



cumare
CONSULTORES CULTURALES

www.cumare.co

IG: @cumareconsultores

UN REGALO GRIEGO: LA REFORMA LABORAL PARA EL ARTE Y LA CULTURA Y SUS CONSECUENCIAS NO DESEADAS

Análisis crítico del Artículo 41 de la reforma laboral que promete dignificar el trabajo artístico pero amenaza la sostenibilidad del sector cultural colombiano

La aprobación en cuarto debate del artículo que busca equiparar los derechos laborales de artistas, gestores y productores culturales con los de cualquier trabajador formal, representa uno de esos "regalos griegos" que la historia nos ha enseñado a temer —aquellos obsequios, como el Caballo de Troya que, bajo una apariencia de beneficio, encierran consecuencias perjudiciales—. Una propuesta bien intencionada que, paradójicamente, podría acelerar la precarización del sector que pretende proteger.

LA BUENA INTENCIÓN DETRÁS DE LA NORMA

El espíritu de la reforma es loable. Reconocer que los trabajadores del arte y la cultura han sido históricamente invisibilizados en materia laboral constituye un paso necesario hacia la dignificación del sector. Durante décadas, músicos, actores, bailarines y gestores culturales han operado en una zona gris donde la formalización laboral ha brillado por su ausencia y las situaciones de precarización, abuso y explotación laboral, han sido la constante.

La propuesta del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes busca garantizar que estos agentes accedan a seguridad social, prestaciones sociales y estabilidad laboral. También propone un cambio de mentalidad necesario: dejar de asumir que los artistas y gestores culturales pueden vivir solo del amor al arte, o verlos como simples proveedores de entretenimiento que se desechan cuando se apagan las luces para entender que se trata, en realidad, de un capital humano con una capacidad transformadora social extraordinaria, que

irriga múltiples sectores de la economía y genera riqueza no solo simbólica, espiritual e intelectual, sino también económica. En un país donde la cultura representa cerca de tres puntos del PIB, esta protección no solo parece justa, sino urgente.

EL DESCONOCIMIENTO DE LAS REALIDADES SECTORIALES

Sin embargo, la norma revela un profundo desconocimiento de cómo funcionan varios ecosistemas y subsectores del arte y la cultura en Colombia. A diferencia de las industrias tradicionales, el trabajo cultural se caracteriza por:

- Múltiples ecosistemas artísticos y culturales con dinámicas heterogéneas y necesidades diversas.
- Retos enormes en torno a la sostenibilidad financiera de la mayoría de redes, entidades, empresas, proyectos y procesos culturales.
- Proyectos de duración limitada y con altas demandas de contratación como festivales y temporadas artísticas.
- Actividades nocturnas y en fines de semana.
- Financiación incierta y, usualmente, difícil de conseguir.
- Relaciones dinámicas y diversas de actores que se vinculan mediante relaciones no solo económicas, sino también colaborativas, afectivas y simbólicas.
- Economías de subsistencia que operan con márgenes económicos mínimos.
- Libertad creativa que implica autonomía (en oposición a la subordinación propia de los contratos laborales).

- Múltiples actividades alrededor de la gestión cultural (como asesorías y consultorías) que no encajan en una relación laboral mediada por el elemento de la subordinación.

Aplicar el régimen laboral tradicional a estos contextos es como intentar que un pez respire fuera del agua: técnicamente posible, pero letal en la práctica.

A continuación, presentamos algunos de los principales problemas y posibles consecuencias negativas del artículo 41, desde un enfoque material. No abordaremos en este espacio el análisis formal de la norma, que comprende tanto su procedimiento de aprobación legislativa como aspectos de técnica legislativa. Cabe advertir, además, que el proyecto aún no ha pasado por la etapa de conciliación, en la cual el texto podría sufrir modificaciones. Confiamos en que estas consideraciones sean tenidas en cuenta por el Congreso en esta fase del trámite legislativo.

