
Decálogo por la **dignidad laboral y profesional** de la **gestión cultural en Cataluña**

*Medidas a implementar para combatir
la precariedad*



Publica:



Professionals de
la Gestió Cultural

Con la colaboración de:



Diputació
Barcelona

Àrea de Cultura



Ajuntament de
Barcelona



Generalitat
de Catalunya
Departament
de Cultura

Índice



- 4 **La profesión**
y la precariedad
- 6 **Causas de la precariedad**
laboral y profesional
- 8 **Malas prácticas detectadas** que generan
precariedad laboral y profesional
 - A. Contratación laboral en una organización pública o privada
 - B. Contratación de profesionales autónomos, pequeñas empresas y entidades del tercer sector
 - C. Situaciones comunes en la contratación laboral y profesional
- 10 **Consecuencias de la precariedad**
laboral y profesional

12 **Decálogo por la dignidad** laboral y profesional de la gestión cultural en Cataluña

- A.** El papel relevante de la cultura y de su gestión
- B.** El derecho a trabajar en equipos completos, calificados y competentes
- C.** El derecho y el deber a una contratación digna
- D.** El derecho a recibir y el deber de proporcionar una retribución justa
- E.** El derecho a gozar de unas condiciones de trabajo dignas y el deber de proporcionarlas
- F.** El reconocimiento de los estudios y la titulación en gestión cultural
- G.** La igualdad de derechos y deberes laborales
- H.** La aplicación de los procesos de licitación adecuados
- I.** El reconocimiento máximo de la propuesta técnica y la trayectoria profesional
- J.** La valoración de la especificidad

20 **La responsabilidad y el compromiso** de cada persona

21 **Promoción del decálogo**

La profesión y la precariedad

La gestión cultural es una profesión relativamente nueva. Aunque su esencia (la gestión del hecho cultural) se remonta a los inicios del ser humano, el término como tal, reconocido como profesión, data de mediados de los años ochenta del siglo pasado en nuestro país, poco antes en la Europa continental. Esta relativa juventud, junto con una estructuración profesional débil (no existe un colegio oficial propio ni sindicatos con secciones específicas) han provocado que actualmente no se den las condiciones idóneas para un pleno desarrollo de la profesión y que, en cambio, tengan lugar múltiples situaciones de precariedad.

Cataluña ha sido líder en el ámbito de la gestión cultural. En 1989 se creó en Barcelona el primer máster de gestión cultural de España y América Latina, y la ciudad se convirtió en un epicentro de referencia en este ámbito profesional y un punto de encuentro de gestores culturales. Desde la época de los primeros ayuntamientos e instituciones democráticas hasta la crisis financiera de 2008, y especialmente a partir de 2010, la gestión cultural creció en actividad y número de profesionales.

Pese a esta trayectoria, la precariedad en la gestión cultural es hoy un reto importante. La mayoría de las situaciones de precariedad observadas se sitúan, no obstante, dentro del marco legislativo y son conformes a las leyes. Por tanto, es necesario buscar las causas de la precariedad en un desconocimiento del contenido de la profesión y de su implementación, que puede derivar en una infravaloración o, incluso, en un desprecio por parte de quien debe tomar las decisiones que dignifican o, por el contrario, precarizan el desarrollo de la profesión de la gestión cultural. A menudo se trata más de un necesario posicionamiento ético en contra

de la precariedad laboral y profesional que de un posicionamiento estrictamente legislativo.

Este decálogo desea identificar y denunciar las principales situaciones de precariedad y malas prácticas existentes, detectar sus causas y consecuencias y, sobre todo, aportar propuestas que las instituciones contratantes implementen a fin de favorecer un desarrollo plenamente digno de la profesión.

En todo momento se han contemplado las situaciones de precariedad tanto en el ámbito laboral (contratación de personas en plantilla propia) como profesional (contratación básicamente de personas autónomas, empresas, asociaciones y otros).

El análisis y el decálogo se centran en las profesiones de la gestión cultural, reconociendo que también existen situaciones de precariedad en la cultura, tanto en el ámbito artístico como el técnico.

