats i els drets del treballador en el marc d'una contractació laboral amb l'Administració, ja sigui per acabar formant part estructural de l'equipament o en altres situacions puntuals o temporals que es resolen com un contracte mercantil de prestació de serveis. També resulten rellevants els mecanismes d'empara i defensa dels drets laborals i socials del treballador.

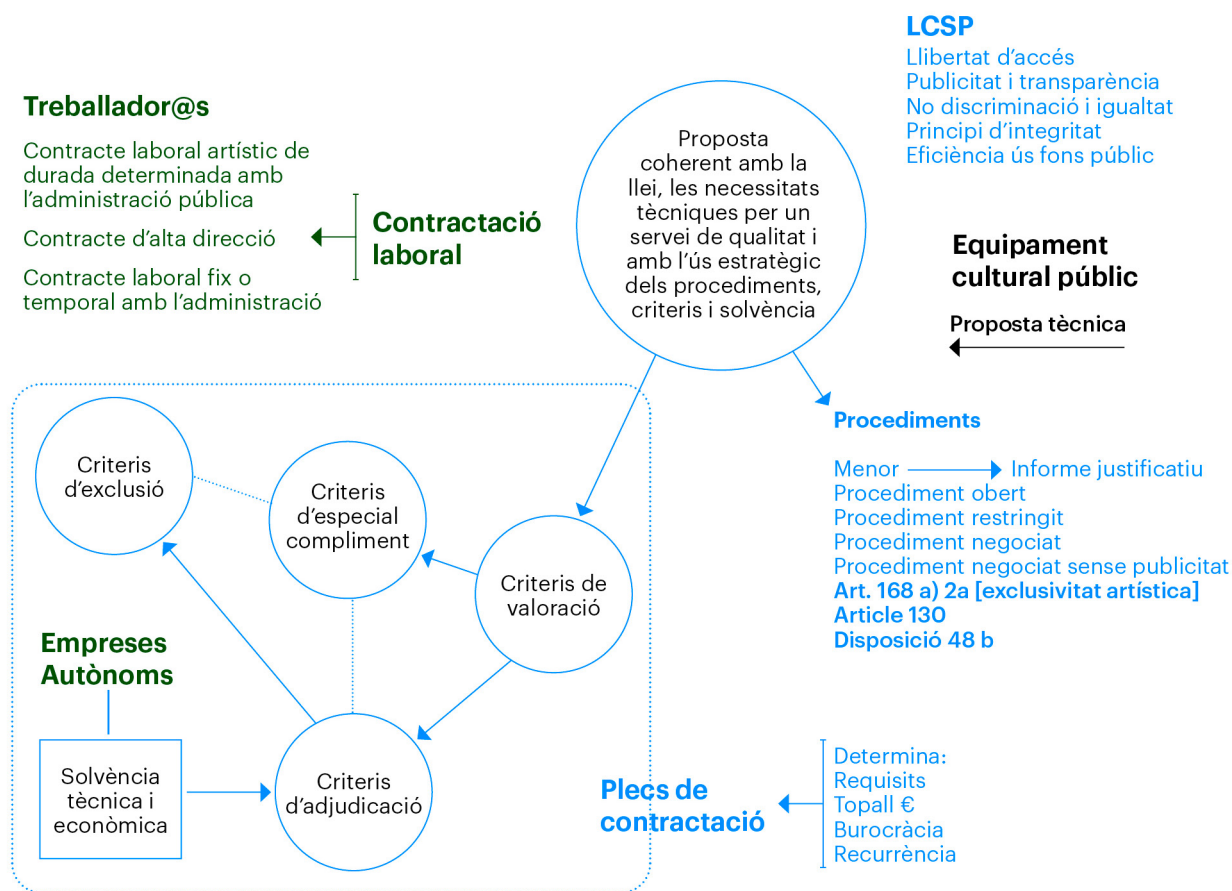
Com ja s'ha dit en el primer apartat de l'estudi, els professionals de la cultura i les arts que treballen en o per a un equipament públic poden fer-ho directament a través d'una relació laboral, o bé mitjançant la prestació de serveis com a treballadors autònoms o per mitjà d'una empresa que ha guanyat una licitació, també amb una relació laboral o mercantil.

La relació contractual es pot establir amb un contracte laboral o un contracte laboral artístic. En els dos casos es preveuen el contracte temporal, el contracte indefinit i el contracte indefinit fix-discontinuu.

Si es tracta d'un treballador per compte propi, la prestació del servei es fa amb un contracte mercantil. Les condicions laborals i d'activitat econòmica es regulen de manera diferent:

- Els contractes laborals, per l'Estatut del Treballador i pel conveni sectorial, si n'hi ha.
- Els contractes laborals artístics, pel Reial decret 1435/1985, modificat pel Reial decret llei 5/2022 i adaptacions posteriors i convenis sectorials, si n'hi ha.
- L'activitat d'un treballador per compte propi, per diversos marcs normatius, com ara l'Estatut del treball autònom, el RETA etc.

Representació gràfica del resum del procés de contractació laboral



3.1.1. Especificitats dels contractes laborals en el treball cultural i artístic

Quan els treballadors i els treballadors per compte propi es vinculen a l'Administració pública, la forma de contractació, sigui laboral o mercantil, és diferent de l'empresa privada pel que fa als procediments de contractació.

En el cas dels treballadors autònoms, s'ha de fer a través de procediments regulats per la Llei de contractes del sector públic (LCSP).

Els contractes laborals estan subjectes a procediments de publicitat i concurrència (per tal d'evitar arbitrarietat i assegurar la transparència).

El contracte laboral ordinari s'empara en l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i s'ha de fer mitjançant oposicions, concursos, borses de treball o convocatòries específiques.

El contracte laboral artístic es regeix pel Reial decret 1435/1985 i modificacions posteriors i conté altres procediments més flexibles per donar cabuda a les característiques especials del fet artístic, com ara **convocatòries públiques específiques, selecció per jurat especialitzat, avaluacions artístiques o concursos de mèrits adaptats** a la funció específica que correspongui i que estigui prevista en el marc d'aquest tipus de contracte.

La problemàtica del «fals autònom» és transversal a tots els àmbits professionals. L'origen rau en el fet que, per a moltes empreses, el contracte mercantil amb un treballador per compte propi resulta més econòmic i àgil que la formalització d'un contracte laboral amb un treballador per compte d'altri, tant pel cost com pel temps i les obligacions legals que comporta la relació laboral.

El treballador per compte propi disposa d'una protecció social menor, ja que les prestacions d'atur, la incapacitat temporal i la jubilació són més restrictives i sovint d'import inferior que les del treballador per compte d'altri. Per contra, el treballador per compte d'altri gaudeix d'una cobertura social completa, amb dret a prestacions contributives (atur, baixa mèdica, maternitat o paternitat) i vacances pagades des de l'inici de la relació laboral. Pel que fa als drets laborals, el treballador autònom no es beneficia del conveni col·lectiu ni pot acumular antiguitat, mentre que el treballador per compte d'altri sí que gaudeix d'aquestes garanties i proteccions addicionals.

Perquè un treballador per compte propi sigui contractat laboralment per una empresa o administració, cal que existeixi dependència (submissió a horaris, instruccions o control de l'empresa), alienitat (els beneficis i riscos són per a l'empresa), manca d'autonomia real i ús de mitjans de l'empresa, i que no disposi d'estructura o clientela pròpia. Si es compleixen aquestes circumstàncies, la relació s'ha de considerar laboral malgrat que estigui formalitzada com a autònom.

EL CONTRACTE LABORAL ARTÍSTIC

El contracte laboral artístic està recollit en el Reial decret 1435/1985. Aquesta regulació estableix les bases legals per als treballadors que desenvolupen una activitat recollida en aquest decret —sigui en una empresa privada o una administració— i estipula la formalització d'un contracte laboral artístic, sempre que prevalgui la temporalitat i, per tant, no es pugui considerar la formalització d'un contracte fix discontinu.

Aquesta modalitat especial de contracte laboral regula la contractació, les condicions i la protecció dels treballadors artístics i afins per atendre la seva realitat laboral diferenciada, i ha estat adaptat progressivament a les noves necessitats del sector.

El decret no es centra en el perfil del professional (músics, actors etc.), sinó en l'activitat que es desenvolupa. És a dir, dona cobertura a qualsevol treballador quan realitza una activitat artística, tècnica o auxiliar inclosa en l'àmbit d'aplicació del decret i les seves posteriors revisions.

En el marc de la darrera revisió, el Reial decret llei 5/2022, s'hi inclouen diverses activitats, com ara les pròpies de les arts escèniques —el teatre, la dansa, el circ, l'òpera i les varietats—, així com l'activitat audiovisual, que abraça el cinema, la televisió, la ràdio, l'*streaming*, el doblatge, la producció i direcció artística. També s'hi inclou la música; és a dir, intèrprets, directors, músics i compositors.

A més, s'hi integren les activitats tècniques i auxiliars necessàries per al desenvolupament de l'activitat artística —personal tècnic vinculat directament a l'activitat artística (so, il·luminació, muntatge, assistència tècnica d'esdeveniments, escenografia, vestuari, perruqueria, maquillatge, etc.)— i feines imprescindibles per a l'execució artística, sempre que no es desenvolupin de manera estructural o permanent per a l'empresa.

La relació laboral també cobreix la creació, execució, interpretació, producció i fixació d'obres artístiques, en les diferents fases d'execució —comunicació pública, gravació, producció fonogràfica o audiovisual—, a través de qualsevol mitjà o suport físic o digital (teatre, cinema, televisió, ràdio, internet, *streaming*, festivals, etc.).

Queden excloses de la regulació les activitats artístiques plàstiques (pintura, escultura) i les funcions de gestió institucional (curadoria, direcció de festivals, programació, etc.) si no formen part directa de l'execució artística objecte del règim laboral especial.

El règim laboral d'artistes, en relació amb el règim laboral ordinari, incorpora major flexibilitat, adaptació sectorial i mecanismes específics per respondre a les particularitats del món artístic; té en compte tant les causes de la temporalitat i la figura del fix discontinu com les condicions de contractació, protecció i cotització.

El contracte laboral artístic pot ser indefinit si l'activitat és de naturalesa permanent o recurrent i es fa servir per defecte quan no es justifica una necessitat temporal concreta.

El contracte fix discontinu està expressament previst per a activitats intermitents o periòdiques i ha d'utilitzar-se quan la feina es repeteix de manera cíclica sense continuïtat diària durant tot l'any.

El contracte temporal només és vàlid quan es pot justificar objectivament una necessitat ocasional, i s'ha d'indicar expressament la causa, les circumstàncies i el vincle amb la durada prevista.

Les direccions d'equipaments públics es poden fer sota un contracte laboral ordinari o sota el règim especial d'alta direcció. Aquest règim permet la contractació flexible i personalitzada de perfils directius, incloses les direccions artístiques d'equipaments culturals públics, i està regulat principalment pel Reial decret 1382/1985 i per la normativa pròpia de la Generalitat o dels ens locals. El contracte d'alta direcció pot ser indefinit o de durada determinada, en funció del projecte o de la convocatòria pública vinculada.

El procés de selecció per a la direcció artística d'equipaments culturals públics es pot articular com un concurs públic de mèrits, que valora el projecte artístic presentat pel candidat o candidata, la seva defensa davant una comissió tècnica i altres proves d'avaluació directiva. La resolució l'ha d'adoptar una comissió de valoració (formada per representants de la institució i, sovint, per professionals externs) i la persona seleccionada, i les condicions del contracte s'han de fer públiques, respectant sempre la igualtat, la transparència i la concurrència necessàries en tot el procés.

3.1.2. Els marcs jurídics que regulen la contractació laboral

Atesa la importància dels marcs jurídics que fan possible la defensa dels drets laborals i socials dels treballadors, en les pàgines següents s'aprofundeix en el detall dels aspectes que regulen.

ESTATUT DELS TREBALLADORS

L'Estatut dels treballadors (ET) és la norma bàsica que regula les relacions laborals a Espanya entre empresaris i treballadors per compte d'altri. El seu nom complet és Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. Regula:

- Els drets i deures bàsics dels treballadors i empresaris.
- Els contractes de treball, la seva durada i modalitats (indefinit, temporal, formatiu, etc.).
- Les condicions laborals (jornada, descansos, vacances, salaris, mobilitat, etc.).
- Les causes i procediments d'extinció del contracte (acomiadament, baixa voluntària, causes objectives, etc.).
- La representació sindical i la negociació col·lectiva.
- Les infraccions i sancions laborals.

Tot i que s'aplica a l'àmbit privat, també té incidència en la contractació pública, ja que els treballadors d'empreses contractistes o concessionàries que presten serveis a l'Administració estan protegits per aquesta norma.

Quan una administració pública contracta una empresa per prestar un servei, els treballadors d'aquesta empresa estan emparats per l'Estatut dels treballadors, tot i que no són empleats públics. Això implica:

- **Aplicació de drets laborals bàsics**
Les empreses adjudicatàries han de complir les obligacions laborals i de seguretat social segons l'ET. Així mateix, han de respectar les condicions mínimes fixades per conveni col·lectiu i per la llei (salari mínim, jornada màxima, vacances, etc.).
- **Responsabilitat de l'Administració contractant**
Segons la Llei 9/2017, de contractes del sector públic (LCSP), l'Administració pot exigir a les empreses licitadores que acreditin el compliment de les obligacions laborals amb els seus treballadors. Si l'empresa subcontractada incompleix aquestes obligacions, pot ser exclosa o sancionada.
L'article 130 de l'LCSP estableix la protecció dels treballadors en cas de successió d'empreses (quan un nou contractista assumeix el servei), aplicant el que diu l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.
- **Successió d'empreses (article 44 de l'ET).**
Aquest fet és clau en la contractació pública: si una empresa substitueix una altra en un contracte de servei i manté els mateixos treballadors, s'entén que hi ha successió d'empresa. Els treballadors mantenen els seus drets laborals i l'antiguitat, i l'empresa entrant assumeix les obligacions laborals i de seguretat social de la sortint.

ESTATUT DEL TREBALLADOR AUTÒNOM (ETA)

L'Estatut del treballador autònom (ETA) és la norma que regula els drets i deures de les persones treballadores per compte propi a Espanya. És l'equivalent a l'Estatut dels treballadors del règim general, però aplicat al treball autònom. El seu nom complet és Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

L'Estatut del treballador autònom té com a objectius:

- Reconèixer el treball autònom com a forma de treball professional amb drets propis.
- Regular-ne l'activitat econòmica i les seves relacions amb clients, empreses o administracions.
- Oferir protecció social i econòmica als autònoms, incloent-hi prestacions per cessament d'activitat («atur dels autònoms»).
- Fomentar la igualtat d'oportunitats i la formació contínua.

Segons l'article 1 de la Llei 20/2007, és treballador autònom:

«La persona física que realitza de forma habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, una activitat econòmica o professional a títol lucratiu, amb o sense treballadors al seu càrrec.»

Els treballadors autònoms també poden ser adjudicataris directes de contractes públics (per exemple, com a artistes, arquitectes o consultors), però cal tenir present les consideracions que esmentem tot seguit.

Quan un autònom presta serveis a una Administració pública, no adquireix la condició d'empleat públic ni està vinculat per una relació laboral. La seva relació és mercantil o civil, regulada per un contracte administratiu d'acord amb la Llei 9/2017, de contractes del sector públic (LCSP). Això vol dir que:

- L'autònom actua com a empresa o professional independent.
- Assumeix els seus propis riscos econòmics i tècnics.
- Factura pels seus serveis, sense nòmina ni dependència jeràrquica.

L'Estatut no regula directament els procediments de contractació (això ho fa l'LCSP), però sí estableix principis i garanties aplicables quan un autònom treballa amb el sector públic:

- Relació professional autònoma
 - » Els articles 1 i 2 reconeixen que l'autònom és una persona física que exerceix una activitat econòmica per compte propi, fins i tot per a administracions públiques.
 - » Es manté l'autonomia tècnica i organitzativa: l'Administració no pot donar ordres directes com si fos un superior laboral.
- Drets professionals bàsics
 - » Dret a igualtat d'oportunitats i tracte no discriminatori en l'accés als contractes públics.
 - » Dret a cobrar dins els terminis legals (normalment, 30 dies segons l'LCSP i la Llei de morositat).
 - » Possibilitat de recórrer o reclamar davant l'Administració en cas d'incompliments contractuals.
- Obligacions
 - » Donar-se d'alta al RETA (Règim especial de treballadors autònoms).
 - » Estar al corrent de pagaments amb Hisenda i la Seguretat Social (requisit per poder contractar amb el sector públic).
 - » Emetre factura pels serveis prestats segons la normativa fiscal vigent.
 - » Complir amb la normativa professional o tècnica del servei contractat.

L'ESTATUT DE L'ARTISTA

L'Estatut de l'artista és un conjunt de mesures legals, laborals, fiscals i de seguretat social destinades a millorar les condicions professionals de les persones que treballen en el sector cultural i artístic.

No és una sola llei, sinó un marc normatiu transversal que busca adaptar les regles generals (treball, fiscalitat, protecció social, contractació pública...) a la realitat especial i intermitent del treball artístic.

L'Estatut de l'artista i del professional de la cultura és un projecte impulsat pel Congrés dels Diputats (la seva creació fou aprovada el 2018) que té com a finalitat:

«Adequar la normativa laboral, fiscal i de seguretat social a les particularitats del treball en l'àmbit de la creació artística i cultural.»

En línies generals, vol fer compatibles les característiques especials del treball artístic i cultural amb una protecció social digna. Les principals característiques especials del treball artístic i cultural són:

- Intermitència (treballs puntuals o de curta durada).
- Multiplicitat d'ocupadors.
- Ingressos irregulars i difícils de planificar.
- Dificultat per accedir a prestacions (atur, jubilació, malaltia) en el sistema general com a conseqüència de totes aquestes característiques.

L'Estatut de l'artista és un procés encara no tancat i que durant aquests anys s'ha anat desplegant en diverses normes que podríem classificar de la manera següent:

- Drets laborals
 - » Reconeixement específic del contracte laboral artístic (Reial decret 1435/1985, modificat el 2022).
 - » Possibilitat de contractes discontinus o per actuació, adaptats a la naturalesa de cada activitat.
 - » Protecció davant acomiadaments o rescissions irregulars.
- Seguretat social
 - » Millores en la cotització dels artistes amb rendes baixes o intermitents.
 - » Creació d'un règim especial per a artistes en períodes d'inactivitat, que permet seguir cotitzant i cobrant algunes prestacions quan no hi ha feina.
 - » Càlcul de períodes discontinus per accedir a jubilació o atur.
- Fiscalitat
 - » Mesures fiscals per suavitzar la irregularitat d'ingressos:
 - Possibilitat d'imputar ingressos en diversos exercicis fiscals.
 - Desgravacions específiques per a despeses creatives o de producció.
 - IVA reduït en determinats serveis culturals.
- Contractació pública
 - » Fomenta que les administracions tinguin en compte les particularitats del treball artístic en els concursos i licitacions.
 - » Promou la simplificació de tràmits i la inclusió dels artistes autònoms en la contractació cultural.
- Formació i reconeixement professional
 - » Impuls a la formació artística i al reconeixement de les professions culturals.
 - » Relació amb el Cens d'artistes de Catalunya i altres registres similars d'àmbit estatal.