LOS MÁS VULNERABLES

Resulta tentador, porque nos lleva a adherirnos a una promesa de justicia, asumir que el sector cultural funciona siempre como un escenario de explotadores y explotados; imaginar que detrás de la precarización laboral de artistas, cultores y gestores, siempre hay una gran productora, un poderoso canal de televisión, sello musical o editorial, un bar lleno de turistas con rentas increíbles, una caja de compensación con suficiente músculo, un Ministerio de las Culturas y unas secretarías departamentales y municipales de Cultura con presupuestos

suficientes, que actúan de manera egoísta, voraz, acaparadora, indolente, injusta, mezquina e insolidaria.



Foto: Andrés Martínez

Es especialmente difícil comprender que este no siempre es el caso, porque, efectivamente, son usuales e inaceptables las situaciones de codicia e injusticia personificadas por músicos, actores y escritores que llegan a la vejez sin ninguna protección social, mientras sellos, productores, canales de televisión y editoriales se llenan los bolsillos. Es apenas comprensible que actores y músicos hayan insistido por muchos años en la necesidad de mejorar sus condiciones laborales.

No obstante, resulta equivocado asumir que todas las dinámicas del arte y la cultura en el país funcionan bajo esta

lógica. Para empezar, la mayoría de agentes, emprendedores, colectivos, organizaciones, proyectos y procesos culturales son pequeños, frágiles y muy vulnerables. Funcionan con mínimos márgenes de capital y utilidades y, sencillamente, no están en capacidad de asumir un 38,25%¹ de incremento en los costos que representaría la contratación vía contrato laboral (eso sin contar los recargos por trabajo nocturno y en días festivos para el caso de organizaciones y proyectos culturales vinculados con espectáculos en vivo y otro tipo de actividades que suelen ser en las noches y fines de semana, y que tendrían una carga aún más grande con la nueva reforma).

Pienso en un pequeño taller artesanal que no podrá crecer, aun si así lo desea, en proyectos comunitarios de teatro o circo, en pequeñas agrupaciones musicales, en productores independientes, en festivales y fiestas comunitarias, en gestores y consultores culturales, en casas de la cultura de municipios pequeños que viven de la estampilla Procultura y su presupuesto total para el año es de 40 a 60 millones de pesos. Pienso en dos de los cuatro monitores de esas casas de la cultura que ya no podrán ser contratados, y en los procesos de formación, creación, programación, encuentro y circulación que, en consecuencia, se verán afectados en esas comunidades por este recorte de colaboradores. Pienso en centros culturales que apenas sobreviven; en emprendimientos creativos y culturales.

¹ Este cálculo sale de sumar al salario mínimo, las prestaciones sociales que incluye un contrato laboral: salud, pensión, ARL, Caja de compensación, primas, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones. No incluye recargos

El último inciso del artículo 41 está orientado a reconocer el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato, lo cual, en principio, está muy bien, pero implica el riesgo de encarecer la producción artística y cultural a niveles que gran parte del sector no está en capacidad de cubrir.

Pienso, por ejemplo, en los espectáculos en vivo que incluyen montajes, presentaciones y desmontajes en horarios nocturnos y que se sacan adelante con enormes esfuerzos. Pienso en los pequeños estudios de grabación musical que durante la jornada laboral ordinaria prestan sus servicios a agentes con mayor capacidad adquisitiva y en las noches y madrugadas abren sus puertas a estudiantes y productores musicales emergentes. Quién absorberá el incremento de las horas nocturnas y en días festivos y cómo impactará la producción artística y cultural, son preguntas que debemos hacernos desde una mirada que combine idealismo con realismo, no para concluir que no hay que avanzar en el reconocimiento del trabajo extra y nocturno, sino para tomar en consideración efectos negativos que se puedan derivar y anticiparse a ellos con las mejores soluciones posibles.

Pienso en los más vulnerables, que no van a aguantar.

por trabajo nocturno y en festivos que aplicarán para muchos espectáculos en vivo.