El análisis y el decálogo han sido posibles gracias a la jornada *Gestionant la cultura, de la precarietat a la dignificació professional. Bones pràctiques i com assolir-les* ('Gestionando la cultura, de la precariedad a la dignificación profesional. Buenas prácticas y cómo conseguir las') celebrada el martes 16 de abril de 2024 en el auditorio del Centro de Estudios y Recursos Culturales (CERC), organizada conjuntamente por el Cercle de Cultura y la Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya.

Causas de la precariedad laboral y profesional

A fin de combatir la precariedad laboral y profesional es necesario, en primer lugar, identificar sus causas para poder establecer las propuestas más adecuadas para minimizar e incluso eliminar sus efectos.

Las causas identificadas más significativas son:

- La falta de reconocimiento social del papel de la cultura que manifiestan parte de los agentes sociales y otros operadores económicos e institucionales.
- El desconocimiento específico de las profesiones relacionadas con la gestión cultural y la aportación que pueden realizar para enriquecer el hecho cultural en una sociedad.
- El desdén de algunos operadores o instituciones hacia la profesión de la gestión cultural al priorizar la rentabilidad económica por encima de la calidad de los servicios, ya sea en la contratación de personal propio o de servicios profesionales externos.
- Las leyes de contratación, la burocracia administrativa y los procesos cada vez más complejos, que dificultan la valoración y aplicación de medidas que reconozcan la aportación profesional y laboral a una institución o proyecto cultural.
- Las relaciones de poder desiguales en las administraciones públicas entre cargos políticos, la intervención, la secretaría y la contratación, por una parte, y el estamento técnico, por la otra, lo que dificulta la plena expresión de los argumentos técnicos y profesionales de experiencia a la hora de definir las condiciones contractuales.
- El poco reconocimiento de algunos operadores y algunas instituciones hacia el potencial de las empresas y los y las profesionales de

la gestión cultural como portadores de valor añadido a los servicios y proyectos, y no como simples intermediarios de contratación de personal.

- El trato, la consideración y la exigencia a profesionales y pequeñas empresas locales especializadas en el sector cultural, al mismo nivel que una gran empresa general de servicios estándar sin ningún vínculo con el territorio o incluso con la cultura.
 - La falta de reconocimiento, y por tanto de exigencia, de la formación existente en gestión cultural.
 - Los problemas de financiación de las empresas y los y las profesionales, en parte derivados del retraso en el pago de las instituciones públicas, con impacto directo en el personal.
 - La inexistencia de un convenio propio del sector de la gestión cultural que reconozca las categorías y los grupos profesionales con unas remuneraciones adecuadas, así como una identificación y lucha efectiva por la defensa de las condiciones laborales.
 - El uso, por tanto, de convenios laborales que no se corresponden con la profesión desarrollada.
 - La poca visibilidad y el poco reconocimiento de las buenas prácticas para hacer frente a la precariedad del sector.
-

Malas prácticas detectadas que generan precariedad laboral y profesional

Derivadas de estas causas, se identifican aquí una serie de malas prácticas en el desarrollo laboral (contratación de personal) y profesional (contratación de organizaciones empresariales y otros) de la gestión cultural; en algunos casos en las administraciones públicas, en otros en las empresas privadas, o en ambas. Aunque muchas malas prácticas no son solo propias de la gestión cultural, presentan unas elevadas tasas de frecuencia en nuestra profesión. Muchas de estas malas prácticas se asocian a más de una causa y se hibridan entre ellas en situaciones multifactoriales:

A - Contratación laboral en una organización pública o privada

1. Las categorías laborales son inadecuadas o no correspondientes: se contrata y se retribuye por un nivel bajo, pero se exigen funciones de un nivel más alto sin compensación económica alguna, algo que no se corresponde ni con la titulación exigida ni con las responsabilidades profesionales.
2. Se produce una cotización inadecuada en relación con la categoría profesional, algo perjudicial de cara a la Seguridad Social y la jubilación, entre otros.
3. Se realizan contratos parciales o puntuales encadenados con prórrogas sucesivas.
4. Se producen situaciones de falsos autónomos (se contrata a una persona autónoma para un puesto de trabajo con todas las características de un puesto fijo).
5. Las licitaciones y la contratación de personal son a través de convocatorias a empresas, es decir, se contrata para un puesto de trabajo de carácter estable como si fuera un encargo puntual a una empresa.

6. No se tiene en consideración suficiente la formación y especialización académica en los procesos de selección de personal o de promoción interna del personal de organismos e instituciones públicas.