Des de l'any 2018 s'han aprovat mesures concretes dins d'aquest marc:

- Reial decret llei 26/2018, del 28 de desembre, pel qual s'aproven mesures d'urgència sobre la creació artística i la cinematografia.
- Reial decret llei 5/2022, de 22 de març, pel qual s'adapta el règim de la relació laboral de caràcter especial de les persones dedicades a les activitats artístiques, així com a les activitats tècniques i auxiliars necessàries per al desenvolupament, i es milloren les condicions laborals del sector.
- Reial decret llei 1/2023, que crea un subsidi especial per a artistes en períodes d'inactivitat laboral.
- Modificacions en l'IRPF i en la cotització mínima dels autònoms culturals.
- Creació de taules de treball interministerials (Cultura, Treball i Hisenda) per continuar desplegant l'Estatut.

REIAL DECRET 1382/1985 (REGULA LA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER ESPECIAL DEL PERSONAL D'ALTA DIRECCIÓ A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA)

Aquest Reial decret regula la relació laboral d'aquelles persones que exerceixen funcions directives amb autonomia i plena responsabilitat dins d'una empresa o entitat. Encara que està pensat per a l'àmbit privat, també pot aplicar-se a alts càrrecs o directius laborals de l'Administració pública (no funcionaris), com ara gerents, directors generals d'empreses públiques o entitats de dret públic, quan la seva relació és laboral i no estatutària.

Així doncs, el Reial decret regula la relació laboral especial de les persones que exerceixen poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa i a les funcions generals de direcció, amb independència i responsabilitat. No s'aplica a:

- Funcionaris públics o personal estatutari.
- Directius que no tinguin realment autonomia o que depenguin jeràrquicament d'altres càrrecs.

Es formalitza a través d'un contracte que ha de ser per escrit; pot ser de durada determinada o indefinida i s'hi poden pactar clàusules especials (confidencialitat, exclusivitat, no competència, permanència, etc.).

Quant a la retribució, es fixa lliurement per pacte entre les parts i pot incloure remuneracions fixes i variables, incentius o altres beneficis.

La jornada, les vacances i els permisos també es determinen per acord entre les parts. Es preveu el dret a les vacances anuals retribuïdes fixades pel pacte, però no s'apliquen les limitacions ordinàries de jornada del personal comú.

Si l'extinció ve donada per voluntat de l'empresari, pot fer-ho en qualsevol moment amb un preavís mínim de tres mesos (o el que s'hagi pactat) i es preveu el dret a una indemnització, generalment de set dies de salari per any de servei, amb un màxim de sis mensualitats, si no s'ha pactat una altra cosa.

Si l'extinció és per voluntat del directiu, també pot dimitir amb preavís mínim de tres mesos. Hi pot haver extinció de mutu acord, per causes objectives, per força major o incompliment greu d'alguna de les parts.

En allò que no està previst pel Reial decret o pel contracte, s'aplica l'Estatut dels treballadors, però només de forma supletòria.

ELS CONVENIS I ELS PACTES EXTRAESTATUTARIS

Un conveni laboral o conveni col·lectiu és un acord escrit negociat entre els representants dels treballadors i els empresaris d'un sector, empresa o àmbit determinat. Aquest acord fixa les condicions de treball bàsiques que han de regir els contractes de la plantilla: jornada, salaris, vacances, promocions, classificació professional, criteris disciplinaris, etc.

El conveni col·lectiu té caràcter normatiu dins el seu àmbit d'aplicació i la seva vigència i és resultat de negociació col·lectiva. Es converteix, per tant, en una norma obligatòria per a empreses i persones treballadores dins del sector o empresa a la qual s'aplica, i s'inscriu i publica als butlletins oficials després de la seva aprovació. També protegeix davant d'abusos o decisions unilaterals i estableix procediments per resoldre desacords o millorar condicions mitjançant la negociació. Això facilita relacions laborals més equilibrades, transparents i justes per a tot el sector o empresa.

De convenis col·lectius n'hi ha de dos tipus: estatutaris i extraestatutaris. La diferència és que el conveni col·lectiu estatutari és d'obligat compliment, mentre que l'extraestatutari té eficàcia limitada, només compromet als agents que l'han firmat i no pot contravenir altres convenis.

COM ES FORMALITZA UN CONVENI?

Les parts que han d'intervenir en una negociació de conveni col·lectiu són, d'una banda, la representació legal dels treballadors (comitè d'empresa, delegats de personal o les seccions sindicals amb suficient representació) i, de l'altra, la representació de l'empresa o la patronal en el cas de convenis sectorials. La representació sindical, per negociar, ha de ser escollida o designada segons els criteris de la legislació —per exemple, tenir almenys el 10% dels membres dels comitès d'empresa a l'àmbit funcional o territorial del conveni— i estar acreditada conforme a la normativa de l'Estatut dels treballadors i la Llei de llibertat sindical. Les associacions professionals de caràcter sindical del sector també formen part de les meses negociadores dels convenis col·lectius de sector, en ser reconeguda la seva legitimitat per les parts que negocien el conveni.

La patronal o l'empresa ha d'estar legitimada per negociar en el seu àmbit i respecte als treballadors als quals s'aplica el conveni. Totes dues parts han de constituir la mesa negociadora amb el percentatge de representació establert i seguir el procediment formal de negociació.

Les circumstàncies que impedeixen negociar un conveni col·lectiu són la manca de representació o legitimitat de les parts, l'existència d'un conveni vigent que ja reguli el mateix àmbit i matèria, o la presentació d'acords que siguin contraris a la legalitat constitucional o estatutària o que redueixin drets mínims laborals. El procés també es pot veure impedit en situacions de concurrència entre convenis o incompatibilitat d'àmbits.

Els convenis col·lectius constitueixen una eina bàsica per preservar els drets en qualsevol àmbit de la contractació laboral i especialment en la pública. Estan reconeguts a l'article 37 de la Constitució espanyola i són desenvolupats pels articles 82 a 92 de l'Estatut dels treballadors.

A la taula següent s'especifiquen els àmbits i els continguts que regulen i en què intervenen.

Àmbit	Contingut habitual
Retribucions	Taules salarials, complements, pagues extres
Jornada i horaris	Durada màxima, torns, descansos
Contractació	Tipus de contractes, períodes de prova
Vacances i permisos	Dies, criteris d'assignació
Prevenió de riscos	Normes específiques de seguretat i salut
Classificació professional	Categories, promoció interna
Drets sindicals	Representació dels treballadors
Altres	Igualtat, conciliació, formació, etc.

Quan una administració contracta serveis amb una empresa privada, el conveni col·lectiu de referència s'ha d'indicar i és d'obligat compliment per a l'empresa adjudicatària.

CONVENIS RELACIONATS AMB L'ÀMBIT DE LA CULTURA

- Conveni col·lectiu estatal de la indústria de producció audiovisual (tècnics)
Tècnics de rodatge, postproducció, edició, so, il·luminació, realització; personal de plató i logística.
- Conveni col·lectiu estatal d'actors, figurants i personal artístic en la producció audiovisual i escènica
Actors, actrius, figurants, extres — cinema, TV, teatre, espectacles escènics.
- Conveni col·lectiu estatal d'exhibició cinematogràfica
Personal d'exhibició, operadors de projecció, acomodadors, taquillers, tècnics de sala i atenció cultural en cinemes.
- Conveni col·lectiu estatal de sales de festa, ball i discoteques
Personal artístic, tècnics, músics, responsables de programació i organització de locals d'oci i espectacles.
- Conveni col·lectiu estatal de la indústria gràfica, manipulats de paper, editorials i indústries auxiliars
Tècnics d'arts gràfiques, maquetadors, creatius, impressores, operaris d'edició i muntatge editorial.
- Conveni col·lectiu estatal per a la indústria d'obres audiovisuals publicitàries
Tècnics i artistes involucrats en audiovisual publicitari, espots comercials i rodatge tècnic.
- Conveni col·lectiu estatal d'edició de llibres i publicacions
Personal d'editorials, correctors, experts en edició, tècnics de publicacions, maquetadors.

- Conveni col·lectiu estatal d'oci educatiu i animació sociocultural
Animadors socioculturals, monitors de temps lliure, coordinadors d'activitats, tècnics de tallers culturals i patrimonials, mediadors culturals, educadors artístics i patrimonials, personal d'activitats extraescolars a tot l'Estat.
- Conveni col·lectiu de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals (CCMA, TV3, Catalunya Ràdio)
Tècnics, administratius, edició, realització, producció i professionals de mitjans públics.
- Conveni col·lectiu d'empreses de producció audiovisual i figurants a Catalunya
Tècnics, artistes, personal de rodatge i muntatge en productores catalanes.
- Conveni col·lectiu d'actors i actrius de teatre de Catalunya
Personal artístic i tècnic, gestors culturals, figurinistes, tècnics de producció teatral i escènica.
- Conveni col·lectiu del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya
Monitors, coordinadors, dinamitzadors socioculturals, animadors, personal d'oci, educadors patrimonials, mediadors culturals i tècnics d'equipaments d'oci i activitats lúdiques.
Última aprovació: 2023 (revisió parcial, 2024-2025, al DOGC).
- Conveni col·lectiu d'arts gràfiques de Catalunya
Tècnics, personal d'impressió, edició, muntatge i disseny gràfic.
- Conveni col·lectiu de sales d'espectacles i oci de Catalunya
Personal artístic, tècnics, organització i personal de sales d'espectacles.
- Conveni col·lectiu de locals d'espectacles i oci (Catalunya)
Treballadors al servei d'empreses dedicades a espectacles teatrals, concerts, revistes, varietats, *music-hall*, sales de festa, discoteques, restaurants espectacle.
- Conveni col·lectiu per a productores d'obres audiovisuals i actors
Inclou condicions per a actors, personal de figuració i tècnics en audiovisual d'àmbit estatal.
- Conveni col·lectiu sectorial per a música en viu i activitats musicals
Músics professionals, tècnics i personal de suport en actuacions musicals.
- Convenis específics per a la indústria publicitària audiovisual
Personal tècnic i artístic involucrat en produccions publicitàries audiovisuals.
- Pacte Laboral de la Dansa,²⁶ firmat per l'Associació Professional de Companyies de Dansa de Catalunya i vint companyies.
Condicions laborals dignes per als professionals ballarins professionals i companyies i teatres públics i privats que el subscriuen.

26 <https://www.dansacat.org/linies-de-treball/area-sindical/regulacio-laboral/>.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA

Cal parar atenció al Conveni del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per la importància que té en el sector, perquè afecta una gran quantitat de perfils relacionats amb la gestió i dinamització cultural i per la complexitat de la seva negociació i aprovació.

És un conveni nascut el 2005 que, a l'inici, té un impacte molt positiu perquè permet regular unes activitats professionals amb poca cobertura i protecció social. Es tracta d'un acord que atén un sector poc reconegut però amb certa rellevància econòmica. Una de les grans dificultats de les negociacions és que agrupa gran diversitat d'activitats amb condicions de serveis molt diferenciades.

El conveni actual és el tercer, acordat el 2015. Entre 2016 i l'actualitat s'han fet acords parcials per actualitzar salaris, però no s'ha arribat a un acord global per al IV Conveni. Tot i així, al febrer del 2024 es va arribar al darrer acord parcial, que ja és vigent i presenta algunes novetats importants.

Com a context important per entendre la dificultat d'arribar a acords en aquest sector, cal assenyalar que hi conviuen dues grans àrees d'activitat: per una banda, el lleure educatiu, que inclou serveis tan diversos com els menjadors escolars o les colònies d'estiu, i per una altra banda, els serveis de gestió i dinamització de l'àmbit sociocultural.

El primer àmbit d'actuació, el lleure educatiu, està immers en un mercat molt influenciat pels serveis de menjador escolars, en el qual 2/3 parts del preu corresponen a recursos humans i tenen un preu màxim marcat per l'Administració —que és el mateix des de fa tretze anys. En canvi, l'àmbit sociocultural pateix d'una manca de reconeixement de perfils de major qualificació que durant anys han assumit més responsabilitats de les previstes en les seves condicions laborals. La diferència d'interessos entre els dos àmbits dificulta molt la negociació col·lectiva.

El poc marge de benefici que impera en el mercat i la pressió dels treballadors per compensar la seva pèrdua de capacitat adquisitiva havien provocat una situació insostenible, però l'actual acord va aconseguir uns quants beneficis col·lectius:

- Actualització salarial a quatre anys vista (4 % anual el 2025 i el 2026, 4,25 % el 2027 i 1 % el 2028).
- Classificació professional adaptada a la realitat del sector. En el cas de l'àmbit sociocultural, representa reconèixer els següents perfils professionals:
 - » Director/a d'equipaments socioculturals
 - » Coordinador/a de projectes socioculturals
 - » Tècnic/a d'intervenció sociocultural especialitzada
 - » Tallerista sociocultural
 - » Regidor/a d'activitats
 - » Educador/a ambiental
 - » Tècnic/a de so i/o il·luminació
 - » Informador/a sociocultural
 - » Tècnic/a de producció d'activitats
 - » Informador/a patrimonial
 - » Atenció de sales
- Dues taules salarials. Les dues taules salarials permeten establir categories i nivells professionals per separat i, per tant, negociar segons cada especialització i responsabilitat dels llocs de treball.

- Complementos salarials específics segons subsectors i activitats
- Adaptació normativa al sector en fixos discontinus i hores complementàries
- Millora de les condicions objectives per a futures negociacions

Tots aquests canvis tenen implicacions en les condicions que han de reflectir els plecs de contractació de les futures licitacions.

3.2. La Llei de contractació del sector públic (LCSP) en relació amb la cultura

Cal conèixer amb un cert detall la Llei de contractació del sector públic (LCSP) i els seus elements per poder establir una correlació clara entre les situacions problemàtiques que afecten treballadors, el sector i els equipaments públics, i les possibilitats que ofereix l'actual llei per adaptar-se a la singularitat cultural.

Aquest apartat, doncs, es centra a descriure aquells aspectes que permeten als responsables d'una contractació pública dissenyar una licitació perquè estigui alineada als objectius dels serveis, els projectes o les activitats que es volen externalitzar.

3.2.1. L'encaix entre l'LCSP i el fet cultural

La contractació pública ocupa avui una posició central en el debat sobre la gestió externalitzada de recursos, especialment en el sector de les arts i la cultura, on és objecte de crítiques que provenen de múltiples àmbits. S'ha posat en relleu que aquest marc aboca sovint els treballadors a situacions de precarietat, prioritza el cost per sobre de la qualitat i genera dificultats d'encaix entre la dimensió artísticocultural i el sistema jurídic, ja que la normativa vigent no respon específicament a la singularitat ni a les necessitats del sector cultural i artístic.

Malgrat aquestes limitacions, tota relació entre l'Administració pública i els professionals del sector ha d'ajustar-se rigorosament a la llei. Es tracta d'una exigència ineludible, ja que la normativa actual no és modificable a curt termini i la seva aplicació comporta una complexitat considerable que requereix coneixements tècnics específics i un període d'aprenentatge elevat. Aquesta complexitat s'agreuja per la gran diversitat de casuístiques que es volen cobrir amb la contractació: l'heterogeneïtat de perfils professionals, àmbits de coneixement, funcions, tasques i necessitats dels diferents equipaments culturals fa imprescindible un coneixement extens i transversal.

Tot i així, la llei de contractació pública pot ser considerada una eina amb potencial per donar resposta a moltes de les problemàtiques exposades al llarg de l'estudi. Des d'aquesta perspectiva, l'apartat proposa una aproximació analítica a la legislació, que permeti entreveure com la seva aplicació pot operar en favor tant del sector públic com dels professionals de les arts i la cultura, promovent condicions de treball més dignes, i assenyalant els mecanismes per assegurar la qualitat en els serveis externalitzats i una millor adaptació normativa a la realitat específica del sector.

L'objectiu d'aquest apartat no és ensenyar a plantejar una licitació ni convertir aquest estudi en una guia pràctica o manual d'ús, sinó entendre el funcionament de l'LCSP i assenyalant les oportunitats que ofereix per donar resposta a les problemàtiques que s'han anat apuntant al llarg de tot el document en l'àmbit de la cultura.

Així doncs, la norma principal que regula la contractació pública és la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (coneguda com a LCSP). Aquesta llei adapta a l'Estat espanyol les directives europees 2014/23/UE i 2014/24/UE, i va començar a aplicar-se el 9 de març de 2018, després de ser publicada al BOE el 9 de novembre de 2017.

Segons l'LCSP, un contracte públic és un acord entre una administració (o organisme públic) i una persona, empresa o entitat (el contractista). Mitjançant aquest acord, el contractista es compromet a fer una obra, prestar un servei o lliurar un producte a canvi d'un preu. És imprescindible que el contracte sigui «onerós»; és a dir, que el contractista obtingui, de manera directa o indirecta, un benefici econòmic pel que ofereix (article 2 de l'LCSP).

La contractació del sector públic ha esdevingut una eina de política econòmica molt rellevant per als estats europeus, pel seu volum econòmic, per la seva transversalitat i pel seu impacte en el benestar de la ciutadania.

La compra pública de béns i serveis mobilitza, de mitjana, al voltant d'un 16 % del PIB dels estats membres de la Unió Europea, segons dades de la Comissió Europea, i comprèn tot tipus de productes i de serveis.

Per això, la visió europea de la compra pública ha tingut una evolució significativa: d'un primer enfocament centrat a garantir l'eficiència dels fons públics i, per tant, en l'aplicació dels principis d'igualtat, transparència i publicitat com a garants d'aquesta eficiència, a una visió global de la contractació del sector públic com a estratègia al servei dels poders públics per al compliment efectiu de les seves finalitats o de les seves polítiques públiques.

3.2.2. Els elements i procediments de l'LCSP

Per poder ajustar i adaptar l'LCSP a una determinada estratègia i visió política en l'àmbit cultural, cal conèixer-la i explorar-ne totes les potencialitats.

Els **principis bàsics** transversals que inspiren la llei són els límits i el marc que tot procediment de contractació ha de respectar, i en la seva interpretació rau l'aprovació o no d'una licitació.