LA PROCESIÓN VA POR DENTRO

Pienso también en muchas organizaciones culturales potentes y consolidadas, que cuentan con una nómina —a veces más amplia, a veces más reducida— de personas vinculadas mediante contratos laborales, pero que enfrentan enormes desafíos para garantizar su sostenibilidad. Se trata de organizaciones que, en muchos casos, deben resolver una parte significativa de sus funciones misionales recurriendo a contratos de prestación de servicios.

Cualquiera pensaría que se trata de instituciones culturales que tienen cómo asumir ese incremento de casi el 40% en muchas de sus contrataciones y que podrían generar muchos empleos estables y formales para el sector, dignificando la vida de sus colaboradores.

Cualquiera... que no haya visto la campaña de Batuta, que circula actualmente en redes sociales, pidiendo apoyo económico porque tiene oxígeno solo hasta agosto.

Cualquiera que no se ha enterado de que las tres agrupaciones que hacen parte de la Asociación Nacional de Música Sinfónica —el Coro, la Banda y la Orquesta Sinfónica Nacional—, junto con otras orquestas en varias ciudades del país, han estado en riesgo serio de desfinanciación total, aun en medio de presupuestos públicos históricos del Ministerio de las Culturas.

El caso de la Orquesta Sinfónica Nacional es especialmente revelador: a partir de lo establecido en la Ley de la Música, todos

sus músicos deben ser integrados como trabajadores oficiales a través de contrato laboral. A pesar de contar con el apoyo del Gobierno Nacional, enfrenta serios problemas de financiación y riesgos de sostenibilidad.

Cualquiera que no conozca que la Filarmónica de Medellín —una de las más sanas financieramente, con un modelo de gestión sostenible e innovador que hoy es ejemplo a nivel nacional e internacional— tendría que reducir su orquesta en un 25% para cumplir con lo dispuesto en el artículo 41. Más estabilidad para el 75% que se queda, desempleo absoluto para el 25% que se va. (Y no, el sector sinfónico del país no tendrá cómo absorberlos).

Cualquiera que ignore la situación financiera de la mayoría de los grandes museos, teatros y centros culturales, tanto públicos como privados, que buscan desesperadamente nuevas fuentes de financiación para cubrir sus gastos de funcionamiento.

Cualquiera que no haya estado al frente de este tipo de organizaciones, cuya responsabilidad e impacto social son directamente proporcionales a sus enormes desafíos financieros.

CONSEJOS VENDO Y PARA MÍ NO TENGO

Y pienso, también, en las dinámicas de Ministerios, entidades culturales públicas o mixtas y secretarías de cultura de todo el país.

¿Cómo se reemplazarán los cientos de contratos que hoy suscriben las entidades públicas por prestación de servicios, con plantas de cargos al límite? ¿Función Pública les aprobará un incremento de sus plantas con una situación fiscal como la que atraviesa el país?

¿Está el Ministerio de las Culturas en capacidad de reemplazar sus contratos por prestación de servicios por contratos laborales sin disminuir a casi la mitad el número de personas que desarrollan tareas y proyectos en todo el país y, por ende, el alcance, cobertura e impacto de sus programas?

¿Por qué el gobierno del cambio que propone esta norma no ha contratado a sus colaboradores a través de contratos laborales en estos tres años para dar ejemplo y demostrar que sí se puede? ¿Qué se lo ha impedido?

¿Cuál será el impacto en los distintos programas que hoy son financiados por el Ministerio y ejecutados por múltiples entidades culturales que contratan formadores, gestores y artistas a través de contratos por prestación de servicios? ¿Se dejará de contratar al 40% de las personas para cubrir el incremento del costo de contratación? ¿Los ejecutores serán capaces de asumir las cargas administrativas y riesgos jurídicos derivados de los contratos laborales? ¿Se sacrificará el impacto y alcance de estos programas en los territorios y comunidades?

¿Qué pasará con entidades como Artesanías de Colombia que ha tenido una planta de personas vinculadas cercana a las 90 personas y unos 250 contratistas en todo el país? ¿Rebajará la

presencia en las regiones en un 40%? ¿Qué impacto tendrá para las y los artesanos en las regiones?