B - Contratación de profesionales autónomos, pequeñas empresas y entidades del tercer sector

7. Se usa y se limita el contrato menor para trabajos de mayor consideración económica.

8. Los criterios de valoración son únicos o determinantes (económicamente a la baja) en licitaciones o convocatorias que comportan gasto salarial.

9. Se producen contrataciones sin condiciones claras sobre tareas, duración y retribución o presupuesto.

C - Situaciones comunes en la contratación laboral y profesional

10. Las categorías y los salarios son bajos en comparación con profesionales equivalentes de otros sectores análogos.

11. Los horarios y las condiciones de contratación y de trabajo dificultan la conciliación personal y familiar, y el derecho a la desconexión digital, entre otras situaciones.

12. Se produce una sobrecarga de funciones, sea de forma estructural o puntual, por no cubrir las bajas laborales o por la falta de personal, entre otros.

Consecuencias de la precariedad laboral y profesional

Estas malas praxis detectadas conllevan un deterioro de las condiciones laborales que repercute en un malestar personal y profesional que, además, pueden ocasionar un desarrollo inadecuado del trabajo.

Algunas de las consecuencias detectadas son:

- Inestabilidad y agotamiento en la vida personal y laboral, dificultades de conciliación. El trabajo acaba viviéndose más como un obstáculo que como un espacio de realización profesional y de contribución social.
- Dificultad para mantener una carrera profesional reconocida, continuada y progresiva. Los cambios de proyecto, funciones, condiciones, equipos, espacios, etc. conllevan una desorientación que genera discontinuidades indeseadas.
- Dificultad para mantener la motivación, el compromiso con el trabajo y la implicación en los proyectos. Se buscan, por tanto, alternativas laborales más estables.
- Dificultad de consolidación y cohesión de los equipos humanos, un elemento clave a la hora de afianzar un proyecto cultural a medio y largo plazo.
- Desequilibrio flagrante de condiciones entre personal público y privado para un mismo tipo de trabajo, en algunos casos dentro del mismo proyecto.
- Dificultades de los trabajadores y trabajadoras autónomos y pequeñas empresas de la gestión cultural, a menudo más vinculados y comprometidos con el territorio, para optar a la licitación de proyectos, frente a grandes empresas.

- Adjudicación de proyectos a empresas desligadas de la realidad social, territorial y, en ocasiones, también cultural.
- Dificultad de empresas y entidades para pagar dignamente y a tiempo unos honorarios adecuados al personal propio o a los trabajadores y trabajadoras autónomos contratados.
- La precariedad acaba viviéndose como una forma de desdén e infravaloración profesional, de violencia institucional y sistémica.
- A la larga, pueden darse casos de problemas de salud mental.



Decálogo por la dignidad laboral y profesional de la gestión cultural en Cataluña

Para contribuir a incrementar la dignificación de la profesión y combatir las situaciones de precariedad detectadas, la APGCC define el siguiente *Decálogo por la dignidad laboral y profesional de la gestión cultural en Cataluña*. El objetivo es conseguir que las instituciones públicas, las empresas privadas, las entidades asociativas, las y los profesionales del sector incorporen el decálogo a su forma de trabajar. Es necesario contribuir conjuntamente a que programas, proyectos y equipamientos culturales ofrezcan un servicio que repercuta positivamente en el pleno desarrollo de la profesión y, en consecuencia, de la cultura y de la sociedad.

A. El papel relevante de la cultura y de su gestión

La totalidad de los agentes comprometidos con el sector cultural deben llevar a cabo todas las acciones necesarias encaminadas a valorizar la cultura defendiendo y dignificando la profesión de quien la gestiona. Es necesario incrementar la valoración y el reconocimiento del papel de la cultura en el desarrollo de nuestra sociedad y hacer más visible el rol de las profesiones relacionadas con la gestión cultural. El reconocimiento de la cultura como factor de desarrollo y de bienestar social, de cohesión social, de dinamización comunitaria, de proyección territorial, de empleo de calidad, de dinamismo económico, etc., es la mejor garantía para impulsar y consolidar la gestión cultural como una profesión que lo hace posible y que resulta, por tanto, indispensable.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Destacar el papel de la cultura como un factor de desarrollo de nuestras sociedades.
- Asociar dicho desarrollo a los tres grupos de agentes que lo hacen

posible: profesionales de la creación y la interpretación, profesionales de funciones técnicas y profesionales de la gestión.