- Llibertat d'accés a les licitacions: Garantia que qualsevol persona física o jurídica que compleixi els requisits pot participar en els procediments de contractació pública.
- Publicitat i transparència en els procediments: Tots els procediments han de ser públics i desenvolupar-se de manera transparent per assegurar la igualtat de tracte i evitar l'arbitrarietat.
- No discriminació i igualtat de tracte: Totes les empreses i professionals han de ser tractats igual sense discriminació ni privilegis.
- Integritat, competència i objectivitat: Els contractes públics s'han de celebrar en condicions de lliure competència, amb objectivitat en la selecció i adjudicació dels contractistes.
- Eficiència en la utilització dels fons públics: L'objectiu principal és obtenir la millor relació qualitat-preu i una gestió òptima i responsable dels recursos públics.
- Promoció de l'accés de les pimes: Cal facilitar que petites i mitjanes empreses (incloent-hi els treballadors autònoms) puguin accedir a la contractació pública i fomentar així la competència i el desenvolupament empresarial.
- Sostenibilitat, criteris socials i mediambientals: De manera transversal, la contractació pública ha de promoure principis de sostenibilitat, inclusió social i protecció ambiental en l'execució dels contractes.

LA LICITACIÓ

Una licitació és un procediment públic mitjançant el qual una administració o entitat del sector públic, com ara un equipament cultural, anuncia la seva necessitat de contractar un servei i convida empreses o professionals a presentar les seves ofertes.

La definició dels serveis que es volen externalitzar i l'enfocament estratègic en l'elaboració dels plecs és el moll de l'os de la contractació pública.

El plantejament de la licitació ha de ser coherent amb l'argumentació sobre la necessitat de contractar un servei extern, la manera com cal executar-lo perquè aquesta **prestació tingui qualitat** i quin seria **el cost menor** de fer-ho en aquestes condicions, i tot plegat s'ha de fer mitjançant un procediment per triar **el millor candidat** possible que respecti la llibertat d'accés, la transparència i la no discriminació.

Atès que els equipaments culturals públics són uns dels actors principals per desenvolupar les polítiques culturals, sostenir l'ecosistema cultural professional i garantir els drets culturals, les condicions sota les quals s'externalitzen els seus serveis també han de tenir en compte com a criteri de qualitat el fet que en el seu plantejament s'acompleixi aquesta triple dimensió.

Per fer-ho així, l'òrgan licitador disposa d'un seguit d'eines i recursos que la llei posa al seu abast perquè la licitació compleixi aquests objectius.

Aquestes eines són: **la divisió del contracte per lots, el procediment, la solvència, els criteris de valoració, els criteris d'adjudicació, els criteris d'execució** i, finalment, les **condicions d'especial compliment** que són transversals a tots. Aquests aspectes comporten unes restriccions i possibilitats diferents.

Cal una bona anàlisi de les necessitats del servei a externalitzar, i especificar i detallar com dur-lo a terme, i cal que es justifiqui adequadament. També s'ha de tenir una visió estratègica en l'ús de totes les eines i assegurar que la combinació de totes elles sigui coherent amb el plantejament per tal de no contravenir els requisits de transparència, concurrència i no discriminació.

ELS PLECS

Els plecs en una licitació són els documents que defineixen les condicions, els requisits i els criteris que regulen el procés de contractació pública i afecten tant les empreses licitadores com l'Administració. La seva funció és garantir transparència i igualtat d'oportunitats, i establir les regles de participació, valoració, adjudicació i execució del contracte. Inclouen el Plec de clàusules administratives particulars (PCAP) i el Plec de prescripcions tècniques (PPT).

El Plec de clàusules administratives particulars (PCAP) és el document que recull les condicions jurídiques, administratives i econòmiques del contracte. Hi figuren els requisits de solvència, els criteris d'adjudicació, les obligacions de les parts, les penalitzacions, els aspectes socials, laborals i ambientals exigibles, la forma de presentació de la documentació, el pressupost base de licitació, la durada del contracte, la subrogació de personal, si és el cas, les condicions especials d'execució i el règim de garanties.

El Plec de prescripcions tècniques (PPT) detalla totes les condicions tècniques que han de regir la prestació: la descripció concreta del servei, obra o subministrament, els requisits tècnics mínims, la qualitat exigida, els criteris de sostenibilitat, els objectius operatius, els horaris, el personal requerit, la formació específica, la seguretat i higiene, els annexos tècnics, els recursos i materials necessaris, i qualsevol altra prescripció directament vinculada a la prestació objecte del contracte. El PPT estableix de manera precisa com s'han d'executar les tasques, marcant els estàndards tècnics i els resultats que s'han d'assolir durant l'execució del contracte.

ELS LOTS

El concepte de *lot* en la contractació pública es refereix a la possibilitat de dividir un contracte en diverses parts autònomes que són susceptibles de ser licitades i adjudicades de forma independent a diferents empreses.

Aquesta divisió presenta una doble funció: d'una banda, reforça els principis de transparència i concurrència, i de l'altra, facilita l'accés de petites i mitjanes empreses a la contractació pública, promovent així una diversificació en l'execució dels contractes a Catalunya. La legislació vigent, en particular la Llei de contractes del sector públic (LCSP), estableix el caràcter obligatori de la divisió en lots sempre que la naturalesa i l'objecte del contracte ho permetin; en cas contrari, l'opció de no segmentar el contracte ha de quedar expressament motivada en l'expedient.

L'aplicació del criteri de divisió en lots aporta una millora substancial en termes d'accessibilitat a la contractació pública. En reduir considerablement la quantitat del contracte, s'hi poden presentar petites i mitjanes empreses com a entitats de l'economia social. Aquesta circumstància contribueix a fomentar una competència més

oberta i evitar la concentració de contractes en grans empreses, la qual cosa podria conduir a situacions de dominància o monopoli. La fragmentació del contracte afavoreix la pluralitat d'agents, incentiva la millora de la qualitat i la diversitat en la prestació de serveis i minimitza el risc de dependència excessiva envers un sol proveïdor.

ELS PROCEDIMENTS

Els procediments que inclou l'LCSP per a la prestació de serveis són fórmules reguladores de com es poden contractar, adjudicar i gestionar serveis des de l'Administració pública. La diversitat de procediments respon a la necessitat d'adaptar la contractació pública a les dimensions, la complexitat i els riscos dels serveis que es volen contractar.

Els procediments regulen el conjunt de normes i tràmits que administracions i empreses han de seguir per contractar un servei públic. Concretament, cada procediment regula: les fases que s'han de seguir (preparació, publicació, valoració, adjudicació, execució...), els requisits de solvència i documentació dels licitadors, els criteris de valoració i ponderació de les ofertes, les garanties de transparència i accés de les pimes i empreses socials, i les mesures de control i les responsabilitats durant l'execució.

La regulació de cada procediment adapta aquests principis a la naturalesa i el risc de la prestació (import, objecte, durada, innovació, exclusivitat...) per tal d'optimitzar el servei, assegurar l'ús correcte del diner públic, afavorir la competència i prevenir l'arbitrarietat o la corrupció.

Com es pot observar en el quadre següent, cada procediment pot afavorir o dificultar que un treballador autònom o una empresa es pugui presentar a una licitació. Si afavoreix o dificulta depèn del tipus d'empresa i l'activitat que desenvolupa. No és possible determinar de manera generalitzada que un procediment és millor o pitjor. En tot cas, caldria valorar si és el més adequat o no.

Segons el tipus de procediment, els requisits administratius són més exigents, fet que repercuteix tant en la dilació dels terminis del procediment com en la necessitat de coneixement específic per desenvolupar aquest tipus de procediment o l'esforç que cal dedicar-hi; no només l'empresa, sinó també el tècnic que hi ha darrere de la licitació. Cada procediment pot significar diferents mecanismes de valoració i d'adjudicació.

Al mateix temps, com més estrictes són els criteris i requisits, més garantista és el procés de licitació. La llei busca amb la diversitat de procediments oferir un ventall de possibilitats enfront de l'heterogeneïtat de situacions que es poden donar.

Classificació i elements dels procediments possibles per a la contractació pública

Procediment	Descripció	Criteris i solvència	Criteris d'aplicació (valoració, adjudicació, execució, ponderació)	Requisits administratius	Avantatges per a pimes	Avantatges Administració	Desavantatges Administració
Menor	Contracte directe sense licitació pública. Fins a 15.000 € per serveis.	No es demana solvència específica.	Valoració: habitualment, només el preu (100%). Execució immediata, control mínim.	Informe, factura, justificació no fraccionament.	Mínimes barreres d'accés. Ràpid, àgil i directe.	Tramitació ràpida i senzilla.	Risc fragmentació i escàs control.
Supersimplificat	Per a imports molt baixos (fins a 15.000 € generalment). Tramitació telemàtica instantània amb documents mínims.	No es demana solvència; declaratòria responsable.	Valoració: criteris econòmics o objectius (100%) o documentació mínima. Execució immediata.	Formulari <i>online</i> , factura, declaració responsable.	Màxima facilitat d'accés; sense barreres.	Tramitació molt ràpida; baixa càrrega administrativa.	Escàs control qualitatiu; pot incentivar fragmentació.
Obert simplificat	Licitació electrònica breu per a imports mitjans.	Solvència limitada. Declaració responsable.	Valoració: habitualment, preu (fins a 60-80%) + criteris automàtics simplificats. Execució sota controls bàsics.	Formulari i documentació breu en la fase final.	Tramitació ràpida i poca documentació.	Gestió automàtica i ràpida adjudicació.	Menys pes de la qualitat; risc d'ofertes temeràries.
Obert simplificat abreujat	Contractació ràpida de serveis i subministraments inferiors a 60.000 € (si no és contractació ràpida o l'objecte és un servei de caràcter intel·lectual, el valor ha de ser inferior a 143.000 €).	No s'exigeix classificació, solvència mínima bàsica (certificació censal i d'ingressos).	Criteris exclusivament automàtics; ponderació matemàtica o d'oferta; no es permeten criteris subjectius.	Presentació electrònica, termini curt (10 dies hàbils); no exigeix garantia definitiva.	Fomenta l'accés de petites empreses, baixa complexitat documental.	Gestió àgil, pocs òrgans revisors, reducció de tràmits.	Termini de presentació molt curt, exclusiu per a imports baixos.
Obert ordinari	Procediment bàsic amb publicitat, adequat a qualsevol import.	Solvència proporcional a la licitació.	Valoració: preu (entre 40-80%) + criteris tècnics/qualitatius. Execució: control exhaustiu.	Registre en plataformes, solvència i documentació detallada.	Accés transparent per lot.	Més control, optimització del servei.	Compl. documental i termini més llarg.
Negociat sense publicitat	Adjudicació* per raons tècniques, artístiques o exclusives. (168a) sense límits pressupostaris.	Solvència <i>ad hoc</i> ; motivació raonada.	Valoració: criteri únic en la majoria de casos (preu o condició tècnica).	Justificació tècnica i declaració responsable.	Accés sense competència directa.	Adjudicació ràpida i directa.	Validació prèvia exigent; manca de transparència.
Diàleg competitiu	Diàleg amb possibles licitadors per definir la solució.	Solvència alta; experiència demostrable.	Valoració: multidimensional, pes proporcional a innovació/qualitat.	Participació progressiva i presentació de solucions.	Accés a grans projectes innovadors.	Adapta la solució al mercat real.	Procés llarg i poc viable per a pimes.
Procediment restringit	Preselecció de licitadors abans de la valoració d'ofertes.	Solvència elevada; prequalificació.	Valoració: normalment preu 50-70% + tècnic 30-50%. Execució fortament reglamentada.	Registre, solvència i fases de prequalificació.	Limita la competència massiva.	Nivell tècnic garantit dels adjudicataris.	Procediment llarg, poca flexibilitat.

Procediment	Descripció	Criteris i solvència	Criteris d'aplicació (valoració, adjudicació, execució, ponderació)	Requisits administratius	Avantatges per a pimes	Avantatges Administració	Desavantatges Administració
Acord marc	Marc per a contractes posteriors, amb condicions preestablertes.	Solvència global inicial.	Valoració: segons contractes derivats, sovint preu + criteri tècnic.	Documentació global i per lots.	Accés recurrent i predictable.	Contractació ràpida un cop dins l'acord.	Exclusió si no s'entra inicialment.
Consulta preliminar de mercat	Diàleg informal no vinculant amb empreses potencials.	No se sol·licita solvència.	Valoració: només aportació d'informació i idees. Sense adjudicació.	Sense formalitats estrictes.	Possibilitat d'avançar-se als plecs reals.	Millora l'ajust dels procediments.	No implica adjudicació ni garanties.

* Article 168.a.2: Quan el contracte tingui per objecte la creació o adquisició d'una obra d'art o representació artística única o quan sigui procedent la protecció de drets exclusius, inclosos els drets de propietat intel·lectual i industrial, es pot utilitzar el procediment negociat sense la publicació prèvia.

LA SOLVÈNCIA

En el context de la contractació pública espanyola, la solvència és la capacitat mínima que ha de tenir tot empresari per poder contractar amb el sector públic, i fa referència a la demostració que disposa de recursos econòmics i financers, així com de coneixements tècnics i experiència professional, suficients per executar el contracte correctament.

Aquests criteris previs, sobretot els que fan referència a la solvència econòmica i financera, sovint limiten les opcions de participació dels treballadors per compte propi o petites i mitjanes empreses i també poden facilitar que acudeixin empreses que no estan especialitzades en l'àmbit de la cultura. Els criteris que s'utilitzen són els següents:

- **Solvència econòmica i financera:** S'acredita mitjançant documentació com ara comptes anuals, volum de negoci, assegurances de responsabilitat civil, o ràtios financeres i econòmiques. Avalua la capacitat econòmica mínima del licitador per assumir les obligacions derivades del contracte, evitant riscos d'incompliment per manca de recursos.
- **Solvència tècnica o professional:** S'acredita amb certificats de treballs realitzats, experiència en el sector, titulació específica, mitjans materials, personal adscrit, mètodes de gestió de qualitat o mediambiental, etc. Garanteix l'experiència i els coneixements professionals necessaris per complir amb l'objecte contractual.

Els criteris de solvència que més dificulten l'accés de les pimes als processos de contractació són els criteris econòmics i financers. La llei preveu mecanismes per millorar les condicions de solvència econòmica d'empreses i treballadors autònoms basats en la transferència de solvència per part d'altres empreses o la possibilitat de presentar-se col·legiadament.

Tot i que els criteris de solvència econòmica i financera, excepte en el cas dels contractes menors i altres excepcions, són obligatoris, existeix un cert marge d'acció.

Els valors, paràmetres i llindars de solvència econòmica i financera han d'estar establerts concretament als plecs i anuncis; si no existeixen, s'apliquen els que defineix la mateixa llei, que són de caràcter supletori. En aquest cas, l'empresa licitadora ha de

poder demostrar que té un volum de negoci d'1,5 vegades el valor estimat del projecte (volum de negocis d'almenys 1,5 vegades el valor estimat del contracte). L'ús d'aquest valor no és estrictament obligatori; hi ha un marge per ajustar els requisits de solvència econòmica i financera, però sempre dins dels límits de proporcionalitat, l'objecte del contracte i la garantia de lliure concurrència legalment exigits. Aquests límits han de ser aprovats per l'òrgan de contractació.

ELS CRITERIS DE VALORACIÓ, ELS CRITERIS D'ADJUDICACIÓ I ELS CRITERIS D'EXECUCIÓ

Els criteris de valoració, adjudicació i execució constitueixen una eina clau que permet una selecció adequada i pertinent de l'empresa contractista des d'una perspectiva de qualitat. La seva formulació ha de respectar una relació racional, coherent i proporcional entre criteris i quant a la justificació i definició del servei que es vol externalitzar. No fer-ho comporta sovint que l'òrgan de contractació no els aprovi i, en conseqüència, que s'hagin de refer els plecs.

Criteris de valoració: Són els elements o aspectes definits als plecs que permeten comparar i puntuar les ofertes presentades. Poden ser objectius (preu, termini, xifres) o de judici de valor (qualitat, experiència, innovació), i serveixen per establir una puntuació que ordena les ofertes de millor a pitjor segons la seva adequació als interessos i exigències públiques.

Criteris d'adjudicació: Són els criteris concrets que determinen quina oferta és seleccionada per celebrar el contracte. Normalment coincideixen amb els de valoració (preu, qualitat, clàusules socials, ambientals, etc.); l'adjudicació s'atorga a la proposta que millor els compleix segons la puntuació obtinguda en el procés de valoració.

Criteris d'execució: Són les condicions especials que s'exigiran a l'adjudicatari durant la vigència del contracte, relacionades amb la manera com ha de prestar el servei. Poden ser socials, laborals, mediambientals, organitzatives i tecnològiques, i s'han de complir durant l'execució, però no són motiu de selecció ni puntuació en la fase d'adjudicació. Requereixen mecanismes de seguiment per part de l'equipament per assegurar que es compleixen.

ELS CRITERIS D'ADJUDICACIÓ: CRITERIS DE JUDICI DE VALOR I CRITERIS AUTOMÀTICS

Encara que tots els criteris són importants i rellevants, els criteris d'adjudicació mereixen una atenció especial, ja que, conjuntament amb els criteris de solvència econòmica i financera, constitueixen les eines més determinants per garantir una selecció adequada, ja que prioritzen la qualitat per damunt del criteri econòmic i asseguren que es compta amb professionals adients i amb l'expertesa necessària. Permeten assegurar que l'equipament ofereix un servei de qualitat, unes bones condicions laborals als treballadors i la sostenibilitat de les empreses.

Criteris automàtics (objectius): Es valoren mitjançant fórmules matemàtiques, com el preu, el termini d'execució, l'eficiència energètica i el cost del cicle de vida, entre d'altres.

Criteris de judici de valor (subjectius): Avaluats qualitativament per experts, afecten aspectes com la qualitat tècnica, la proposta metodològica, la innovació, la sostenibilitat, la integració social o l'experiència específica. Aquests criteris permeten analitzar factors no quantificables directament.

La proporció habitual entre criteris objectius (automàtics) i subjectius (judici de valor) en serveis públics sol ser d'un 60-70 % per als objectius i d'un 30-40 % per als subjectius. Tanmateix, la llei només fixa uns topalls per als criteris avaluables mitjançant judici de valor en el procediment obert simplificat (màxim 25 % subjectius, 45 % en serveis intel·lectuals). Així mateix, requereix que els criteris de qualitat representin almenys el 51 % de la puntuació assignable en la valoració de les ofertes que tinguin per objecte una prestació de caràcter intel·lectual, si aquesta característica resta motivada, i es recorre a un comitè d'experts independent per a la valoració.

La llei exigeix que aquests criteris es descriguin detalladament i es ponderin de manera proporcional en els plecs, i que permetin comparar de manera objectiva totes les ofertes. En procediments simplificats, els criteris d'adjudicació avaluables mitjançant judici de valor no poden superar la ponderació del 45 % quan l'objecte del contracte és de caràcter intel·lectual, però en serveis culturals i socials és legítim donar primacia als de qualitat o judici de valor sempre que hi hagi motivació i justificació, imposant la intervenció d'un comitè d'experts independent si els subjectius pesen més que els automàtics. El mal disseny dels criteris, la manca de justificació o l'ambigüitat poden comportar la nul·litat de la licitació.