¿Qué pasará con facultades de arte y unidades académicas afines de universidades públicas, algunas de ellas hoy en situaciones financieras críticas, para cubrir el incremento del 40% en los costos de parte de su contratación? ¿Quién asumirá ese costo? ¿Los docentes? ¿los estudiantes? ¿Los aliados?

Veamos en mayor detalle algunas dinámicas que se presentan en el sector público y que plantean serios interrogantes.

Además de no pagar a tiempo a los contratistas, dejar sin contrato a las personas varios meses del año e implementar requisitos y procesos de contratación kafkianos, una situación persistente que se presenta en el sector público es la de disfrazar contratos laborales como si fueran de prestación de servicios. Es lo que en el ámbito jurídico se denomina “contrato realidad”: se contrata por prestación de servicios a personas con las que realmente se establece una relación laboral que se concreta cuando confluyen tres elementos: prestación del servicio, remuneración y subordinación.

Usualmente, sin embargo, se recurre a este artilugio, no porque se quiera explotar a los colaboradores y negarles los derechos a la seguridad social que confieren las relaciones laborales, sino porque el aparato burocrático del Estado ha llegado a su tope máximo. Si bien en el gobierno Duque se derogaron las normas que establecían límites al gasto de funcionamiento de los departamentos, distritos, municipios y entidades del orden

nacional, fijando topes máximos de gasto según sus ingresos corrientes de libre destinación, sigue siendo necesario que las dependencias y entidades públicas que busquen aumentar sus plantas de cargos garanticen su financiación ante Función Pública. La pregunta es si las dependencias y entidades van a destinar una mayor cantidad de recursos a mantener una planta de cargos en detrimento del cumplimiento de su misión y, con ello, perjudicando cientos de procesos de formación, creación, circulación, programación, encuentros ciudadanos, protección del patrimonio cultural, mantenimiento de la infraestructura cultural, entre otros?

Son de público conocimiento las artimañas para taparles a las “*ías*” lo que en realidad constituye un contrato laboral: cambiar año a año el objeto contractual, aun cuando la necesidad es la misma; contratar operadores que tercericen la contratación de los colaboradores; contratar por pocos meses y pocas tareas para luego hacer un otrosí, e incluso sacar a personas con excelente desempeño en sus tareas para que no se configure una continuidad en el servicio que ponga en evidencia la existencia de un contrato laboral. También es doloroso ver a empleadas disfrazadas de contratistas que tienen hijos sin ningún tipo de seguridad social que cubra plenamente su licencia de maternidad y deben regresar a sus tareas al poco tiempo del parto.

Sin embargo, si no se reconocen las restricciones reales para ampliar las plantas de cargo, el artículo 41 no resolverá el problema. Al contrario, dejará a muchas personas que se vinculan a la administración pública para desempeñar

actividades artísticas y culturales sin la posibilidad de hacerlo y derivar de ello un sustento para vivir.

Ahora bien, el problema de disfrazar los contratos laborales de contratos por prestación de servicios no debe llevarnos a satanizar los contratos por prestación de servicios que, para muchos, funciona muy bien.

Tanto del lado de la demanda de las organizaciones y proyectos culturales, como de la oferta de artistas, creativos, gestores, consultores y demás agentes del medio, hay infinidad de dinámicas posibles y en muchas ocasiones, el contrato laboral no es la mejor opción. Esto nos lleva de lleno a poner de presente la falacia de la aplicación universal que presenta el artículo 41 de la reforma laboral y sus vicios de inconstitucionalidad.

LA APLICACIÓN UNIVERSAL DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PROBLEMÁTICO ELEMENTO DE LA SUBORDINACIÓN

La norma parte de una premisa falsa: que todas las actividades laborales y prácticas relacionadas con el arte y la cultura pueden y deben ser reguladas bajo la misma modalidad de contratación. Ignora que el sector artístico y cultural tiene dinámicas propias y diversas que requieren instrumentos específicos y diferenciales. También desconoce que las relaciones jurídicas entre las personas se regulan básicamente por el principio constitucional de la autonomía de la voluntad que les permite diseñar las relaciones jurídicas que

determinarán su comportamiento y obligaciones de acuerdo con sus necesidades, aspiraciones y conveniencias.