- Dar visibilidad y reconocimiento al papel de la gestión cultural como profesión, reconociendo también la labor de los agentes sociales que contribuyen al desarrollo cultural de forma totalmente voluntaria.

B. El derecho a trabajar en equipos completos, calificados y competentes

El desarrollo profesional de una persona exige, a menudo, trabajo en equipo, y más en el sector cultural, donde deben llevarse a cabo muchas funciones. El equipo, por tanto, no es una simple suma de personas trabajando, es la garantía de que se complementan las funciones y donde los y las profesionales se ayudan y colaboran entre ellos. Pero la configuración de los equipos no depende de cada uno de sus miembros, es potestad y responsabilidad de las instituciones y entidades, ya sean públicas, empresas privadas o fundaciones y asociaciones.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Garantizar equipos suficientes, completos, calificados y estables. Debe evitarse en todo caso la sobrecarga de trabajo y limitarla a momentos puntuales, y siempre debe compensarse adecuadamente. En particular, será necesario asegurar previsión y celeridad en las convocatorias de plazas, las sustituciones de bajos, etc.
- Asegurar que los equipos disponen de los perfiles necesarios en todo momento, ya sea con personal propio, ya sea mediante contratos externos, evitando así que los y las profesionales de la gestión cultural deban llevar a cabo funciones ajenas a las contratadas, propias de su área de conocimiento.

C. El derecho y el deber a una contratación digna

Las y los profesionales de la gestión cultural deben tener un contrato laboral en el régimen en el que realmente presten sus servicios y mediante la figura contractual más adecuada a las condiciones ofrecidas y que más garanticen el desarrollo de sus tareas y funciones. Hay que evitar fraudes o situaciones anómalas en la contratación.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Reconocer contractualmente, por escrito y de forma clara, el grado de responsabilidad que corresponda al trabajo a realizar.
- No contratar en régimen de autónomos a personas que acaben trabajando con condiciones de personal interno fijo.
- Garantizar lógica y transparencia en los criterios de externalización de servicios públicos.
- No contratar mediante licitaciones de empresas de servicios a personas que acaben trabajando en las mismas condiciones que el personal interno fijo.
- Velar porque las licitaciones de servicios públicos no precaricen a las y los profesionales del sector, que en la práctica acaban trabajando con las mismas funciones del personal al servicio de las administraciones, pero en condiciones contractuales inferiores.

D. El derecho a recibir y el deber de proporcionar una retribución justa

Las y los profesionales de la gestión cultural deben percibir una retribución digna, de acuerdo con su preparación académica, experiencia, talento, capacidades y dedicación, y adecuada a la posición o las tareas a desarrollar,

que desarticule las desigualdades entre profesionales públicos y privados. Dentro de las administraciones públicas o empresas privadas, las y los profesionales de la gestión cultural tienen derecho a obtener la misma valoración cuando efectúen funciones en puestos de trabajo similares, y deben ser asimilables a profesionales de sectores análogos.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Establecer niveles salariales de acuerdo con el grado de responsabilidades y exigencias por el que se contrata a un gestor o gestora cultural.
- Optar siempre por los niveles más elevados en caso de margen u horquilla salarial.
- Equiparar siempre los niveles retributivos del sector privado y del sector público.
- En caso de duda, es necesario tomar como referentes los niveles retributivos de otras profesiones con posiciones análogas.

E. El derecho a gozar de unas condiciones de trabajo dignas y el deber de proporcionarlas

Las y los profesionales de la gestión cultural tienen derecho, sea cual su figura contractual, al descanso, al ocio y a la vida privada, a tener un horario laboral claro y con las horas extras retribuidas o compensadas. También tienen derecho a disfrutar de vacaciones, como mínimo, de acuerdo con el régimen de vacaciones previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a la baja por enfermedad y maternidad o paternidad, a la desconexión digital y a la conciliación con la vida privada y familiar.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Programar de forma estable o con suficiente antelación unos horarios laborales armónicos y no disruptivos.
- Prever y remunerar los tiempos de descanso y las vacaciones.
- Prever la recuperación o retribución de las horas extras.
- Prever y reconocer las situaciones de baja por enfermedad y maternidad o paternidad.
- Respetar el derecho a la desconexión digital.