EL PES DE L'OFERTA ECONÒMICA

No existeix un percentatge mínim ni màxim legal per als criteris econòmics en relació amb els criteris objectius no econòmics. Tanmateix, ha d'estar justificat i, en la pràctica, sol situar-se entre el 40 % per als criteris qualitatius i el 60 % per als econòmics, excepte en contractes en què la qualitat sigui clarament prioritària; si la ponderació és superior, l'Administració ho ha de motivar.

Es disposa de dues estratègies per afavorir que al final es seleccioni l'empresa atenent en primer lloc la qualitat de la proposta.

En primer lloc, cal incloure una proposta de criteris de qualitat que, com a mínim, iguali el pes dels criteris econòmics.

I, en segon lloc, es pot utilitzar una fórmula de valoració que atenuï la diferència de puntuació entre l'oferta més baixa i la més alta. També es poden incorporar paràmetres límit o topalls per limitar la puntuació si la baixa presentada és excessiva en relació amb el preu de referència. Aquesta metodologia contribueix a una avaluació més equilibrada de les propostes i fomenta un model de contractació pública socialment responsable.

L'LCSP no conté ni imposa fórmules matemàtiques concretes de valoració (no hi ha cap «fórmula tipus» obligatòria per al preu ni per a altres criteris econòmics). El que sí que exigeix és que, quan s'utilitzin criteris quantificables mitjançant fórmules, aquestes es defineixin als plecs i que la seva elecció es justifiqui a l'expedient, però sense fixar cap estructura matemàtica determinada.

Per exemplificar els efectes que té l'ús d'una fórmula o una altra en la valoració de l'oferta econòmica, es poden comparar en referència a com condicionen la puntuació final. Encara que la puntuació de l'oferta econòmica es pugui ponderar amb altres criteris automàtics i amb criteris de judici de valor, les diferències de puntuació poden acabar pesant més que la qualitat si el disseny de la fórmula i de la ponderació no està ben equilibrat. Es pot entendre millor a partir d'uns exemples.

L'Ajuntament del Prat de Llobregat aplica la fórmula A:

$$\left[1 - \frac{\text{oferta a valorar} - \text{oferta més econòmica}}{\text{pressupost de la licitació}} \right] \times \text{punts màxims}$$

I l'Ajuntament de Barcelona, la fórmula B:

$$\left(\frac{\text{pressupost de la licitació} - \text{oferta a valorar}}{\text{pressupost de la licitació} - \text{oferta més econòmica}} \right) \times \text{punts màxims}$$

En el quadre s'observa com la puntuació obtinguda per quatre empreses que presenten propostes econòmiques diferents varia de manera considerable segons quina fórmula s'aplica partint d'un pressupost de licitació de 400.000 euros i 40 punts com a màxima puntuació a atorgar per l'oferta econòmica.

	Oferta econòmica	Baixa sobre pressupost de licitació	Puntuació final obtinguda aplicant la fórmula A	Puntuació final obtinguda aplicant la fórmula B
Empresa A	340.000 €	15%	40	40
Empresa B	360.000 €	10%	38	26
Empresa C	368.000 €	8%	37,5	21
Empresa D	388.000 €	3%	35,2	8

Com es pot observar, aplicant la fórmula B la diferència entre les propostes de les diferents empreses és més gran i, per tant, s'està atorgant més pes al criteri econòmic en la selecció del proveïdor. En canvi, aplicant la fórmula A, el marge entre les empreses és suficientment estret perquè es pugui igualar o revertir amb la puntuació d'altres criteris de valoració.

ELS CONDICIONANTS D'ESPECIAL COMPLIMENT

Els condicionants d'especial compliment són una eina important per assegurar que l'empresa que es seleccioni sigui la que millor s'adapti als objectius que es volen assolir amb el servei.

Els condicionants de compliment especial a l'LCSP, com ara les clàusules socials, mediambientals o laborals, tenen l'objectiu de garantir que la contractació pública promogui l'interès general mitjançant polítiques de responsabilitat social, sostenibilitat i igualtat d'oportunitats. Aquestes clàusules permeten que la contractació contribueixi a assolir finalitats públiques transversals, com la millora de les condicions laborals, la inserció de col·lectius vulnerables, la reducció de l'impacte ambiental o la igualtat de gènere, assegurant el respecte als principis constitucionals i les directives europees

que inspiren la llei. La seva aplicació ajuda a prevenir la competència deslleial, la precarització laboral i el deteriorament mediambiental, i reforça el valor públic dels serveis —incloent-hi els culturals—, i la coherència entre les polítiques públiques i culturals i l'activitat contractual de les administracions.

La introducció d'aquests condicionants ha d'estar motivada i vinculada directament a l'objecte del contracte, i ha de buscar beneficis concrets per a la societat i l'entorn.

Els condicionants de compliment especial poden integrar-se —i han de fer-ho— en totes les fases dels contractes públics: des del plantejament (definint els requisits tècnics, socials i mediambientals), passant per la selecció i adjudicació (com a criteris de valoració o desempat), fins a aplicar-se de manera obligatòria durant l'execució.

QUINS SÓN I QUIN OBJECTIU TENEN?

- **Condicions socials:**

Impulsar la integració laboral de persones amb discapacitat, la igualtat de gènere, la no discriminació i la inclusió de col·lectius desfavorits, garantint la justícia social en l'execució dels contractes públics.

- **Condicions mediambientals:**

Fomentar la sostenibilitat ambiental mitjançant la reducció d'emissions, la gestió eficient de recursos i residus, o l'ús de productes ecològics, perquè la contractació pública contribueixi a la protecció de l'entorn.

- **Condicions relacionades amb l'ocupació:**

Assegurar condicions laborals dignes, el compliment de convenis col·lectius, l'estabilitat en l'ocupació i plans d'igualtat, amb l'objectiu d'eleva la qualitat i la justícia en el treball derivat de la contractació administrativa.

- **Condicions de caràcter econòmic o innovador:**

Fomentar l'eficiència econòmica, l'obtenció de millors resultats per a l'interès públic i la modernització del servei contractat.

LA CONSULTA PRELIMINAR DE MERCAT

En cas de dubte sobre com s'ha de plantejar un servei perquè doni compliment a les necessitats de l'equipament, es pot fer una consulta preliminar al mercat. L'article 115 de la Llei de contractes del sector públic (LCSP) regula explícitament les consultes preliminars de mercat. Estableix que els òrgans de contractació poden realitzar estudis de mercat i dirigir consultes a professionals, amb la finalitat de preparar correctament la licitació i poder comptar amb l'assessorament de tercers —experts, autoritats independents, o bé, de forma excepcional, empreses que podrien arribar a presentar-se a la licitació.

Aquestes consultes també serveixen per determinar quines remuneracions i quin grau d'expertesa es relacionen amb el desenvolupament de tasques i responsabilitats que garanteix la qualitat del servei externalitzat.

3.2.3. Els marges d'interpretació de l'LCSP i articles d'especial interès en relació amb les arts i la cultura

L'aplicació final de cada procediment, criteri o article depèn de l'aprovació de l'òrgan de contractació i de la interpretació sobre l'ús correcte de la llei.

Tot marc jurídic té un marge d'interpretació i un procés de consolidació a través de consultes i sentències que estableixen criteris i situacions on es poden aplicar. Aquest marge d'interpretació pot limitar o facilitar que una licitació s'adapti a les particularitats específiques de les arts i la cultura.

En el disseny i l'aplicació de totes les eines previstes per l'LCSP hi ha marge per ajustar-les a les necessitats de cada contractació. Es pot adaptar la contractació pública a uns estàndards de qualitat alineats amb la manera de treballar del sector cultural en les situacions següents: quan es pensa en la divisió del contracte per **lots** per tal de fer possible que en un mateix servei intervinguin més contractants especialitzats però de menor grandària empresarial, característiques que afavoreixen un sector ampli de l'estructura professional cultural; quan s'elegeixen un **procediment i uns criteris d'adjudicació i execució** que fan prevaler la qualitat i el coneixement de l'entorn entre els licitants, o quan la solvència no representa un fre per a empreses de qualsevol grandària i les **condicions d'especial compliment** incorporen criteris de major dignitat laboral per als treballadors, a banda de millores respecte de la innovació i el tracte amb l'entorn.

Un altre aspecte clau per a les condicions laborals és la manera com la Llei **fixa els marges per definir la remuneració dels treballadors culturals**.

La Llei de contractes del sector públic (LCSP) fixa la remuneració dels treballadors vinculats als contractes públics principalment exigint que les empreses licitadores respectin els salaris i les condicions laborals establertes en el conveni col·lectiu sectorial aplicable.

L'LCSP apunta que, en cas que no existeixi un conveni específic, no s'ha d'utilitzar un conveni inferior o menys adequat amb la finalitat d'abaratir, i es recomana explícitament evitar recórrer només a l'SMI llevat que no hi hagi cap altra alternativa sectorial o funcional propera.

Les condicions salarials superiors es poden fixar tant en l'oferta presentada per l'empresa com en condicions especials exigides en els plecs, sempre respectant la legalitat i la justificació objectiva de l'impacte en el servei.

És fonamental que qualsevol millora salarial en el context de la contractació pública estigui degudament motivada i vinculada a l'objecte del contracte, i que proporcioni beneficis clars per a la qualitat del servei.

També és possible relacionar la qualitat del servei amb la remuneració i l'experiència del treballador. Així doncs, la Llei de contractes del sector públic permet utilitzar l'experiència professional dels treballadors com a criteri per adjudicar contractes i millorar la qualitat del servei, sempre que aquesta valoració estigui justificada objectivament i tingui relació directa amb la prestació (art. 145.2.2). També, per acreditar la solvència tècnica en serveis, s'accepta la relació de treballs previs i l'experiència específica del personal (art. 90.1, 90.3). Pel que fa a la retribució, els plecs poden valorar propostes que ofereixin condicions laborals i salarials superiors al mínim exigint pel conveni, sempre que estiguin vinculades al rendiment i es basin en criteris de qualitat (art. 145.2).

En els contractes amb gran presència de mà d'obra, s'ha de desglossar el cost salarial segons conveni col·lectiu en el pressupost base de licitació i es poden premiar aquelles ofertes que el superin (art. 101). Finalment, la llei habilita incloure condicions socials i laborals com a criteris d'execució contractual per reforçar l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació (art. 202).

La Llei també preveu mecanismes perquè els equipaments, a l'hora de plantejar les licitacions, assegurin que les condicions laborals i professionals es respecten en les subcontractacions. L'entitat licitadora pot establir determinades condicions laborals als treballadors subcontractats mitjançant la inclusió de condicions especials en els plecs de contractació, sempre que estiguin vinculades a l'objecte del contracte, siguin objectives i no discriminatòries (art. 202). L'article 202 de la Llei de contractes del sector públic habilita la incorporació de condicions especials d'execució, entre les quals hi ha les relacionades amb l'organització del treball, la igualtat, la millora de condicions salarials i la prevenció de riscos laborals, aplicables tant al contractista principal com als subcontractistes. A més, l'article 201 obliga els òrgans de contractació a prendre les mesures necessàries perquè els contractistes i subcontractistes compleixin la normativa laboral, els convenis col·lectius i les disposicions legals en matèria social, mediambiental i laboral. Aquestes obligacions poden recolzar-se amb penalitzacions en cas d'incompliment i han de figurar de forma clara als plecs, sens perjudici de les competències pròpies de l'ordenament laboral i dels mínims legals que marca el conveni col·lectiu.

A més a més, a banda de l'aplicació d'una determinada manera de les eines de l'LCSP, la mateixa Llei inclou una sèrie d'articles que poden ser d'utilitat per salvar algunes de les situacions problemàtiques per al sector cultural que s'han exposat a l'informe.

PAGAMENTS MENORS

Els pagaments menors es reconeixen a l'article 118 de la Llei de contractes del sector públic, i són aquells contractes l'import dels quals no supera els 5.000 euros i que s'abona a través de sistemes com els pagaments a compte fix o altres de similars. No és necessari l'informe justificatiu habitual; n'hi ha prou amb l'aprovació de la despesa, la factura corresponent i el control intern propi del sistema de pagament emprat. Aquesta excepció està concebuda per agilitzar i facilitar pagaments de poca quantitat.

PROCEDIMENT NEGOCIAT SENSE PUBLICITAT. L'ARTICLE 168.a.2

El procediment negociat sense publicitat previst a l'article 168.a.2 de la Llei de contractes del sector públic (LCSP) permet que els òrgans de contractació adjudiquin directament un contracte a un empresari concret quan només pugui ser executat per raons tècniques, artístiques o de protecció de drets exclusius. Aquest article estableix textualment: «Quan les obres, els subministraments o els serveis només puguin ser encomanats a un empresari determinat, per alguna de les següents raons: que el contracte tingui per objecte la creació o adquisició d'una obra d'art única no integrant del Patrimoni Històric espanyol o actuació artística única; que no existeixi competència per raons tècniques; o que sigui procedent la protecció de drets exclusius, inclosos els drets de propietat intel·lectual i industrial».

És una excepció a la concurrència i publicitat, per la qual cosa calen una motivació detallada i el compliment estricte de principis d'objectivitat, legalitat i control.

ARTICLE 310

L'article 310 de la Llei de contractes del sector públic regula un règim particular per a la contractació d'activitats docents en centres del sector públic, principalment cursos de formació, perfeccionament, seminaris, col·loquis, taules rodones, conferències i col·laboracions, sempre que siguin realitzades exclusivament per persones físiques. És possible el pagament parcial anticipat i permet contractar de manera directa i ràpida persones físiques per a activitats formatives, sense necessitat de seguir els tràmits habituals de contractació pública.

CONTRACTE PRIVAT AMB L'ADMINISTRACIÓ

Els treballadors autònoms i les empreses poden fer un contracte privat amb l'Administració pública, fet que dona una major protecció i seguretat que un contracte mercantil.

La Llei de contractes del sector públic determina quan s'utilitza el contracte privat segons estableixen els articles 25 i 26. El procediment d'adjudicació segueix els sistemes habituals, com el procediment obert, restringit, especial o menor, amb publicitat, concurrència i formalisme públic durant la licitació, mentre que tant l'execució com la resolució s'ajusten al dret privat.

Els avantatges en la gestió de les condicions particulars són, per exemple, que la negociació és més flexible que en el marc del dret administratiu i que les condicions particulars del contracte, com ara preus, terminis, drets de propietat intel·lectual, execució, penalitzacions o modificacions, es poden pactar amb més llibertat.

La protecció de l'agent cultural també és superior, ja que l'Administració no pot resoldre el contracte anticipadament o modificar-lo sense el consentiment de l'altra part, excepte en supòsits estrictament pactats o previstos per la llei civil o mercantil.

Això significa que, a la pràctica, qualsevol modificació de condicions o resolució anticipada requereix pacte exprés o una causa objectiva definida en el contracte. L'agent cultural, doncs, pot oposar-se als canvis no pactats i reclamar una indemnització si l'Administració incompleix les obligacions estipulades.

Aquest tipus de contracte resulta aplicable en l'àmbit de les arts i la cultura quan la mateixa Llei de contractes del sector públic ho permet. S'hi inclouen situacions com la contractació d'obres artístiques, l'adquisició d'obres d'art, els drets de reproducció, serveis artístics puntuals (per exemple, l'encàrrec d'una obra, una actuació singular o una *performance* exclusiva) i l'edició de llibres o obres audiovisuals no vinculades a programes ordinaris o gestió estructural d'un servei públic.

Aquest règim no s'aplica quan la relació es refereix a la gestió ordinària o continuada d'equipaments, escoles municipals d'art o programes anuals, supòsits que mantenen la consideració de contracte administratiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 48a

La Disposició addicional 48a de la Llei de contractes del sector públic regula la reserva de determinats contractes de serveis socials, culturals i de salut a organitzacions específiques, normalment entitats pertanyents a l'economia social, com cooperatives i altres associacions que tinguin com a objectiu missions de servei públic vinculades a aquests serveis.

La Disposició addicional 48a permet reservar un procediment de licitació a entitats específiques, utilitzant generalment el procediment obert o restringit segons el cas, però limitant la concurrència per raó de la missió de servei públic, no per raó del tipus procedimental en si.

3.3. El procediment i els agents decisors en la definició d'una licitació

Com s'ha vist en l'apartat anterior, l'LCSP posa a disposició dels responsables d'externalitzar un servei moltes eines per adaptar el marc jurídic i administratiu a les necessitats que s'han de cobrir. Ara bé, com s'ha esmentat, també hi ha un marge d'interpretació que pot facilitar o dificultar que el disseny d'un contracte públic encaixi jurídicament amb la singularitat i heterogeneïtat del fet cultural. Conèixer el procediment de disseny d'una licitació i qui forma part d'aquest procés permet entendre com es poden formar aliances per facilitar aquest encaix.

3.3.1. Els agents i la seva funció

El procés de licitació implica que, des que es planteja una necessitat a cobrir, intervenen moltes persones amb funcions, responsabilitats, punts de vista i especialitzacions diferents. Depenent de la titularitat i dependència orgànica de l'equipament, els agents intervinents poden tenir més o menys experiència i coneixement: alguns respecte a la llei, d'altres en relació amb la realitat cultural.

La mesa de contractació té el paper de valorar les ofertes presentades pels licitadors en els procediments de licitació pública i proposar l'adjudicació conforme als criteris i condicions fixats en els plecs. Els seus membres (president, secretari, interventor i vocals tècnics o jurídics) actuen amb objectivitat i transparència, assegurant el compliment de la legalitat i la imparcialitat en la selecció de l'empresa adjudicatària.

L'òrgan de contractació, que pot ser l'alcalde, el president, el director d'un equipament o una junta competent, és qui pren la decisió final sobre l'adjudicació, aprova els plecs, autoritza l'obertura de la licitació i formalitza la signatura del contracte. És l'únic responsable de validar i executar el resultat del procés, de garantir la legalitat en tot moment i de representar oficialment l'entitat en la contractació pública.

L'interventor és el màxim responsable del control econòmic, financer i pressupostari de l'Ajuntament. La seva funció principal és garantir la legalitat i la correcta gestió dels fons públics municipals. Les seves funcions principals són:

- **Fiscalització prèvia:** Revisa i valida la legalitat de tots els actes administratius amb incidència econòmica (contractes, pagaments, subvencions, etc.) abans que es materialitzin.
- **Control intern:** Supervisa i controla l'execució del pressupost, la comptabilitat municipal i la liquidació dels comptes anuals.

- Intervenció de la despesa: Dona conformitat a les factures i despeses abans que es paguin, assegurant que s'ajusten a la normativa i al pressupost aprovat.
- Informes: Emet els informes preceptius sobre l'estat econòmic, la solvència i el compliment de la legalitat en matèria econòmica i financera.
- Supervisió de contractes i subvencions: Controla que la contractació pública i la concessió d'ajuts compleixin la normativa.