Foto: IA

El artículo 41 impone a todas las personas que realizan labores y prácticas artísticas y culturales la obligación de suscribir un contrato laboral, lo que significa que les impone la obligación de estar subordinados al empleador. Esto implica una intromisión desproporcionada del legislador en la autonomía de la voluntad de las personas —a nuestro juicio inconstitucional—, en la medida en que les impide utilizar otros mecanismos de contratación que se adecuen mejor a sus necesidades y deseos. Amenaza, además, muchos verbos fundamentales de la acción cultural como colaborar, cocrear, coproducir, convivir, construir, compartir.

Tendremos que hilar más fino, también, frente a otro tipo de inquietudes, de la mayor importancia, que tienen que ver la amenaza que plantea el elemento de subordinación frente a la libertad creativa de los artistas. ¿Estarán dispuestos los artistas a renunciar a ella por tener un contrato laboral?

Los postulados fundamentales de libertad y dignidad que concretan la autonomía de la voluntad, exigen que cada persona pueda realizar su proyecto de vida como mejor le parezca. Bajo este paradigma, los contratos por prestación de servicios, el emprendimiento y el autoempleo, son alternativas completamente válidas y legítimas para artistas, artesanos, creativos, gestores, y consultores cuya aspiración no sea emplearse ni depender de nadie, ni estar subordinado a nadie, sino vivir de su actividad cultural, creativa o artística. Por eso en vez de prohibirlas o restringirlas, estas figuras se deberían reconocer y fortalecer, integrando medidas especiales de protección.

Promover mejores condiciones de empleo, autoempleo y emprendimiento, crear mecanismos de protección especiales para contratistas del arte y la cultura, fortalecer capacidades asociativas, sindicales, gremiales y de seguridad social de los artistas, artesanos, cultores, portadores, agentes, gestores y demás actores vinculados a las culturas, las artes, el patrimonio y los saberes, atendiendo a las necesidades y dinámicas propias de estos sectores en sus eslabones de formación, creación, producción, circulación y apropiación, tiene que ser una búsqueda en la que no desfallezcamos. Pero es imperativo reconocer las dinámicas propias de un sector que contiene

diversos subsectores y en el que cada uno de ellos constituye un ecosistema cultural que no admite fórmulas únicas. Incluso, al interior de los subsectores, es inconveniente unificar tratamientos laborales. Pensemos, por ejemplo, en las artes escénicas: no se puede pensar en condiciones iguales para los espectáculos en vivo o grabados en estudios. Los procesos, instrumentos, agentes, dinámicas y necesidades varían enormemente.

Y allí radica la imposibilidad de regular algo tan amplio, complejo y diverso como el sector cultura con una única tipología contractual, por más que las intenciones sean las mejores.

La aplicación universal que presenta el artículo 41 presenta tres dificultades más:

En primer lugar, deja importantes inquietudes frente a los derechos de autor y la propiedad intelectual que crean relaciones económicas que trascienden el salario por hora trabajada.

En segundo lugar, pone en riesgo la contratación de artistas extranjeros. Imaginemos al promotor de conciertos que contacta al representante de Los *Rolling Stones* y tendrá que contratar laboralmente a todos los músicos y su staff y pedirles que tramiten visa de trabajo. Y no. No se puede arreglar vía decreto reglamentario porque la norma legal no establece excepción alguna para artistas extranjeros sino que, por el

contrario, es reiterativa con que “incluye cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural”.

Y en tercer lugar, no reconoce las complejas y crecientes interseccionalidades del arte y la cultura con otros campos. ¿un camarógrafo es un artista? ¿una abogada especializada en políticas culturales es una gestora cultural? ¿un medio de comunicación cultural es un agente cultural?

Los límites del arte, además, suelen ser difíciles de trazar, incluso al interior del arte: “En la actualidad “todo” puede ser arte y “nada” lo es”, nos dice Vargas Llosa en su columna “Caca de Elefante”, escrita en 1997 para el diario El País, refiriéndose a los caprichos del mercado y las manipulaciones de galerías y *marchands* que identificó en un recorrido por museos y galerías de la capital inglesa.