F. El reconocimiento de los estudios y la titulación en gestión cultural

Las y los profesionales de la gestión cultural dedican tiempo y esfuerzo a seguir un recorrido formativo con el fin de conseguir un título que reconoce y garantiza su capacitación a la hora de diseñar e implementar servicios, programas y proyectos en el sector cultural. Las instituciones contratantes deberán exigir o, al menos, valorar y reconocer estas titulaciones en las convocatorias y contrataciones laborales y adjudicaciones profesionales. En algunos casos, si se valora su capacitación o de forma complementaria, es posible validar una trayectoria profesional acreditada basada en la experiencia.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Exigir y reconocer la titulación de gestión cultural (grado o posgrado universitario, ciclos formativos, cursos, etc.) en las convocatorias de plazas y licitaciones en las que se exijan funciones asociadas a esta profesión.
- Reconocer la trayectoria y la experiencia certificadas de forma sustitutiva o complementaria a la titulación de gestión cultural.

- Exigir, fomentar y facilitar la formación titulada y continua del personal actualmente en plantilla (cursos, jornadas, etc.).

G. La igualdad de derechos y deberes laborales

De forma generalizada y a todos los efectos, debe exigirse a las y los profesionales de la gestión cultural que trabajen, de forma directa o indirecta, para una misma institución y posición, los mismos requisitos formales (titulación, experiencia, dedicación, etc.). También deben gozar de los mismos derechos funcionales (honorarios, condiciones, etc.). Además, siempre debe buscarse una equiparación con profesionales de otros sectores análogos. Las instituciones deben promover esta no discriminación en todos los casos.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Igualar todos los derechos y las condiciones laborales homologables entre el personal contratado directamente por las instituciones públicas (funcionarios, interinos, etc.) y el personal contratado externamente (profesionales o empresas).
- Igualar todos los derechos y las condiciones laborales homologables entre el personal contratado como gestor cultural con otros sectores análogos (gestión de servicios, programas, y equipamientos sociales, educativos, deportivos, etc.).

H. La aplicación de los procesos de licitación adecuados

Las instituciones públicas deben aplicar cada licitación según la necesidad técnica y el perfil demandado, efectuando una estimación de la jornada o del tiempo de dedicación y proponiendo un precio de licitación teniendo

en cuenta una valoración justa de los costes del contrato, incluyendo los costes directos e indirectos del trabajo a realizar. Debe evitarse aplicar el contrato menor cuando el volumen de trabajo real y, por tanto, su retribución, exceda los límites de este tipo de contrato.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Procurar que el presupuesto base de la licitación de los contratos sea el adecuado cuando se contemplen los salarios, y que estos vayan en función de las categorías, las funciones, la dedicación y las tareas a realizar.
- Aplicar los formatos de gastos menores de adjudicación directa (valor estimado < 5.000 €), contrato menor (valor estimado < 15.000 €) y contrato abierto de prestación de servicios (valor estimado > 15.000 €) en función del valor real y los costes del servicio requerido y no de la agilidad del procedimiento administrativo.

I. El reconocimiento máximo de la propuesta técnica y la trayectoria profesional

A la hora de contratar un servicio a una empresa, sea cual sea el procedimiento empleado, es necesario valorar al máximo la propuesta técnica y la trayectoria profesional para evitar que las ofertas económicas, a menudo a la baja, sean el elemento único o determinante a la hora de adjudicar un servicio profesional.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Valorar al máximo la propuesta técnica, y no la propuesta económica, en las licitaciones.

- Exigir que quien evalúe la propuesta técnica sea personal formado, titulado o responsable del servicio cultural de la institución.
- Incluir en la selección, si es necesario, uno, una o más profesionales externos con formación, titulación y experiencia en el sector cultural objeto de la selección o licitación para asegurar una visión profesional y objetiva.

J. La valoración de la especificidad

Algunos ámbitos de la cultura ya diferencian claramente los requisitos de acceso a la profesión. Es el caso de las bibliotecas, el patrimonio o los archivos. En el mundo de las artes y de la cultura popular y tradicional no siempre hay una delimitación tan marcada, y se recurre al término genérico *técnico* o *técnica de cultura*. Si es importante valorar la formación y los méritos en gestión cultural, también lo es valorar la formación y los méritos en el ámbito específico de gestión que corresponda: teatro, artes visuales, circo, danza, centros cívicos, cultura popular, etc. No es lo mismo ni debería pedirse lo mismo en formación, trayectoria, etc.