El secretari és el màxim responsable de la fe pública i l'assessorament jurídic de l'Ajuntament. Garanteix la legalitat dels actes administratius i la correcta tramitació dels procediments. Les seves funcions principals són:

- Fe pública: Dona fe de tots els actes i acords dels òrgans de govern municipal (plens, juntes, decrets d'alcaldia, etc.), redactant i custodiant les actes oficials.
- Assessorament legal: Informa i assessora jurídicament els òrgans de govern i els tècnics municipals sobre la legalitat dels procediments i acords.
- Custòdia documental: Custodia els llibres d'actes, decrets, ordenances i tota la documentació oficial de l'Ajuntament.
- Certificacions: Expedeix certificats d'acords, actes i documents oficials a petició d'autoritats o ciutadans.
- Control de procediments: Vetlla pel correcte desenvolupament dels procediments administratius, garantint el compliment de la normativa.

L'aprovació dels plecs tècnics i administratius depèn en gran mesura de la supervisió del secretari i l'interventor. La seva presència i intervenció són imprescindibles per garantir la legalitat, la transparència i el bon govern.

Els secretaris són figures clau per prevenir riscos, evitar irregularitats i defensar l'interès públic en la gestió pública, i per això, fins ara, són funcionaris habilitats nacionals, és a dir, que depenen de l'Administració de l'Estat i tenen independència funcional respecte als òrgans polítics on exerceixen.

Els informes d'intervenció i secretaria són preceptius i, si són negatius en matèria de legalitat o fiscalització de la despesa, tenen caràcter vinculant: l'òrgan de contractació només pot apartar-se'n amb motivació excepcional i assumint tota la responsabilitat legal i disciplinària. Això garanteix que la contractació pública es faci amb control jurídic i econòmic estricte.

Hi ha dues qüestions importants que ajuden a contextualitzar els posicionaments de secretaris i interventors en els procediments de contractació i en les dificultats d'encaix entre allò artístic i cultural. Una és el tipus de formació i oposicions que han d'aprovar, que tenen una orientació eminentment jurídica i no aborden casuístiques tan concretes i marginals com poden ser les que ocupen el sector cultural. L'altra són les responsabilitats que han d'assumir si una licitació és impugnada. Són responsabilitats individuals que poden ser d'ordre administratiu, civil o penal.

Cal dir que, actualment, hi ha una crisi motivada per la falta d'aquest tipus de figures en l'Administració local de Catalunya, sobretot en municipis petits i mitjans de fora de l'àrea metropolitana de Barcelona.²⁷ La Generalitat, de manera acordada amb l'Administració de l'Estat, ha obert una convocatòria per cobrir més de 200 d'aquestes places en el curt termini.

El fet que els processos de licitació, quan vulneren la llei, poden comportar responsabilitats administratives o penals per a les persones que les han dut a terme, pot tenir com a conseqüència un excés de zel en els procediments. Això fa que els

27 <https://www.3cat.cat/3catinfo/crisi-als-ajuntaments-per-la-falta-de-secretaris-interventors-i-tresorers-mapa-municipi-a-municipi/noticia/3377155/>.

professionals implicats sovint optin per interpretacions de la llei més garantistes i evitin explorar o imaginar interpretacions que afavoreixin una adaptació a les especificitats pròpies de l'àmbit cultural que per inusuals poden semblar que comporten més risc.

- Equip tècnic: Si la justificació o definició no és correcta, pot afrontar conseqüències disciplinàries o patrimonials, especialment si la manca de precisió genera impugnacions o perjudici públic.
- Departament de contractació: Pot ser responsable disciplinàriament si s'incompleix la legalitat i, fins i tot, penalment en casos de prevaricació o manipulació del procediment.
- Secretaria/intervenció: Si no fiscalitzen adequadament o no denuncien irregularitats, poden ser sancionats administrativament i, en casos greus, penalment.
- Mesa de contractació: Els membres poden ser responsables administrativament o penalment si vulneren la imparcialitat, cauen en conflicte d'interessos o alteren la valoració.
- Òrgan de contractació: Assumeix la responsabilitat final; pot ser objecte d'acció civil, administrativa o penal si adjudica sense motivació, vulnera la legalitat o afavoreix indegudament una empresa.

Per altra banda, si hi ha algun dubte o recurs, es poden elevar consultes a diversos òrgans per delimitar la «interpretació» en l'aplicació concreta en el marc d'una situació específica. A continuació detallem quins són aquests òrgans.

ÒRGANS CONSULTIUS I DE REGULACIÓ

- Junta Consultiva de Contractació Pública de l'Estat: És l'òrgan específic de regulació i consulta en matèria de contractació pública del sector públic estatal. Emet informes i recomanacions i és punt de referència per a la cooperació amb la Comissió Europea. A més, coordina amb les comunitats autònomes i entitats locals a través del Comitè de Cooperació.
- Comissions consultives de contractació pública autonòmiques: Existeixen òrgans equivalents en l'àmbit autonòmic, com la Comissió Consultiva de Contractació Pública d'Andalusia, que emeten informes, recomanacions i instruccions sobre la normativa de contractació en el seu àmbit territorial.
- Consell d'Estat: Emet dictàmens preceptius sobre avantprojectes de lleis en matèria de contractació pública, com va passar amb la Llei de contractes del sector públic (LCSP).

ÒRGANS DE SUPERVISIÓ I CONTROL

- Oficina Independent de Regulació i Supervisió de la Contractació (Oirescon): En l'àmbit estatal, supervisa la contractació pública, vetlla per la correcta aplicació de la legislació, ret comptes al Parlament i pot traslladar fets a la Fiscalia o a òrgans judicials si detecta irregularitats. Les comunitats autònomes poden crear les seves pròpies oficines de supervisió.
- Tribunal de Comptes i òrgans equivalents autonòmics: Fiscalitzen la legalitat i l'ús de fons públics en la contractació.

ÒRGANS DE RECURSOS I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

- Tribunals administratius de recursos contractuals: Tant a escala estatal com autonòmica, resolen els recursos especials en matèria de contractació pública i poden dictar resolucions vinculants sobre procediments de contractació.

3.3.2. El procés administratiu per externalitzar serveis i aprovar una licitació

A continuació es fa un repàs de l'ordre del procés administratiu que cal seguir per complir amb una contractació d'un servei des de l'Administració pública.

1. Identificació de la necessitat

El responsable tècnic o l'àrea sol·licitant detecten la insuficiència de recursos interns i elaboren una memòria justificativa per explicar per què és necessari externalitzar el servei, seguint el que exigeix l'article 28 de l'LCSP. Aquesta justificació detalla les causes tècniques i econòmiques que fonamenten la contractació pública, garantint que la despesa és apropiada i legal.

2. Preparació de l'expedient

El departament de contractació o l'àrea econòmica inicia l'expedient, recopilant tota la informació rellevant i calculant el pressupost base de licitació. La seva intervenció garanteix que el càlcul del valor estimat i el procediment de contractació respecten els preus de mercat i les normes de l'LCSP.

3. Redacció dels plecs

Els tècnics redacten el Plec de prescripcions tècniques i el departament de contractació elabora el Plec de clàusules administratives particulars, en què defineixen les condicions del servei i els requisits que han de complir els licitadors. Això assegura la concurrència i el tracte igualitari durant la licitació.

4. Informes de legalitat i fiscalització

La secretaria i la intervenció verifiquen la documentació emesa, i fan l'informe jurídic i la fiscalització prèvia de la despesa. El secretari valida l'adequació normativa i l'interventor comprova la viabilitat pressupostària abans de continuar amb la tramitació.

5. Aprovació i obertura formal

L'òrgan de contractació, sigui un alcalde, president, director o junta competent, aprova els plecs i autoritza l'inici de la licitació, assegurant que les condicions tècniques i legals són correctes i el procés és públic i transparent.

6. Convocatòria i publicitat

El departament de contractació s'encarrega de publicar la convocatòria i els plecs al perfil del contractant i, segons exigeix la llei, en altres plataformes oficials. Així, qualsevol interessat pot accedir a la informació completa i participar en igualtat de condicions.

7. Valoració d'ofertes i propostes

La mesa de contractació, formada pel president, el secretari, l'interventor i els vocals tècnics, analitza les ofertes rebudes i proposa l'adjudicació. Els seus membres actuen d'acord amb els plecs i els criteris establerts, garantint objectivitat i professionalitat.

8. Adjudicació i formalització

L'òrgan de contractació pren la decisió final d'adjudicació i signa el contracte un cop la mesa ha presentat la proposta i verificat els requisits. Amb això, es formalitza la relació contractual seguint els terminis establerts per l'LCSP.

4. Conclusions i recomanacions

4.1. Conclusions

4.1.1. Síntesi de la visió general

L'externalització de serveis culturals en equipaments públics influeix de manera decisiva en la dinàmica laboral del sector i marca el desenvolupament de les carreres professionals d'una gran part dels treballadors de la cultura.

La contractació pública de serveis externalitzats en equipaments públics és una eina d'implementació política de primer ordre que, en el cas del sector cultural, té conseqüències directes en la qualitat dels serveis i les activitats culturals a les quals tenen dret la ciutadania. Per això, acaba tenint efectes directes en la defensa dels drets culturals del conjunt de la població.

L'Administració és la responsable de les condicions en què es realitza aquesta contractació i té marge de millora tant de manera immediata com a llarg termini i en propostes de fons que poden significar un canvi considerable en les condicions laborals i professionals dels treballadors.

El marc normatiu que regula les relacions contractuals en aquest àmbit —amb la Llei de contractes del sector públic com a principal norma— és un sistema complex que inclou possibilitats per minimitzar algunes de les situacions problemàtiques que afecten els protagonistes d'aquesta relació.

L'externalització de serveis és un instrument de gestió que l'Administració pública utilitza per cobrir un servei que amb els recursos propis no pot cobrir. Com a instrument de gestió, l'externalització no és positiva ni negativa per si mateixa o, més ben dit, es fa difícil fer una valoració transversal de la pràctica general. Hi ha casos d'èxit i experiències poc constructives amb efectes negatius per als treballadors o bé per als equipaments o les empreses.

Es pot preveure quan, en funció de quins siguin l'esperit i la motivació que origina el procés d'externalització, hi ha més garanties d'èxit. Si la motivació principal que impulsa l'equipament a externalitzar és l'estalvi de costos, difícilment conclourà amb èxit, perquè l'externalització, si es fa sota uns criteris de qualitat i unes condicions justes per als treballadors, no implica una reducció de costos. En canvi, si es fa per compartir expertesa, especialització i coneixements no disponibles en la plantilla interna de l'equipament, la suma pot suposar una millora del servei de la qual es beneficiarà la ciutadania.

Hi ha una consciència creixent i generalitzada que cal introduir canvis legislatius atenent l'especificitat del sector cultural. En la contractació pública, alguns casos problemàtics també han servit per prendre consciència d'algunes pràctiques que no es poden generalitzar. Hi ha elements que indiquen una millora, però encara hi ha molta feina per fer.

Aquesta consciència creixent i les condicions de precarietat laboral i professional que afecten una gran quantitat de professionals i organitzacions estan propiciant un gran nombre d'iniciatives que s'afegeixen a l'esforç que ja es fa des de fa temps, com poden ser les iniciatives impulsades pel CoNCA des de 2014 i la feina realitzada al si de la subcomissió de l'Estatut de l'artista en el Congrés a partir de 2016, o les jornades de 2017 «¿Cómo tramitar un unicornio?», organitzades per l'Ajuntament de Saragossa.

Actualment hi ha una consciència clara entre els professionals de la cultura —en sentit ampli— sobre la necessitat de propiciar la transformació de les condicions laborals i professionals. Això té a veure tant amb els diferents conflictes laborals en grans empreses, que han provocat canvis en els convenis de referència d'algunes professions, com amb l'impuls per part de les associacions professionals d'estudis, decàlegs o guies que no només fan una diagnosi precisa de les condicions de treball en una professió en particular, sinó que també fan una proposta concreta de millora amb recomanacions dirigides als mateixos professionals, empreses privades i les administracions públiques.

En les diferents fases de l'elaboració i redacció de l'avantprojecte de la Llei dels drets culturals que impulsa la Generalitat de Catalunya, al qual s'ha donat llum verda el 2 de setembre passat, s'hi han anat incorporant aportacions de diferents sectors i àmbits que es poden sentir interpel·lats i sobre els quals podria impactar el desplegament de la futura llei. La Llei apunta com a objectius abordar un seguit de qüestions relacionades directament amb les condicions laborals dels treballadors culturals. En concret, al capítol VII es tracten els drets laborals i econòmics de les persones que treballen al sector cultural de Catalunya i s'assenyala els equipaments culturals públics com a agents clau per propiciar una transformació d'aquestes condicions de treball. També s'hi apunta la importància de l'ús de l'LCSP com una de les eines per aconseguir-ho.

El desplegament d'aquesta Llei de drets culturals és el marc idoni on impulsar moltes de les propostes que es fan en aquest document.

4.1.2. Tres grans espais de millora

Actualment, atenent la informació disponible i les opinions consultades, es pot concloure que són tres les principals causes generals d'algunes de les dificultats que provoca l'actual execució de l'externalització de serveis en equipaments públics.

DESCONEIXEMENT DE LA REALITAT DE L'EXTERNALITZACIÓ DELS SERVEIS CULTURALS PER PART DE TOTS ELS AGENTS IMPLICATS

La contractació pública de serveis externs, en general, i en l'àmbit de la cultura i les arts, en particular, és un tema complex. Requereix coneixement tècnic i jurídic especialitzat i alhora coneixement de les dinàmiques i les característiques dels professionals del sector cultural.

La manca de coneixement especialitzat per part de les tres àrees de treball implicades en els processos de contractació pública des d'un equipament cultural —la tècnica, la jurídica i la política— dificulta que el procés pugui ajustar-se a la potencialitat de la norma vigent i la importància d'una aposta decidida per la política pública cultural.

Bona part dels tècnics de cultura de les diferents administracions públiques no coneixen totes les eines legals amb les quals poden proposar aquesta contractació.

Els departaments jurídics, al seu torn, desconeixen les necessitats concretes, adaptables i variants que implica un procés de treball en l'àmbit cultural, i els responsables polítics, en ocasions, poden desconèixer tant una qüestió com l'altra.

Per la seva part, els treballadors de la cultura, els treballadors autònoms i els responsables de pimes del sector sovint tampoc atresoren un gran coneixement en la normativa vigent, ni les seves possibilitats ni els seus marges reals, cosa que representa un problema per exigir un tracte just que respecti la llei.

DIFÍCIL ENCAIX ENTRE LA SINGULARITAT DEL FET CULTURAL I ARTÍSTIC I ELS MARCS LEGALS

Les diferents normatives que regulen la contractació pública operen, en línies generals, amb una lògica diferent de la dinàmica que segueix l'activitat cultural.

D'entrada, aquestes normatives tendeixen a homogeneïtzar processos i relacions i la cultura. Com s'ha vist en tot el document, és un sector heterogeni, divers, variable.

L'activitat cultural inclou alguns elements que són difícils d'objectivar, com tots aquells que tenen a veure amb la relació i vinculació amb el territori, l'articulació del sector i el desenvolupament d'habilitats de desenvolupament personal i col·lectiu.

La contractació pública disposa d'eines que funcionen molt bé en determinats serveis i compres de productes, però que resulten rígides i poc flexibles quan es tracta de serveis culturals. La contractació pública requereix planificació; però, per proveir-se d'algunes manifestacions culturals, cal sobretot connexió amb l'actualitat, una actualitat canviant i dinàmica. La programació d'un festival ha de tenir en compte l'actualitat cultural més immediata.

Els processos de treball cultural inclouen una sèrie d'elements que cal reivindicar i considerar com a productius i homologables a altres feines, com són la recerca i l'experimentació, l'assaig i l'error i, fins i tot, la vinculació amb el territori i la dimensió col·lectiva i comunitària que genera xarxa i cohesió social.

Hi ha una dificultat manifesta a definir la qualitat en termes culturals. Això complica una sèrie de demandes de quantificació que acompanyen molts dels processos de contractació. Hi ha alguns elements difícils de transposar en els termes de criteris objectius, indicadors i mèrits.

CENTRALITAT I IMPORTÀNCIA DESIGUAL DE LA CULTURA EN LES DIFERENTS ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

En la concepció política de l'organització social, la cultura ocupa un segon nivell en l'ordre de prioritats. Això es pot afirmar observant la proporció del pressupost públic que s'hi destina, el lloc que ocupa en els programes electorals i de país i la rellevància dels seus representants públics.

Això fa que no hi hagi uns estàndards compartits pel que fa al lloc que ha d'ocupar la cultura en els projectes dels diferents territoris. En l'àmbit local, no hi ha obligació de prestar més serveis que els bibliotecaris. Qualsevol altra aventura en l'àmbit de la cultura dependrà de la voluntat de l'equip de govern. Això provoca una gran diversitat de situacions que fàcilment es tradueix en desigualtats territorials d'accés i participació de la ciutadania a la cultura i una vulneració dels seus drets culturals.

La cultura, en algunes ocasions, s'ha vist involucrada en propostes polítiques que no tenien com a objecte principal la mateixa cultura, sinó que aquesta ha estat un complement per a polítiques amb altres intencions, com una intervenció urbanística o una campanya de promoció turística. També és cert que va haver-hi una

època en què es va prioritzar la inauguració d'espais físics que s'havien de destinar a la cultura, però que no s'havien pogut proveir d'un projecte cultural a mitjà i llarg termini.

Hi ha mecanismes d'articulació limitats entre els espais de responsabilitat política en cultura de les diferents administracions, així com entre la cultura i altres àmbits d'actuació amb els quals es podria dialogar i cooperar molt més.

Tot això fa que en el rerefons de moltes de les problemàtiques detectades en el cas de la contractació pública s'hi identifiqui l'endèmic infrafinançament del sector cultural al nostre país. Apuntar possibles millores en aspectes concrets de la normativa no va en detriment de continuar assenyalant aquest aspecte com a fonamental per millorar les condicions de treball del sector cultural. Sembla que aquest tema es vol començar a resoldre amb l'objectiu del Govern vigent d'augmentar la despesa pública en cultura fins al 2% dels pressupostos globals de la Generalitat de Catalunya.

4.2. Recomanacions

Abans d'entrar en les recomanacions per incidir en la millora de les condicions laborals dels serveis externalitzats, cal aclarir que hi ha una sèrie de condicions estructurals del sector cultural que no es tractaran. L'abordatge de les condicions estructurals, tot i que tenen una afectació directa en la seva situació, va més enllà dels aspectes purament contractuals i, a més, s'estan treballant en altres espais de negociació. Aquestes condicions són:

- La dificultat de negociar convenis donada l'heterogeneïtat de perfils professionals i la poca capacitat negociadora de les entitats representatives. En els grups de treball vinculats a l'Estatut de l'artista, s'està treballant en canvis de les exigències per negociar a les organitzacions sindicals.
- La regulació de les titulacions oficials d'algunes professions culturals. Aquest front de negociació s'està gestionant amb l'Administració acadèmica i educativa i hi intervenen qüestions específiques de cada perfil.
- Els acords sobre les tarifes mínimes segons tasques específiques en diferents subsectors culturals. La prohibició de publicar aquestes tarifes en nom de la lliure competència pot provocar situacions d'indefensió, per a les quals es vol trobar alguna solució.