OTRA ARREMETIDA LEGISLATIVA PARA LOS GESTORES CULTURALES

Muchos gestores culturales que operan como consultores independientes para múltiples proyectos simultáneos enfrentan una disyuntiva shakesperiana.

En un escenario imposible, en el que mágicamente se abrieran cientos de vacantes para ofrecernos empleo formal, nos enfrentaríamos a varios riesgos. Por un lado, convertirnos en empleados en condiciones de subordinación implicaría sepultar nuestra libertad y autonomía para proyectarnos como mejor nos parezca. También supondría migrar a empleos de tiempo

completo, perdiendo la diversidad de proyectos que caracteriza nuestro proyecto de vida como gestores, asesores y consultores. Otra posibilidad sería migrar a empleos formales de tiempo parcial, por obra o por horas, con múltiples jefes, todos con la posibilidad de disponer y cambiar nuestras tareas, funciones, horarios y destinos en cualquier momento (sí, en derecho laboral, esta facultad del empleador se llama *ius variandi*).

En la vida real, las opciones no son menos complejas: mantenernos como trabajadores independientes, pudiendo solo trabajar en proyectos propios; migrar hacia la economía informal; o cesar por completo nuestra actividad como gestores culturales, quedándonos sin fuente de ingresos y sin proyecto de vida.

Esta situación, sumada al peligroso proyecto de ley sobre la figura del gestor cultural que cursa actualmente su tránsito legislativo (ver [Una mirada crítica al proyecto de ley que reglamenta la gestión cultural en Colombia](#)), pone en jaque el futuro de la gestión cultural en el país.

Ahora bien, ¿quiénes podrían adaptarse a este nuevo escenario? Algunas grandes instituciones culturales, las industrias culturales consolidadas —como medios de comunicación, productoras, sellos musicales o grandes editoriales—, y entidades del sector turismo y comercio que contratan artistas, aunque probablemente rebajen sus contrataciones y disminuyan la variedad de su oferta.

¿Quiénes quedarán excluidos o sufrirán enormes perjuicios? Colectivos artísticos emergentes, proyectos culturales comunitarios, iniciativas de base y autogestión, artistas individuales sin representación empresarial, gestores culturales que trabajan como consultores o asesores independientes, así como artesanos y otros cultores y sabedores del patrimonio cultural.

CONSECUENCIAS NO DESEADAS

Informalización acelerada

Paradójicamente, una norma diseñada para formalizar podría acelerar la informalización y el desempleo. Los contratantes optarán por esquemas "grises" antes que asumir costos prohibitivos. Es lo que en economía se llama incentivos perversos.

Leí esta semana un mensaje en X del exministro de las Culturas, Juan David Correa, refiriéndose a un dilema parecido para los aprendices del SENA que genera lo aprobado en la reforma. Planteaba el exministro un escenario como alternativa a la interpretación de que los jóvenes colombianos no serán acogidos por las empresas: “Y si pensamos al contrario? Y si el acuerdo es abrir las puertas y ganar un poco menos y distribuir un poco más?”. Pensé mucho en esta invitación y concluí que es una reflexión importante para las grandes empresas, que son las que están obligadas a contratar aprendices del SENA pues, aunque parecería que parte de una racionalidad distinta a la empresarial, no lo es si creemos que las condiciones

persistentes de desigualdad son una amenaza real para el crecimiento económico y para el bienestar empresarial.

Lastimosamente, creo que esta misma invitación no es viable para un sector como el cultural, altamente frágil, que lucha por su sostenibilidad financiera día a día.

Concentración del mercado

Solo los grandes jugadores podrán cumplir con los nuevos requisitos, concentrando aún más un sector que requiere diversidad y pluralidad.