Esto se concreta en los siguientes puntos:

- Especificar en las convocatorias cuál es el ámbito o equipamiento de destino.
 - Definir claramente la descripción y las funciones a desarrollar del trabajo.
 - Reconocer en las convocatorias de plazas y bolsas de trabajo la experiencia dentro del ámbito privado, especialmente en el caso de profesionales que trabajan para la Administración a través de contratos de servicios.
-

La responsabilidad y el compromiso de cada persona

La principal herramienta contra la precariedad es continuar esforzándose por la mejora profesional de quien trabaja en el sector de la cultura. Aunque algunos cambios interpelan al Gobierno del Estado, la Generalitat de Cataluña dispone de espacios de interlocución en los que puede insistir en la urgencia de los cambios pendientes. Asimismo, las administraciones locales pueden revisar protocolos y prácticas de actuación para mejorar las contrataciones de las y los profesionales de la cultura, sea en plantilla o externamente, con la máxima garantía y protección. Esto también interpela a los equipamientos y proyectos culturales de todo el territorio. Sin embargo, no se puede olvidar el ámbito de la formación profesional y superior, que necesita alcanzar un pleno reconocimiento y disponer de los recursos necesarios para facilitar trayectorias profesionales completas.



Promoción del decálogo

Para garantizar la implementación efectiva de este *Decálogo por la dignidad laboral y profesional de la gestión cultural en Cataluña*, la Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya llevará a cabo todas las acciones a su alcance para que las principales instituciones responsables de la contratación de personas y organizaciones en el sector de la gestión cultural adopten, de acuerdo con la ley y la ética, las medidas adecuadas en el marco de la dignidad, el reconocimiento profesional y la lucha contra la precariedad laboral y profesional.

Entre otros, se compromete a:

- Garantizar la aplicación de las buenas prácticas profesionales en el seno de la APGCC.
- Promover el decálogo y su implementación por todos los medios generales a su alcance (web, boletines internos, medios de comunicación, redes sociales, etc.).
- Asegurar que las y los profesionales, tanto de la APGCC como de fuera de la entidad, y las personas responsables de los procesos contractuales sean los primeros en promover, aplicar y exigir la implementación de este decálogo en sus puestos de trabajo.
- Promover alianzas con otras asociaciones profesionales del sector cultural para concienciar y colaborar en la lucha contra la precariedad.
- Promover alianzas y acciones conjuntas con la FEAGC (Federación Estatal de Asociaciones de la Gestión Cultural) y con otras entidades civiles del mundo de la cultura para promover las acciones legislativas correspondientes a escala estatal.

- Llegar a acuerdos con las instituciones contratantes públicas (Generalitat de Cataluña, diputaciones provinciales, consejos comarcales, ayuntamientos y sus organismos autónomos, entre otros) para que apliquen internamente este decálogo y promuevan su implementación en las instituciones con las que se relacionan.
- Llegar a acuerdos con las organizaciones municipalistas para que promuevan la implementación de este decálogo entre sus organismos asociados.
- Llegar a acuerdos con los principales sindicatos para que exijan y promuevan la aplicación de este decálogo.
- Llegar a acuerdos con las principales fundaciones y empresas de la gestión cultural y las organizaciones patronales correspondientes para que exijan y promuevan la aplicación de este decálogo.
- Ofrecer la posibilidad de proporcionar soporte especializado y participar en los procesos de definición de plazas, encargos, licitaciones y sus procesos de selección formando parte de los tribunales evaluadores.

Barcelona, abril de 2025



La **APGCC** se fundó en 1993 con el objetivo de convertirse en el **punto de encuentro** y la **plataforma de representación y reflexión** de los profesionales de la gestión cultural de Cataluña.

Desde entonces se ha ido consolidando como una organización de referencia en el sector. Actualmente, está formada por **más de 790 personas asociadas**.

#somcultura



Professionals de
la **Gestió Cultural**

C/ Montalegre, 7 comunicacio@gestiocultural.org
08001, Barcelona T +34 932 703 566

www.gestiocultural.org