4.2.1. Recomanacions a partir dels tres grans espais de millora

A continuació es fan una sèrie de recomanacions per abordar des dels tres grans punts de desajust de la contractació de serveis externalitzats.

Algunes de les recomanacions que es presenten estan recollides en documents d'altres espais de treball de millora de la contractació en l'àmbit de les arts i la cultura, com ara:

- Proyecto Niebla²⁸
- *Catálogo de urgencias en el sector cultural*²⁹

DESCONEIXEMENT DE LA REALITAT DE L'EXTERNALITZACIÓ DELS SERVEIS CULTURALS PER PART DE TOTS ELS AGENTS IMPLICATS

- Fer contractació laboral en els casos en què és adequat.
- Aplicar procediments i articles més adients en cada contractació de servei externalitzat (art. 168 a.2, art. 310, contracte privat).
- Aplicar els mecanismes que preveu la Llei per afavorir la participació de les pimes i els treballadors autònoms:
 - » Separar contractes per lots.
 - » Adaptar la solvència tècnica i econòmica.
 - » Introduir clàusules socials en criteris de valoració i execució.
 - » Reduir el pes de l'oferta econòmica en els criteris automàtics per donar més prevalença als criteris objectius de qualitat.
 - » Aplicar la disposició DS 48b, annex IV, en la qual s'inclouen les activitats i els serveis culturals.
- Afavorir que tots els agents coneguin la singularitat de la cultura en els serveis externalitzats:
 - » Crear grups de treball mixtos per aclarir i fonamentar jurídicament l'aplicació de procediments i articulats que permeten l'aplicació de l'LCSP en relació amb les diferents casuístiques de l'àmbit de la cultura.
 - » Crear un grup de treball mixt per dissenyar guies de referència i models per a la elaboració d'informes justificatius, elecció dels procediments més adequats, concreció de la solvència i disseny de criteris de valoració, adjudicació i execució que assegurin l'aprovació.
 - » Posar a disposició dels agents intervinents i treballadors formacions especialitzades en tot el territori i orientades d'acord amb cada un dels perfils implicats.
 - » Posar a disposició dels agents intervinents i treballadors culturals mecanismes d'acompanyament a l'hora de treballar amb l'Administració.
 - » Centralitzar la informació sobre les condicions contractuals necessàries perquè artistes i treballadors culturals puguin treballar en bones condicions professionals i posar-les a disposició de tècnics i interventors.
 - » Disposar d'una eina oberta i de fàcil actualització que dibuixi el mapa dels perfils professionals necessaris en cada tipus d'equipament, prenent com a referència el document *Els equips de gestió dels equipaments museístics*.³⁰

28 <https://www.redescena.net/descargas/proyectos/proyectoniebla-informecompleto.pdf>.

29 <https://lacultivadaediciones.es/wp-content/uploads/2023/07/Catalogo-de-urgencias-en-el-sector-cultural-La-Cultivada-Fundacion-Gabeiras.pdf>.

30 <https://drac.cultura.gencat.cat/handle/20.500.12368/33286#page=1>.

DIFÍCIL ENCAIX ENTRE LA SINGULARITAT DEL FET CULTURAL I ARTÍSTIC I ELS MARCS LEGALS

- Clarificar la interpretació de l'article 168 a.2.
- Equiparar els contractes menors de contingut cultural —inclosos en l'annex IV— als contractes de l'àmbit científic (50.000 €).
- Insistir en la no necessitat de plecs en els contractes que superin el límit per a la contractació menor sense sobrepassar l'import establert per als contractes SARA (subjectes a regulació harmonitzada) i que s'adjudiquin a un únic proveïdor per raons artístiques.
- Afavorir espais de trobada i coneixement entre tècnics, interventors i secretaris, i afavorir un major diàleg i acompanyament al llarg de tot el procediment administratiu de la licitació.
- Adoptar a l'àmbit cultural i incorporar les línies de treball de l'Estratègia catalana de millora de la compra pública; en concret, en tots els seus eixos:
 - » Eix 1. Contractació pública àgil i eficaç
 - » Eix 2. Compra pública de béns i serveis de qualitat
 - » Eix 3. Utilitzar la contractació per fer polítiques públiques
 - » Eix 4. Contractar amb integritat i transparència
 - » Eix 5. Compra pública amb dimensió territorial

En aquest sentit, és important fer sentir la veu del sector cultural en els espais d'adaptació de les transformacions d'aquesta estratègia per no deixar-hi fora l'especificitat cultural.

CENTRALITAT I IMPORTÀNCIA DESIGUAL DE LA CULTURA EN LES DIFERENTS ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

- Fer una tasca de negociació amb els partits polítics per reforçar la seva implicació en la defensa de la importància de la cultura en tots els territoris.
- Desplegar el Sistema Cultural Català tal com es planteja en l'avantprojecte de Llei dels drets culturals.
 - » Aquest sistema està format pel conjunt d'entitats i equipaments públics i privats que promouen activitats i projectes culturals arreu del territori. Entre altres, ha de promoure la col·laboració entre els agents de la comunitat cultural a fi de generar capital social i convertir la cultura en una eina per a la innovació i la transformació social.
 - » La governança d'aquest Sistema Cultural Català correspon de forma cooperativa al Consell de la Mancomunitat Cultural de Catalunya, la Taula de Participació Cultural i el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts.
 - » La Taula de Participació Cultural es crea per promoure la participació de la comunitat cultural en el disseny de polítiques públiques i representa una bona oportunitat per col·legiar i negociar elements comuns entre totes les entitats i associacions professionals de la cultura.
 - » En aquest espai de governança es pot incidir a igualar les consideracions mínimes en les dinàmiques culturals en tot el territori —en la línia de respecte dels drets culturals que marca la mateixa Llei— i impulsar els canvis necessaris en l'aplicació dels processos de contractació de serveis externalitzats en equipaments públics.

4.2.2. Recomanacions a partir de la diagnosi de situacions problemàtiques dels protagonistes

TREBALLADORS I TREBALLADORES

Situació problemàtica	Recomanacions
Perfils no reconeguts	Diàleg entre l'Administració i el sector per sol·licitar els perfils professionals adequats per a cada servei de l'equipament. Tenir en compte l'evolució del sector, les dificultats d'articulació i la translació en formació i expertesa. Exemple: recomanació del Fòrum de les Arts a l'Educació d'impulsar una aliança entre diferents departaments de la Generalitat i les universitats. La contractació pública ofereix eines per determinar l'experiència, qualificació i formació dels professionals més enllà del que marquin les titulacions oficials i el conveni, sempre que estigui molt justificat i en relació directa amb l'objectiu d'assolir la millor qualitat del servei.
Categories professionals inadequades	A falta d'un conveni, fer una proposta d'escala de categories de treballadors per als diferents perfils professionals.
Ampliació no reconeguda (ni remunerada) de l'objecte de contracte	Planificar correctament l'abast, les tasques i els perfils requerits per al desenvolupament d'un servei. Si és necessari, que l'òrgan de contractació encarregui un informe a experts o faci una consulta prèvia de mercat.
Polivalència obligada	Vigilància escrupolosa de la bona definició de les tasques, les càrregues de treball i els perfils requerits. Disposar de mecanismes de seguiment. Incorporar limitacions i condicions clares en els criteris d'execució i proposar mecanismes de seguiment i comprovació.
Contractes inadequats	Utilitzar el contracte laboral artístic per a aquelles contractacions amb dependència en organització i presa de decisions. Evitar els acords verbals i utilitzar contractes que incloguin totes les condicions de l'acord. En els contractes artístics laborals temporals, que sempre han de ser per escrit, especificar i delimitar el temps i l'objecte del contracte. En les direccions d'equipaments, utilitzar contractes laborals d'alta direcció. Utilitzar el contracte privat amb l'Administració d'acord amb els articles 25 i 26 de l'LCPS —tot i que és una pràctica que ja es fa, cal estendre-la a totes les situacions en què sigui escaient.

Situació problemàtica	Recomanacions
Drets laborals	Assegurar el compliment dels convenis i els estatuts dels treballadors pertinents en totes les contractacions, tant en les laborals directes com en les mercantils. L'article 211.1.i estableix expressament com a causa de resolució del contracte mercantil l'incompliment de les condicions fixades en els convenis col·lectius en vigor per als treballadors. Establir mecanismes de seguiment efectius per assegurar que aquestes condicions es compleixen en el marc de les licitacions dels serveis externalitzats. Recordar que l'LCSP no permet establir retribucions per sota de les pactades en el conveni de referència, però que, en canvi, sí que es poden superar. Si no hi ha conveni, l'LCSP preveu que les condicions es puguin acordar sobre la base d'un altre conveni de referència. Aquesta referencialitat l'haurien de pactar l'Administració i el sector. Una altra possibilitat és recórrer a acords extraestatutaris, com per exemple el Pacte laboral de la dansa. La llei preveu mecanismes perquè els equipaments a l'hora de plantejar les licitacions assegurin que les condicions laborals i professionals es respecten en les subcontractacions.
Males condicions de treball i producció	Preveure totes les necessitats tècniques, de producció i d'acomodació per al desenvolupament dels serveis encarregats i incloure-les a la licitació del servei.
Drets d'autor	L'article 308 de l'LCSP regula com a regla general la cessió dels drets d'autor a favor de l'Administració als contractes de serveis que tinguin per objecte productes protegits per drets de propietat intel·lectual, llevat de pacte en contra, i preveu la possibilitat d'autorització d'ús a altres ens públics, fins i tot si no es produeix la cessió. Cal concretar l'acord sobre els drets d'autor, sempre que escaigui, en la contractació de serveis externalitzats des de l'Administració pública i recollir amb coneixement de les dues parts tots els aspectes i dimensions que els afecten.
Equips mal avinguts	Dedicar esforços a una bona definició del servei, amb funcions, perfils, dedicació i horaris adequats. És la millor garantia per evitar malentesos.

EMPRESSES, TREBALLADORS AUTÒNOMS I ENTITATS

Situació problemàtica	Recomanacions
Poc marge empresarial	Augmentar pressupostos en cultura. Valorar l'aportació de valor afegit dels serveis i productes culturals. L'LCSP no fixa quin és el percentatge de benefici industrial, encara que sí que es desglossa en els plecs.
Els pressupostos no permeten fer front a un augment de costos estructurals	Incloure marge d'increment dels pressupostos de les licitacions per a augments de costos sobrevinguts.
Massa importància de l'oferta econòmica en la selecció dels contractats	Reduir el pes de la importància de l'oferta econòmica a través de la incorporació de més criteris automàtics de qualitat que econòmics i rebaixar-ne la ponderació. Utilitzar fórmules de càlcul que atenuïn la diferència de puntuació segons l'oferta econòmica.
Solvència com a barrera d'accés a la licitació de serveis	Valorar en funció de cada servei la necessitat d'exigir una solvència alta. Recordar que quan és alta s'estan limitant les possibilitats d'accés de pimes i autònoms, cosa que va en contra de l'esperit de l'LCSP. Aprofitar la Disposició addicional 48a per facilitar la participació de pimes. Licitat per lots. Justificar rigorosament la necessitat que sigui una pime i escollir els criteris d'adjudicació i execució de manera correlacionada.
En ocasions es vulnera la lliure concurrència per poca transparència en contractes menors	Transparència màxima en totes les contractacions. Fer públiques les demandes i els criteris a tenir en compte per valorar ofertes. La llei no obliga a anunciar ni fer públics els informes justificatius de l'atorgament dels contractes menors, però sí que existeixen els mecanismes per fer-ho.
Terminis de pagament: endarreriments, irregularitats...	Informar amb la màxima transparència dels terminis, passos i processos de pagament. Acollir-se a les millores proposades en l'Estratègia catalana de millora de la compra pública.
Licitacions que no cobreixen les vacances	Acabar amb aquesta pràctica.
Falta de diàleg o coordinació amb l'equipament	Preveure en cada servei externalitzat la necessitat d'un espai de coordinació formal i permanent amb l'empresa o el professional que l'executa. Els plecs tècnics han de preveure les necessitats d'espais de coordinació amb els tècnics i pressupostar-ho adequadament.
Excessiva burocràcia	Acollir-se a les millores proposades en el document de la millora de l'Administració. Tenir en compte el volum de burocràcia per escollir el procediment adequat per a cada contractació.

EQUIPAMENTS

Situació problemàtica	Recomanacions
Equipament com a camp de batalla del xoc entre el dret administratiu i la dinàmica de les activitats culturals	Buscar a través del diàleg i el treball en cooperació que els equipaments culturals puguin ser un espai en el qual innovar en formes d'aplicar el dret administratiu tenint en compte l'especificitat cultural. Els processos necessaris per posar en marxa un contracte públic s'escurcen quan es donen una alineació i cooperació majors entre tots els implicats.
Contractes inadequats —que generen conflictes laborals	Les direccions artístiques i d'equipaments han de ser contractes laborals i amb la categoria professional corresponent.
Manca d'estabilitat dels equips	Internalitzar les places de treball troncal. Planificar la gestió de l'externalització per assegurar la continuïtat del projecte. Reflectir en el plec tècnic de manera argumentada i en coherència amb l'objecte del contracte la necessitat de dotar els llocs de treball de bones condicions per retenir el talent i evitar les rotacions freqüents dels treballadors.
Manca de finançament	Enfortir el finançament de la cultura i comprometre els projectes culturals amb terminis plurianuals.
Necessitat de seguiment i control de l'activitat	Planificar correctament les externalitzacions de serveis a escala interna, reservant hores dels tècnics per coordinar-los i fer-ne el seguiment i control. Afegir criteris d'execució que assegurin eines de control adients al plantejament tècnic del projecte.
Possibilitat que es generi tensió entre l'equip intern i l'equip extern	Dedicar esforços a una bona definició del servei, amb funcions, perfils, dedicació i horaris adequats. És la millor garantia per evitar malentesos. L'òrgan de contractació pot demanar informes a experts o organitzar una consulta prèvia de mercat per dissenyar millor el plec tècnic.
Possibilitat que la distància entre l'equipament i la ciutadania, el territori i el teixit augmenti	A través de la coordinació del servei, construir amb els professionals externs una mateixa línia de relació amb la ciutadania, en la qual participin tant l'equip intern com l'extern. Comptabilitzar en el pressupost espais de trobada amb els tècnics de l'equipament.
Massa importància de l'oferta econòmica en la selecció dels contractats	Reduir el pes de la importància de l'oferta econòmica amb criteris objectius automàtics i criteris subjectius. Aprofitar les possibilitats de regulació dels criteris de solvència econòmica i financers. Augmentar el nombre de criteris automàtics relacionats amb la qualitat. Triar un procediment sense tantes garanties obligatòries.
Dificultats provocades per la direcció política	Compartir amb els responsables polítics la importància dels projectes culturals per a la societat, i estudiar les millors opcions per poder apostar per cada projecte polític danyant al mínim els projectes culturals en funcionament. Ajudar en àmbits com els fòrums dels regidors de cultura organitzats per la Diputació de Barcelona en el coneixement de les limitacions i possibilitats del dret administratiu en relació amb la cultura.

Situació problemàtica	Recomanacions
Excés de zel dels components de la mesa de contractació	Adequar les demandes a les necessitats reals de la normativa de contractació.
	Millorar la redacció dels informes justificatius perquè estiguin més alineats amb els preceptes legals.
	Millorar la coherència interna dels plecs argumentant les necessitats del servei i com s'hi pot donar resposta des de la qualitat i l'eficàcia.
	Augmentar la cooperació entre tècnics, interventor, secretari i el responsable polític o gerencial de l'òrgan de contractació.
Falta de control dels requisits sol·licitats en algunes contractacions	En el moment del disseny de la licitació, planificar quins mecanismes permetran el control dels requisits que es demanen. Si no hi ha mesura de control d'algun dels requisits, és preferible no incloure'l.

4.2.3. Recomanacions per als diferents agents implicats

ADMINISTRACIÓ DE L'ESTAT

- Desplegar les propostes previstes per la subcomissió del Congrés en relació amb l'Estatut de l'artista.
- Clarificar la interpretació de l'article 168 a.2.
- Equiparar els contractes menors de contingut cultural —inclosos a l'annex IV— als contractes de l'àmbit científic (50.000 €).

GENERALITAT DE CATALUNYA

- Adaptar a l'àmbit cultural i incorporar les línies de treball de l'Estratègia catalana de millora de la compra pública. En concret, en tots els seus eixos:
 - » Eix 1. Contractació pública àgil i eficaç
 - » Eix 2. Compra pública de béns i serveis de qualitat
 - » Eix 3. Utilitzar la contractació per fer polítiques públiques
 - » Eix 4. Contractar amb integritat i transparència
 - » Eix 5. Compra pública amb dimensió territorial
- Afavorir una distribució equilibrada de recursos en el conjunt del territori català i vincular-ho a la correcta aplicació de l'LCSP.
- Crear grups de treball mixtos per aclarir i fonamentar jurídicament l'aplicació de procediments i articulats que permeten l'aplicació de l'LCSP en relació amb les diferents casuístiques de l'àmbit de la cultura.
- Crear un grup de treball mixt per dissenyar guies de referència i models per a l'elaboració d'informes justificatius i l'elecció dels procediments més adequats.

- Posar a disposició dels agents intervinents i treballadors formacions especialitzades en tot el territori i orientades d'acord amb cada un dels perfils implicats.
- Posar en marxa un servei d'acompanyament per a totes les fases i parts implicades en una licitació, que orienti durant el procés de la seva elaboració, doni suport als qui s'hi presenten i ofereixi un espai per poder denunciar males praxis.
- Fer una proposta d'escala de categories de treballadors per als diferents perfils professionals recomanable quan no hi hagi conveni.

ADMINISTRACIONS DE LES QUALS DEPÈN DIRECTAMENT UN EQUIPAMENT

- Enfortir el finançament de la cultura i comprometre els projectes culturals amb terminis plurianuals.
- Dotar els tècnics de suport administratiu.
- Fer formacions especialitzades per a tècnics.
- Afavorir espais de trobada i coneixement entre tècnics, interventors i secretaris, i afavorir un major diàleg i acompanyament al llarg de tot el procediment administratiu de la licitació.
- Planificar correctament i amb antelació suficient les necessitats d'externalització i reserves pressupostàries.
- Planificar la gestió de l'externalització per assegurar la continuïtat de projecte.