Reducción de oportunidades

Muchos proyectos culturales simplemente no se realizarán, reduciendo las oportunidades de trabajo que la norma pretende proteger. Otros, como bares y discotecas que emplean a un número importante de músicos, seguramente quedarán con una pequeña planta de empleados formales y reducirán la diversidad de su oferta dejando de contratar a cientos de músicos.

ASPECTOS POSITIVOS QUE NO DEBEN PERDERSE

La reforma aborda problemas reales que deben seguir orientando las políticas culturales del país, tales como el reconocimiento institucional del trabajo cultural; la aspiración de una protección social para trabajadores históricamente desprotegidos, que deberá repensarse de forma creativa y

específica para adecuarse a las dinámicas de los distintos ecosistemas del arte y la cultura; la dignificación de los oficios culturales; y la creación de un precedente legal para futuras regulaciones específicas.

ALTERNATIVAS VIABLES

En lugar de aplicar mecánicamente la figura del contrato laboral, Colombia podría desarrollar un **Régimen especial cultural** que reconozca las especificidades del sector e incluya:

- **Seguridad social flexible:** Sistemas que permitan aportes proporcionales y acumulables entre proyectos.
- **Cooperativas y asociaciones:** Marcos jurídicos que faciliten la agremiación sin perder flexibilidad.
- **Fondos de Protección social:** Mecanismos solidarios financiados por el sector para proteger a sus trabajadores.

Es importante señalar que varios mecanismos financieros incluidos en el proyecto de ley que fortalece la Ley General de Cultura contribuirán significativamente a la protección de artistas y gestores culturales, en caso de ser aprobados. Un ejemplo destacado es la estampilla Procultura, que actualmente se destina en parte a financiar la seguridad social de creadores y gestores culturales. El proyecto propone ampliar su tarifa y aumentar la proporción destinada a este fin: del 10% actual al 30%.

Como este, hay varios mecanismos financieros y no financieros orientados a fortalecer los diferentes ecosistemas y generar

mayor vinculación y retribuciones al sector. El título de estímulos y fomento, sin embargo, no parece cambiar, y no es seguro que sea conveniente, la prohibición de utilizar recursos de convocatorias de estímulos para financiar el pago de las nóminas de los beneficiarios.

REFLEXIÓN FINAL

El artículo 41 que será sometido a conciliación muy pronto, pensado para dignificar el trabajo cultural, podría terminar eliminando muchas oportunidades laborales que existen en el sector y poniendo en riesgo real la sostenibilidad de planes, proyectos y programas, así como de procesos de formación, creación, programación y circulación en todo el país, en especial en los territorios con menor financiación para la cultura. Como un verdadero regalo griego, llega vestido de protección pero carga dentro las semillas de la destrucción y la parálisis.

El sector cultural colombiano necesita protección social y dignificación laboral, pero también necesita supervivencia. Una regulación que ignore las realidades económicas y operativas del sector no protege a nadie: simplemente empuja a todos hacia la informalidad o la inexistencia.

La cultura no es una industria como las demás. Sus tiempos, recursos, metodologías, objetivos y motivaciones responden a lógicas diferentes que requieren instrumentos específicos. Pretender regular el trabajo cultural con las mismas herramientas del trabajo industrial es como intentar dirigir una orquesta con los gestos de un controlador de tráfico:

técnicamente son ambos trabajos de coordinación, pero los resultados serán catastróficos.

Ojalá se corrija el rumbo antes de que esta norma entre en vigor. La cultura merece protección, pero también merece comprensión. Un regalo griego disfrazado de dignificación no le sirve a nadie, especialmente a quienes pretende proteger.

Y mientras en el Congreso cursa un esperanzador proyecto de ley que fortalece la Ley General de Cultura y que pretende equilibrar la balanza territorial y poblacional, este artículo deja en jaque mate a muchos territorios, poblaciones y agentes que no podrán asumir los costos de una contratación laboral obligatoria para todos los subsectores eslabones y modalidades del arte y la cultura.

El sector cultural colombiano necesita políticas que reflejen un conocimiento profundo de sus realidades. Esta norma idealiza un resultado deseado por todos, desconociendo los riesgos y daños que se generarán. Ojalá no se apruebe.