ADMINISTRACIONS I EQUIPAMENTS CONTRACTANTS

- Dissenyar correctament l'abast, les tasques i els perfils requerits per al desenvolupament d'un servei.
- Evitar utilitzar l'externalització de serveis com una estratègia per abaratir costos.
- Fer contractació laboral en els casos en què sigui adequat.
- En els contractes artístics laborals temporals, especificar i delimitar el temps i l'objecte del contracte.
- En les direccions d'equipaments, utilitzar contractes laborals d'alta direcció.
- Utilitzar el contracte laboral artístic per a aquelles contractacions amb dependència en l'organització i la presa de decisions.
- Aplicar procediments i articles més adients en cada contractació de servei externalitzat (especialment, l'art. 168 a.2, l'art. 310 i contracte privat, que permeten fixar les condicions entre les dues parts).
- Elaborar contractes que respectin les singularitats pròpies de cada pràctica cultural (els drets d'autor, els temps de producció, les visites guiades possibles).
- Escollir el procediment tenint en compte la càrrega burocràtica que comporta.
- Triar procediments sense tantes garanties obligatòries.

- Separar contractes per lots.
- Adaptar la solvència tècnica i econòmica al tipus d'empresa que interessa que es presenti.
- Introduir clàusules socials en criteris de valoració i execució.
- Reduir el pes de l'oferta econòmica en els criteris automàtics a favor de criteris objectius de qualitat. Utilitzar fórmules que limitin la presentació a la baixa i augmentin la proporció de criteris objectius.
- Aplicar la disposició DA 48b, annex IV, en què consten les activitats i els serveis culturals.
- Utilitzar les eines que ofereix la Llei de contractació pública per a l'experiència, qualificació i formació dels professionals més enllà del que marquin les titulacions oficials i el conveni.
- Aprofitar que la llei permet fixar les condicions sobre la base d'un altre conveni de referència.
- Recórrer a acords extraestatutaris per referenciar remuneracions de treballadors.
- La llei permet plantejar les licitacions perquè assegurin que les condicions laborals i professionals es respecten en les subcontractacions.
- Incloure marge d'increment dels pressupostos de les licitacions perquè els augments de costos sobrevinguts no els assumeixin les empreses.
- Els plecs tècnics han de preveure les necessitats d'espais de coordinació amb els tècnics i pressupostar-ho adequadament.
- Comptabilitzar en el pressupost espais de trobada amb els tècnics de l'equipament.
- Incorporar limitacions i condicions clares en els criteris d'execució i proposar mecanismes de seguiment i comprovació.
- Transparència màxima en totes les contractacions (especialment en l'ús dels contractes menors).

EMPRESSES

- Fer contractació laboral en els casos en què és adequat.
- Assegurar el compliment dels convenis i els estatuts dels treballadors pertinents en totes les contractacions, tant en la contractació laboral directa com en les mercantils.
- A través de la coordinació del servei, construir amb l'Administració una mateixa línia de relació amb la ciutadania, en la qual participin tant l'equip intern com l'extern.
- En el cas de treballadors autònoms i pimes, formar-se en contractació pública i utilitzar els recursos que dona la llei per augmentar la solvència econòmica.
- No utilitzar la subcontractació com una estratègia per reduir costos.

TREBALLADORS

- Evitar els acords verbals i utilitzar contractes que incloguin totes les condicions de l'acord.
- Assegurar-se que l'empresa està complint els convenis i els estatuts dels treballadors.
- Analitzar els plecs de condicions per supervisar que es compleixen les obligacions laborals que l'afecten.
- Afiliar-se a sindicats o associacions professionals.

INTERVENTORS-SECRETARIS

- Augmentar la cooperació entre tècnics, interventor, secretari i el responsable polític o gerencial de l'òrgan de contractació.
- Afavorir que els processos necessaris per posar en marxa un contracte públic s'escurcin i que no s'apliqui un excés de zel.
- Formar-se en relació amb l'encaix entre el marc jurídic i el fet artístic.

ÒRGANS DE CONTRACTACIÓ

- Si és necessari, que l'òrgan de contractació encarregui un informe a experts o faci una consulta prèvia de mercat per quantificar i definir un servei externalitzat de qualitat.
- Fer prevaler la qualitat de la proposta en relació amb la prestació del servei per sobre del preu.

Annexos

1. Anexo 1: Carta de presentación

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Carta de presentación de la empresa y del proyecto.

Annex 1. Glossari

MARC GENERAL

Estatut de l'artista: conjunt de mesures normatives (laborals, de seguretat social i fiscals) per adaptar el règim de treball d'artistes i professionals de la cultura a la seva realitat intermitent i pluriactiva.

Estatut del treballador: Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, norma bàsica que regula els drets i deures en la relació laboral per compte d'altri.

Llei de contractes del sector públic (LCSP): Llei 9/2017, de contractes del sector públic, que regula com han de contractar les administracions (tipus de contractes, procediments, criteris, plecs, etc.).

Règim general del treballador autònom (RETA): règim especial de la Seguretat Social on s'afilia la major part de treballadors per compte propi. Regula cotitzacions, prestacions i obligacions.

TIPUS DE CONTRACTE (PÚBLICS I PRIVATS)

Contracte de serveis (en l'LCSP): contracte administratiu per a la prestació d'activitats o serveis a favor de l'Administració o de la ciutadania (educatius, guiatge, vigilància, serveis educatius, etc.).

Contracte laboral artístic: contracte de treball especial de les persones que desenvolupen activitats artístiques en espectacles públics, regulat pel RD 1435/1985 (modificat el 2022).

Contracte laboral d'alta direcció: contracte especial regulat pel RD 1382/1985 per a personal que exerceix poders inherents a la titularitat de l'empresa, amb règim propi de retribució i extinció.

Contracte laboral fix discontinu: contracte indefinit però per a activitats que es repeteixen en determinades èpoques; el treballador és contractat quan hi ha activitat.

Contracte laboral temporal: contracte de treball amb data de finalització (per obra/servei, circumstàncies de la producció, substitució, etc.), amb causes i límits legals estrictes.

Contracte laboral: acord entre empresari i treballador per compte d'altri, regulat per l'Estatut dels treballadors (dependència i alienitat, salari, jornada, etc.).

Contracte menor: contracte administratiu de quantia molt reduïda (serveis/subministraments amb valor estimat inferior a 15.000 € sense IVA), adjudicat directament, amb tramitació molt simplificada i durada màxima de 12 mesos.

Contracte mercantil: relació entre empreses o professionals autònoms en peu d'igualtat, sense dependència laboral; es regeix pel dret civil/mercantil, no per l'Estatut dels treballadors.

Contracte privat amb l'Administració: contracte formalitzat per un ens públic però qualificat com a privat per l'LCSP (per exemple, determinats serveis culturals de l'art. 25.1.a), sotmès al dret privat en efectes i extinció.

PROCEDIMENTS DE CONTRACTACIÓ I ARTICLES RELLEVANTS

Annex IV: annex de l'LCSP que enumera determinats serveis (educatius, culturals, museístics, oci, etc.) que tenen règim específic com a contractes de serveis que comporten prestacions directes a la ciutadania.

Article 168.a.2: els òrgans de contractació poden adjudicar contractes utilitzant el procediment negociat sense la publicació prèvia d'un anunci de licitació quan el contracte tingui per objecte la creació o adquisició d'una obra d'art o representació artística única o quan sigui procedent la protecció de drets exclusius, inclosos els drets de propietat intel·lectual i industrial.

Article 310: precepte de l'LCSP relatiu al règim especial dels contractes de serveis a la ciutadania (condicions específiques d'adjudicació i execució per a aquests serveis).

Disposició adicional 48a: disposició que regula la reserva de determinats contractes de serveis socials, culturals i de salut a organitzacions específiques, normalment entitats pertanyents a l'economia social, com cooperatives i altres associacions que tinguin com a objectiu missions de servei públic vinculades a aquests serveis.

Procediment negociat amb publicitat: procediment mitjançant el qual s'anuncia, es seleccionen licitadors i es negocien determinats aspectes de l'oferta en supòsits taxats per l'LCSP (complexitat especial, innovació, etc.).

Procediment negociat sense publicitat: procediment mitjançant el qual s'invita directament a empreses concretes en casos molt excepcionals (serveis únics per raons tècniques, drets exclusius, urgències, adquisició d'obra o espectacle determinat, etc.).

Procediment obert harmonitzat: procediment obert per a contractes que superen determinats llindars econòmics europeus; exigeix publicitat i terminis més estrictes.

Procediment obert restringit (obert restringit): procediment en dues fases; primer se seleccionen candidats per solvència, després només aquests poden presentar oferta.

Procediment obert simplificat: versió abreujada del procediment obert per a contractes de quantia mitjana; limita criteris subjectius i simplifica tràmits.

Procediment obert: procediment que permet que qualsevol empresa que compleixi requisits pugui presentar oferta. No hi ha negociació del contingut del contracte; és el procediment ordinari.

Procediment supersimplificat / simplificat abreujat: procediment per a contractes de serveis de valor estimat inferior a 60.000 €, amb presentació en un únic sobre, criteris 100 % automàtics i sense garantia definitiva.

Procediment: manera «com» es licita i adjudica un contracte (obert, restringit, negociat, simplificat, etc.), regulada al llibre segon de l'LCSP.

PLECS, CRITERIS I SOLVÈNCIA

Criteris automàtics: criteris quantificables amb fórmules (preu, nombre d'hores, experiència acreditada, etc.), sense judici subjectiu.

Criteris d'adjudicació: elements que serveixen per puntuar ofertes i escollir la «millor relació qualitat-preu» (preu, qualitat, experiència del personal, propostes tècniques, mesures socials, etc.).

Criteris d'execució / criteris d'especial compliment: condicions especials que s'han de complir durant l'execució (clàusules socials, mediambientals, d'ocupació, igualtat, seguretat, etc.).

Criteris de judici de valor: criteris subjectius que requereixen valoració tècnica (memòria, metodologia, proposta pedagògica, pla de treball, etc.).

Criteris de valoració: conjunt de criteris (automàtics i de judici) i la seva ponderació que serveixen per puntuar les ofertes presentades.

Plec de prescripcions tècniques: plec que especifica què s'ha de fer, com s'ha de prestar el servei o subministrament, nivells de qualitat, equip, metodologia, etc.

Plec de clàusules administratives: plec que regula durada, preu, criteris de solvència i adjudicació, garanties, penalitats, condicions especials d'execució, subrogació, etc.

Plecs: documents bàsics de la licitació que defineixen drets, obligacions i condicions del contracte; vinculen les parts com «lleï del contracte».

Solvència econòmica: capacitat financera mínima exigida (volum de negoci, patrimoni net, assegurança de responsabilitat civil, etc.) per poder executar el contracte.

Solvència tècnica: experiència i mitjans tècnics mínims (serveis similars anteriors, equip tècnic, titulacions, personal clau, mitjans materials) existents al licitador.

ALTRES FIGURES DE LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA

Common Procurement Vocabulary (CPV): sistema d'identificació i categorització de totes les activitats econòmiques susceptibles de ser contractades mitjançant licitació o concurs públic a la Unió Europea. El seu ús és obligatori a la Unió Europea des de l'1 de febrer de 2006.³¹

Consulta preliminar de mercat: mecanisme de l'art. 115 de l'LCSP que permet a l'Administració demanar informació al mercat abans de redactar els plecs, per definir millor l'objecte i els criteris.

Conveni: en els contractes laborals, conveni col·lectiu sectorial o d'empresa que fixa condicions de treball.

Interventor: òrgan de control econòmicofinancer que fiscalitza la despesa i la correcció del procediment de contractació.

31 Es pot consultar la llista de tots els codis CPV a <https://hdl.handle.net/20.500.14345/2167>.

Licitació: procés formal pel qual un òrgan de contractació convoca empreses perquè presentin ofertes per adjudicar un contracte públic.

Lots: divisions de l'objecte del contracte en parts independents per facilitar la participació de pimes i especialitzar prestacions.

Mesa de contractació: òrgan col·legiat que assisteix l'òrgan de contractació en l'obertura de sobres, valoració d'ofertes i proposta d'adjudicació.

Òrgan de contractació: autoritat que té la competència per aprovar els plecs, iniciar el procediment i adjudicar/formalitzar el contracte (ajuntament, conselleria, etc.).

Pacte estatutari: acord intern d'una entitat o un organisme públic que regula aspectes organitzatius o de personal amb rang inferior a la llei, però superior a acords ordinaris.

Secretaria: òrgan que assessora jurídicament i dona fe pública dels actes de l'òrgan de contractació i de la mesa.

ESPECIAL: SERVEIS CULTURALS I EQUIPAMENTS

Sistema d'Equipaments Escènics i Musicals (SPEEM): xarxa pública catalana d'equipaments escènics i musicals que comparteixen criteris de programació, suport i finançament.

Sistema Públic d'Equipaments d'Arts Visuals de Catalunya (SPEAV): xarxa d'equipaments d'arts visuals de Catalunya (museus, centres d'art, etc.) amb criteris comuns de planificació i contractació de serveis.

Externalització de serveis: decisió de l'Administració/museu de fer prestar serveis per empreses externes mitjançant contractes de serveis o concessions, en lloc de personal propi.

RELACIONS LABORALS I SEGURETAT SOCIAL

Fals autònom: persona donada d'alta com a autònoma, però que en realitat treballa amb condicions de treballador per compte d'altri (dependència, horaris, eines, exclusivitat), fet que suposa frau laboral i de Seguretat Social.

Reial decret 1382/1985: norma que regula la relació laboral d'alta direcció.

Reial decret 1435/1985, modificat el 2022: norma que regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics, adaptada recentment a l'Estatut de l'artista.

Treballador per compte d'altri: persona que presta serveis retribuïts sota l'organització i la direcció d'altri (relació laboral clàssica).

Treballador per compte propi: treballador autònom que organitza l'activitat pel seu compte i assumeix risc i ventura, sense dependència jeràrquica.

ALTRES TERMES

Categoria professional: classificació del personal segons funcions i qualificació (nivell, grup, categoria), que determina salari i condicions al conveni.

Petites i mitjanes empreses (pimes): l'LCSP fomenta l'accés de les pimes a la contractació pública (per exemple, dividint en lots).

Annex 2. Fitxes de casos tractats en l'estudi

TREBALLADORS DELS CENTRES DE LLEURE I CULTURA DE PROXIMITAT DE BARCELONA

Identificació de l'equipament	Equipaments de cultura de proximitat de Barcelona
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Assemblea Cultura i Lleure en Lluita: Trànsit Projectes S.L., QSL Serveis Culturals S.L., Calaix de Cultura S.L.
Anys del conflicte laboral	2022 – actualitat
Problemàtica origen del conflicte laboral	
Els centres cívics de Barcelona es gestionen de manera indirecta. La contractació depèn del districte on s'ubiquen. Els 10 districtes de la ciutat són els titulars dels 52 equipaments de la Xarxa, tot i que l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) coordina el conjunt per operar amb un criteri i una perspectiva culturals. Durant molts anys, s'han anat succeint els concursos per adjudicar la gestió d'aquests equipaments, partint d'un context en el qual hi havia una altra manera de garantir els drets laborals dels treballadors i treballadores. Aquesta herència, així com una contínua manca d'interès a actualitzar els pressupostos i, per tant, el fet d'allunyar-los de l'evolució general del cost de la vida a la ciutat, van derivar en una situació de molt descontentament per part de les plantilles d'aquests equipaments i la resta d'equipaments de proximitat. En esclatar el conflicte, l'Assemblea Cultura i Lleure en Lluita va demanar* equiparar els sous als dels treballadors municipals. Es calculava que el col·lectiu havia perdut entre un 25 i un 30% de poder adquisitiu. Demanaven a l'Administració que, a l'hora de publicar els plecs de condicions de la gestió dels serveis, tingués en compte el pressupost per poder equiparar els seus sous als del personal municipal que fa les mateixes tasques. A més, es detectava que l'evolució pròpia dels equipaments i la demanda ciutadana havien anat generant una expectativa professional envers els equips que no corresponia als perfils que es demanava contractar. Calia adequar les categories a les funcions i tasques de cada perfil professional. En cas que hi hagués funcions de categories superiors, calia reconèixer-les i pagar-les. Al mateix temps, però, hi havia molta dificultat per negociar canvis col·lectius, donat que els treballadors dels centres culturals de proximitat no comptaven amb una organització sindical especialitzada ni l'organització empresarial era específica del sector. El Conveni del lleure educatiu i sociocultural és un marc de condicions laborals que no donava resposta a les necessitats d'aquests treballadors i que costava (i costa) molt de modificar.	
Vies de solució / identificació de la solució	
El 2024 es va signar un acord parcial per renovar el Conveni del lleure educatiu i sociocultural. Aquest acord es va publicar a principis de 2025. Una de les principals novetats de l'acord és la reorganització de l'estructura professional, diferenciant dues taules retributives segons l'àmbit d'intervenció. Això permet saltar un escull molt important per renovar aquest conveni: els diferents interessos entre el lleure educatiu i el lleure sociocultural. Això ha permès incorporar nous perfils professionals en l'àmbit sociocultural, reconeixement tasques que feia anys que es desenvolupaven: director/a d'equipaments socioculturals, coordinador/a de projectes socioculturals, educador/a ambiental, tècnic/a de producció d'activitats, regidor/a d'activitats, tècnic/a de so i il·luminació, informador/a sociocultural. A més, en espera dels acords definitius dels increments salarials, en aquest acord parcial ja s'han pactat uns increments del 4% anual el 2025, el 2026 i el 2027, i d'un 1% el 2028. En el sociocultural, l'increment del 2028 és del 4%. El problema és que l'LCSP no permet aplicar canvis enmig del període de vigència d'una licitació formalitzada. Això significa que els increments els haurien d'assumir les empreses dels seus marges, que no són gaire amplis, o els treballadors amb pitjors condicions.	

* <https://drive.google.com/file/d/1S82vJeLfdWzAlssLXbHILSYkL7UxedRJ/view>.

TREBALLADORS SUBCONTRACTATS DEL MACBA I L'ARXIU HISTÒRIC I ELS ALTRES MUSEUS DE BARCELONA

Identificació de l'equipament	MACBA i Arxiu Històric
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Ciut'Art
Any del conflicte laboral	2017

Problemàtica origen del conflicte laboral

Durant anys, els treballadors de recepció, venda d'entrades i educadors del MACBA i de l'Arxiu Històric de Barcelona havien estat contractats per empreses de treball temporal (ETT). Però la gota que va fer vessar el vas va ser la nova licitació entrada en servei el 2017, que preveu reduccions dràstiques de jornades de fins a nou hores setmanals, a més d'incloure una disminució radical del pressupost destinat a la subcontractació. Els nous concursos oberts al MACBA i l'Arxiu només obliguen a subrogar els treballadors amb més d'un any d'antiguitat.

Els treballadors de Ciut'Art, amb el suport de la Secció Sindical de Solidaritat i Unitat dels Treballadors (SUT), denuncien, segons el comunicat que van fer públic, la precarietat laboral i els abusos que es produeixen per descarregar sobre les condicions laborals els canvis imposats en les licitacions. Els treballadors assenyalen la subcontractació d'aquests serveis com a pràctica a abandonar perquè genera «inestabilitat», «fragmentació de les plantilles» i la «modificació arbitrària» de les condicions de treball.

La mateixa situació es donava a altres centres d'art i museus de la ciutat, com la Fundació Miró, el Museu del Disseny (DHUB), el Monestir de Pedralbes, la Fundació Tàpies, la Virreina i el Museu de la Música.

Vies de solució / identificació de la solució

El primer pas per reconduir la situació va ser l'eliminació de concurs de licitació i la redacció d'un nou plec de condicions en el qual es subrogava la contractació de tots els treballadors i s'oferien unes noves condicions de contractació que permetien un augment de les retribucions del 44,7% per als educadors i del 33,5% per als treballadors de recepció i venda d'entrades.

Arran del conflicte, el MACBA va encarregar internament buscar una solució estructural i aquest va ser l'origen del canvi de model. El model anterior no funcionava, per les condicions i per la naturalesa del servei. Es va deixar de licitar i es va començar a contractar artistes de manera autònoma. Això va passar mentre es buscava una solució; va durar uns anys.

La solució va ser contractar els serveis de mediació artística a través de l'article 310 de l'LCSP, que és el règim de contractació per a activitats docents. Dins de les activitats docents hi caben seminaris, col·loquis, tallers, conferències, taules rodones..., i això permet contractar persones físiques, avançar part de la retribució de forma anticipada i preveure hores de preparació d'aquestes activitats.

DIRECCIONS ARTÍSTIQUES DE CENTRES D'ART PÚBLICS

Identificació de l'equipament	La Panera, Centre d'Art de Lleida, La Virreina, Fabra i Coats, Centre d'Art Contemporani (i altres centres d'art de Catalunya)
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	La Paeria de Lleida, l'ICUB
Anys del conflicte laboral	2015 – actualitat
Problemàtica origen del conflicte laboral	
Durant molts anys, les direccions artístiques d'alguns equipaments, especialment els d'art, han estat contractades per via mercantil mitjançant licitacions de serveis. La institució convoca un lloc de treball clau o més per al desenvolupament del projecte i l'equipament com si fos un servei extern. Aquesta opció suposa un perjudici per a l'equipament, ja que queda condicionat als canvis que demana una figura de direcció externa, però també, òbviament, per al professional. De fet, una contractació d'aquest tipus s'ha demostrat com una vulneració de drets del treballador, ja que se'l priva de prestacions i garanties pròpies d'un lloc de feina a jornada completa i amb tasques definides per la institució, com, per exemple, la prestació d'atur, les cotitzacions en funció de la retribució a la Seguretat Social i cobertures corresponents. A més, l'execució d'aquesta tasca en un contracte mercantil no permet incorporar l'experiència en la categoria professional que correspondria com a consolidació de mèrits. Per altra banda, aquest tipus de contractació situa la direcció artística en una posició d'indefensió en relació amb l'equip del centre d'art, que normalment sí que són treballadors públics, als quals, en principi, no pot dirigir, com a externa a la institució, ni amb els quals pot compartir algunes de les eines de gestió i planificació. Aquesta situació s'ha esdevingut en molts casos concrets, alguns dels quals han tingut certa repercussió pública i han motivat denúncies i mobilitzacions del sector, com el del Centre d'Art La Panera a Lleida.	
Identificació de la solució	
No hi ha hagut una línia de treball única per canviar aquesta situació, però s'han anat dibuixant possibles maneres de superar-la. Pel que es coneix a data de tancament de l'estudi, el Centre d'Art La Panera ha promocionat una treballadora de l'equip com a directora de l'equipament. Tanmateix, cal preguntar-se si això ha repercutit en la pèrdua d'una plaça de tècnic, si no s'ha substituït la plaça de la tècnica ara directora. Pel que fa al Centre d'Art Contemporani de la Fabra i Coats, s'ha realitzat un nou concurs que ha comportat la incorporació d'un director mitjançant contracte laboral artístic.	

SERVEI D'ACOMODACIÓ DE L'AUDITORI

Identificació de l'equipament	L'Auditori
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Manpower
Any del conflicte laboral	2015
Problemàtica origen del conflicte laboral	
Els acomodadors contractats a través de l'empresa externa Manpower Group Solutions van convocar una vaga indefinida per aturar-se davant les condicions laborals que denunciaven. La protesta havia començat perquè afirmaven que les condicions havien empitjorat des que Manpower assumí el contracte. Es queixaven de retribucions baixes (uns 7,20 € bruts/hora), jornades mínimes molt curtes i, per tant, sense l'opció d'una acumulació d'hores treballades, reducció de plantilla i subcontractacions. També consideraven i denunciaven que la caracterització del lloc de treball no identificava correctament el seu perfil real («estudiants, primera feina, etc.»), sinó que molts eren «graduats socials o llicenciats universitaris», i que aquesta confusió servia de coartada per empitjorar les condicions laborals i la planificació general del servei. Per tot això, reivindicaven ser contractats directament per L'Auditori (o l'entitat principal) i no pas per una empresa de treball temporal. El conflicte va prendre certa rellevància pública quan va començar la vaga i un jutjat va negar a L'Auditori la possibilitat de contractar substituïts dels treballadors en vaga. Això va obligar a suspendre concerts i activitats: L'Auditori va «abaixar el teló» durant un temps.	
Vies de solució / identificació de la solució	
Finalment, l'1 de juliol de 2015 Manpower, L'Auditori i els acomodadors van arribar a un acord i la vaga es va desconvocar. El pacte va incloure millores: el salari per hora va passar de 7,20 € a 9,20 € bruts, s'establí un mínim d'hores per torn i més plantilla de reserva, i els treballadors van passar a ser «fixos discontinus» de l'ETT, en comptes de treballar sota contractes temporals indeterminats. Tanmateix —i és important remarcar-ho—, no es va aconseguir que fossin contractats directament per l'Auditori.	

CONTRACTES LABORALS ALS ARTISTES A L'AUDITORI (PERÒ TAMBÉ A MOLTS ALTRES EQUIPAMENTS ESCÈNICS PÚBLICS)

Identificació de l'equipament	L'Auditori
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya i Banda Municipal de Barcelona i professionals contractats
Any del conflicte laboral	2018
Problemàtica origen del conflicte laboral	
L'Auditori, així com molts altres equipaments escènics del país, acostumava a fer contractes mercantils als artistes que programava com a promotor quan els havia de fer contractes laborals. Si l'artista actua sota les condicions que imposa L'Auditori quant al desenvolupament de l'activitat, la relació és de dependència i, com a tal, s'ha de contractar de manera laboral. Durant una època, aquesta pràctica s'estenia als músics que integraven la formació estable de l'Orquestra Simfònica de Barcelona, fet que provocava un perjudici evident en protecció laboral i garanties socials als artistes.	
Vies de solució / identificació de la solució	
Fa uns set anys, l'equip administratiu del consorci que gestiona L'Auditori va decidir prioritzar la contractació laboral (en lloc de mercantil) per a músics de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya (OBC) i per a la Banda Municipal de Barcelona (BMB). Tot i això, la modificació no afecta «tota» la contractació artística de L'Auditori: queden fora de la contractació laboral estable els solistes, directors d'orquestra, músics internacionals, grups externs o produccions puntuals, perfils en què continuen sent habituals els contractes mercantils o a través d'autònoms.	

CANVIS EN EL SERVEI D'ATENCIÓ AL PÚBLIC I EL SERVEI DE MEDIACIÓ DEL MUSEU PICASSO

Identificació de l'equipament	Museu Picasso
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Magma Cultura i Àgora
Anys del conflicte laboral	2021-2024
Problemàtica origen del conflicte laboral	
El Museu Picasso comptava amb un servei d'atenció al públic que no satisfia les necessitats de la institució. Cal tenir en compte que per aquest museu hi passen uns 4.000 visitants cada dia, tot l'any; no té estacionalitat. L'espai és petit, i això suposa una pressió important per a l'equip. La manera com estava estructurada la licitació feia que no hi hagués aturador en l'increment de personal; no hi havia funcions ben definides i sempre es necessitava més i més personal. Això, òbviament, provocava la desmotivació dels treballadors i treballadores. La licitació era antiga, pensada per a una altra manera d'entendre el servei, i es va haver de prorrogar per la covid. Era disfuncional, encarida i poc pràctica.	
Identificació de la solució	
L'arribada de peces noves en l'equip de gestió de l'equipament va suposar una anàlisi de les necessitats reals del museu. D'aquesta manera, es va prendre el plantejament d'aquesta licitació com un pla integral de l'equipament. En aquest procés, es va treballar conjuntament amb l'empresa adjudicatària per entendre les necessitats de les tres parts, inclosos els treballadors. No s'ha prescindit de ningú; al contrari, s'ha incorporat a gent. Però hi havia persones infravalorades. El canvi principal ha estat eliminar la figura del controlador de sala perquè no tenia valor cultural i, en canvi, es va incorporar la figura del mediador. La licitació ha augmentat uns 100.000 €, bàsicament a causa del canvi de categoria professional. S'ha definit una nova figura, la del supervisor. Per millorar la qualitat del servei, la coordinació està molt vinculada a la gestió diària. La supervisió li permet una mirada més qualitativa i més estratègica que es basa en el diàleg i la relació amb el públic, sense enquesta, però de manera qualitativa. També s'ha establert un espai de coordinació entre l'empresa i l'equipament i s'està construint un espai d'acollida al museu, com a servei innovador. Cal tenir en compte que en alguns moments de l'any l'equip extern està format per unes setanta persones, mentre que l'intern, la plantilla, és de trenta-cinc persones. Gestionar aquest equip fora de l'estructura és molt difícil.	

DINAMITZACIONS DE CLUBS DE LECTURA I HORES DEL CONTE A LES BIBLIOTEQUES PÚBLIQUES

Identificació de l'equipament	Biblioteques locals
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Professionals independents
Any del conflicte laboral	2024
Problemàtica origen del conflicte laboral	
En un municipi es va demanar fer una licitació per contractar professionals com a dinamitzadors dels clubs de lectura o conductors de l'hora del conte que tenen activitat intermitent i de poques hores de servei. La raó per demanar contractar-los en un paraigua de licitació és que feien molts contractes menors a una sola persona i això, segons quins organismes de control, representa un perill de fragmentació de contractes. El servei de dinamització d'un club de lectura necessita recórrer al mateix professional de forma continuada. No té gaire sentit anar canviant de persona en cada sessió, ni per als participants ni per als professionals, i pel que fa a l'hora del conte, les biblioteques han de poder comptar amb un professional de confiança. En qualsevol cas, es tracta d'una licitació per a un contracte que potser no arriba ni a 1.500 € a l'any i, per tant, el procediment costa molts més recursos públics que l'activitat en si.	
Identificació de la solució	
Si s'estudien les possibilitats que ofereix el marc normatiu de contractació, es troben solucions més adaptades a aquest servei. En aquest cas, es podria pensar a crear un marc contractual ampli amb un professional de confiança però que es pugui renovar any rere any. Es tracta del procediment obert simplificat abreujat, el qual es pot posar en marxa en el termini d'un mes i mig, sempre que s'hagin planificat i estudiat bé les necessitats del contracte i els criteris per seleccionar el professional. Aquest procediment ben executat permet escollir la persona per raons d'expertesa, la qual, un cop contractada, pot anar facturant. El contracte es pot renovar anualment si continua interessant el mateix professional. Així doncs, la institució pot fer un seguiment que li permeti controlar si li interessa mantenir el professional o, per contra, no renovar-li el contracte al cap de l'any.	

EXTERNALITZACIÓ DE TÈCNICS ARXIVERS PEL SISTEMA D'ARXIVS DEL DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Identificació de l'equipament	Departament de Justícia Departament de Cultura
Empresa o entitat vinculada al servei afectada pel conflicte	Magma Cultura
Any del conflicte laboral	Actualitat
Problemàtica origen del conflicte laboral	
El Departament de Justícia gestiona tota la documentació que genera l'Administració de justícia. S'organitza segons partits judicials, on tenen seus i, en alguna d'aquestes, més d'un centre. Tanmateix, no era possible ampliar la plantilla: el que fan és oferir una licitació per externalitzar el servei. El rerefons de la contractació dels professionals de l'arxivística és que no existeix aquest lloc de treball específic i, per tant, no es requereix un grau universitari per contractar-lo, de manera que s'acaba contractant el professional a un nivell inferior —categoria A2, en lloc de categoria A1. N'hi ha un màster, però normalment s'usa com a mèrit i no com a requisit. Tampoc no existeix la figura de l'auxiliar d'arxivística per a aquells tècnics que poden fer tasques de suport a la funció de l'arxiver; aquesta figura, doncs, no té cap perfil reconegut i es contracta un auxiliar administratiu. No hi ha tampoc cap conveni per al sector.	
Identificació de la solució	
La necessitat de donar servei als diferents centres dels arxius judicials ha empès el Departament de Justícia a pensar i publicar la licitació en dues modalitats: la custòdia de la documentació i el tractament i trasllat de la documentació. En la part de custòdia de la documentació, normalment demanen un total de trenta professionals entre tècnics arxivers i personal auxiliar, que no poden contractar a l'Administració de la Generalitat. Com que no existeix cap conveni propi del sector, l'empresa i la Generalitat han acordat prendre com a referència els preus del Conveni de la Indústria Fotogràfica. Es poden aplicar millores del preu que marca el conveni, sempre que s'argumenti la necessitat de fer-ho en justificació de la qualitat del servei.	

El document *Les condicions laborals en els serveis externalitzats dels equipaments culturals públics de Catalunya*, inclòs a la col·lecció «Informes CoNCA», ha estat elaborat per Cristian Añó i Eduard Arderiu a petició del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA).

Aquest document ha estat aprovat pel Plenari del CoNCA el 2 de desembre de 2025.

Consell Nacional de la Cultura i de les Arts

Plenari

Margarida Troguet i Taull, presidenta en funcions
Jordi Font i Cardona, vocal i secretari
Tania Safura Adam Mogne, vocal
Salvador Casals i Romagosa, vocal
Núria Iceta Llorens, vocal

Direcció

Joan Torrent i Pérez

Equip tècnic

Anna Alba Creus, Jordi Auladell i Marquès, Lúdia Benito Porté,
Gemma Carbonell Jorquera, Ramon Castells Ros, Jesús Fernández
Acebal, Cèlia Garcia Trujillo, Àngels Giráldez González, Ana C.
Loayza Martín, Elizabeth Marín López, Albert Martí Panadès,
Sandra Pujal Bouza i Lluïsa Sala i Tubert.

Les condicions laborals en els serveis externalitzats dels equipaments culturals públics de Catalunya

Autoria: Cristian Añó i Eduard Arderiu.

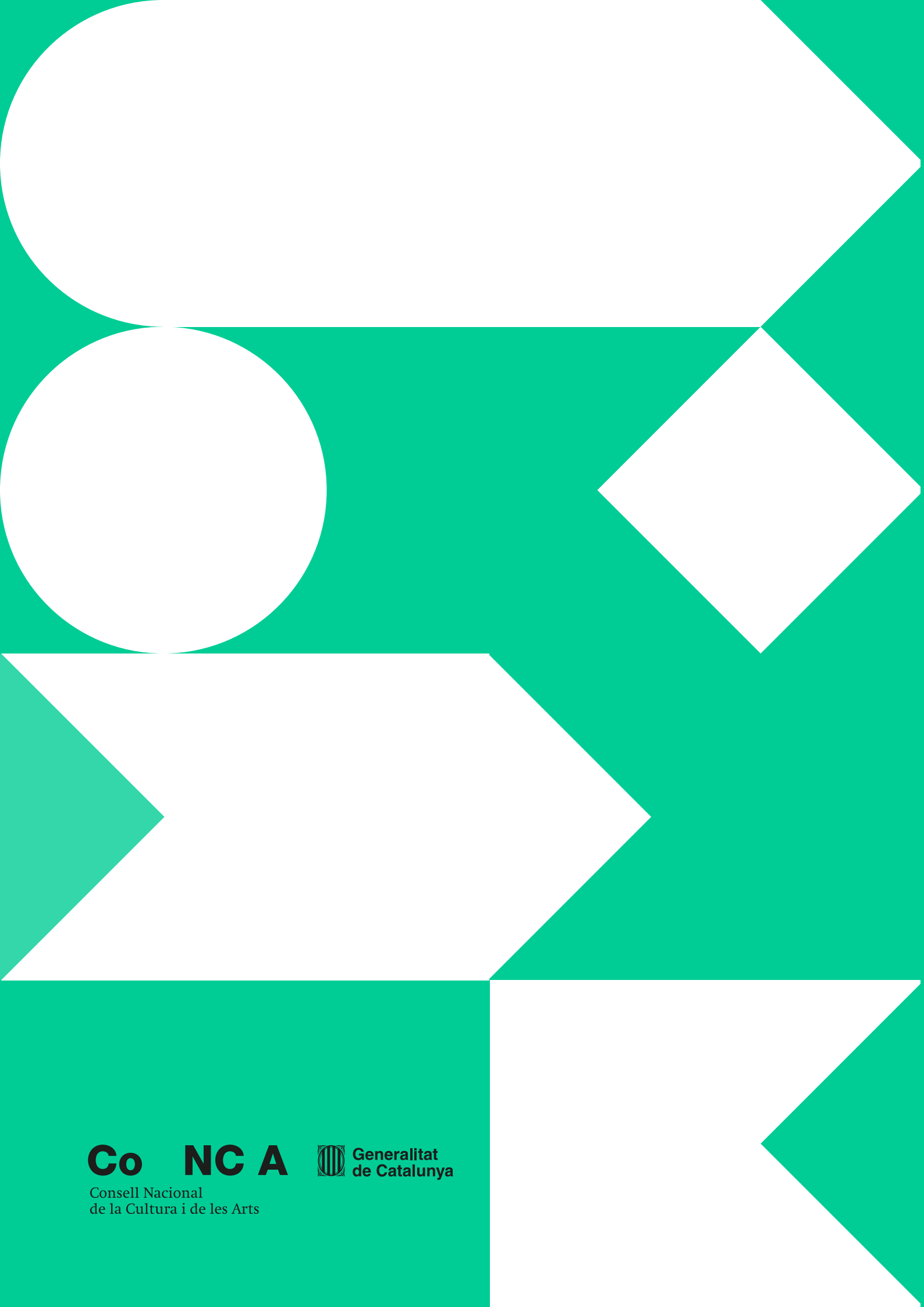
Agraïm als particulars i entitats consultats les seves aportacions en el procés d'elaboració d'aquest informe.

Coordinació de continguts: Jordi Auladell Marquès
Coordinació de l'edició: Gemma Carbonell Jorquera
Correcció lingüística: Eugènia Foz Serrà
Disseny de la col·lecció: Opisso Studio
Maquetació: Vitamina.cat

El document *Les condicions laborals en els serveis externalitzats dels equipaments culturals públics de Catalunya*, editat pel Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA), està subjecte a una llicència de Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons. Se'n permet la còpia, la distribució, la comunicació pública i la creació d'obres derivades, sense ús comercial i sempre que se'n reconegui l'autoria i es mantingui la llicència en les seves noves creacions.



Barcelona, febrer de 2026



Co NC A

Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts



**Generalitat
de Catalunya**