

LAS IMPLICACIONES JURÍDICAS COMO LABOR INHERENTE AL PAPEL DEL NUEVO GESTOR CULTURAL EN EL CONTEXTO DE INTERDISCIPLINARIDAD

The legal implications as an inherent work of the new cultural manager's role in the context of interdisciplinarity

Oscar Sevilla Herrera

Universidad de Guanajuato, Guanajuato, México
o.sevillaherrera@ugto.mx

PALABRAS CLAVE

Derecho cultural
Gestión cultural
Interdisciplinarietà

KEY WORDS

Cultural law
Cultural management
Interdisciplinarity

RESUMEN

La gestión cultural se convierte en un área de profesionalización de manera constante y continua, por lo cual, es necesario encontrar perfiles que se ajusten y sean idóneos para su desarrollo y ejecución. Para construir dichos perfiles, es necesaria una colaboración interdisciplinar de diversas áreas del conocimiento. Derivado de ello, hablaremos del entorno en el cual se relaciona la gestión cultural, pasando a cómo se construye el perfil del gestor y finalmente, el principal objetivo de esta investigación será aportar un panorama respecto a las implicaciones jurídicas mínimas para construir dicho perfil.

ABSTRACT

Cultural management becomes an area of professionalization in a constant and continuous way, therefore, it is necessary to find ideal profiles that are suitable for its development and execution. In order to build these profiles, an interdisciplinary collaboration of various areas of knowledge is necessary. Derived from this, we will talk about the environment in which cultural management is related, and then, how the profile of the cultural manager is built. Finally, the main objective of this research will provide an overview of the minimum legal implications for the construction of this profile.

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente artículo fue elaborar un análisis de investigación bibliográfica sobre el papel del nuevo gestor cultural tomando en consideración su profesión interdisciplinaria, esbozando así las tareas pertinentes que debe tener para el desarrollo de sus actividades específicamente en cuanto a la relación con el derecho, ya que para los objetivos propios de la gestión cultural resulta relevante esté ámbito y prácticamente inherente.

Por lo tanto, observamos que el papel del nuevo gestor cultural proveniente de un campo del conocimiento, que aunque autónomo en su práctica, resulta interdisciplinario en cuanto a su composición académica. Por lo cual, esta investigación se compone de 3 apartados, en el primero de ellos se analizó propiamente a la nueva gestión cultural fijando su estatus como una actividad interdisciplinar conociendo el entorno donde se desenvuelve y la perspectiva con la que se refleja en la sociedad.

El segundo apartado fue el estudio del perfil del nuevo gestor cultural, comenzando con el enfoque que se tiene de la gestión cultural como una actividad humana, tratando así los tipos de personas que realizan dicha actividad. Después definimos las categorías en las que se basa la gestión cultural como profesión y derivado de ellas, para cerrar, desgranamos las herramientas interdisciplinarias mínimas que construyen el perfil esperado del nuevo gestor cultural.

El tercer y último apartado, versó sobre el análisis particular de una de estas herramientas que construye el perfil del nuevo gestor cultural; estamos hablando de las cuestiones jurídicas, en las cuales se aportó un bagaje teórico-normativo como metodología, respecto a las nociones legales mínimas que el gestor cultural debe conocer para desenvolver de forma eficiente su papel, resaltando su necesidad e importancia y sobre todo su pertinencia en la producción y dirección de los proyectos culturales y artísticos.

En la actualidad vivimos en una sociedad donde toda función profesional se ve inmersa en un campo de interdisciplinaridad. La colaboración de las diversas áreas del conocimiento para la obtención de fines concretos se observa cada día con mayor frecuencia, y la nueva gestión cultural es un buen ejemplo de ello. Por lo tanto, es evidente que las tareas del nuevo gestor cultural no quedan exentas de este factor interdisciplinario, pues será de suma importancia que el gestor cuente con las nociones básicas de la relación entre la gestión cultural y el derecho.

Así pues, al referirse a un gestor cultural se habla de un profesionalista que no se avoque solamente a un área del conocimiento o, que no se limite a un solo campo de acción, sino que por el contrario tenga conocimientos en diversos campos. Su perfil será por tanto, interdisciplinar (Pérez, 2017; Estrada, 2012).

El entorno de la Nueva Gestión Cultural como actividad interdisciplinar

La cultura en la sociedad cumple funciones de legitimación y de conformación de la ciudadanía (Bayardo, 2018). El entendimiento de un pueblo para y con la cultura propicia cuestiones de enriquecimiento social tendientes a generar una armoniosa convivencia, un crecimiento intelectual y una colectividad consciente de su situación. Por su parte, la nueva gestión cultural cumple con funciones de cercanía y de acceso precisamente entre los bienes culturales y la sociedad. Esta primera parte tratará sobre esta función de la nueva gestión cultural y como se genera a través de la conexión entre varias disciplinas.

Entonces, antes de dilucidar las funciones que repercuten en la nueva gestión cultural, entendamos que implica hablar de ella, pues según Piñón (2005):

“La gestión cultural es sin duda un campo emergente, con una gran fuerza dinámica, tanto la óptica de favorecedora de la cohesión y el desarrollo de las sociedades, como desde la perspectiva de la cultura como generadora de riqueza y empleo. Ciertos conceptos acuñados en los últimos años – controvertidos en algunos casos – como los derechos culturales y la gestión de la diversidad cultural, <<la cultura da trabajo>> o la excepción cultural, terminan por explicar el creciente interés por este campo profesional.” (p. 11).

Se resalta entonces, que al hablar de gestión cultural nos referimos a un campo emergente. Al ser una actividad tendiente al desarrollo social acarrea consigo una serie de cuestiones más allá de los enfoques culturales. Debido a ello, se genera un interés entre diversos tipos de profesionistas y las distintas disciplinas que coadyuvan a su consolidación y fortalecimiento.

La Gestión Cultural como encargo social

El oficio de la gestión cultural tiene su génesis a partir de una necesidad social. Busca llenar huecos sociales haciendo llegar a todos los sectores de la población bienes y servicios culturales de calidad. Para cumplir con esta labor, la gestión cultural retoma los conocimientos, metodologías y herramientas de otras disciplinas de las humanidades, ciencias sociales y administrativas para diseñar y aplicar modelos de soluciones a las necesidades y problemas culturales (Mariscal, 2019).

Haciéndose valer de esta necesidad de cercanía entre las disciplinas, la gestión cultural debe ser entendida como un campo interdisciplinar en donde se puedan relacionar conceptos, metodologías, fundamentos técnicos y financieros para su análisis e intervención en la estructura social. Utilizando también diseños, implementaciones y evaluaciones de las estrategias de acción cultural, como bien menciona Martinell (2000): “La gestión cultural es fruto de un encargo social que profesionaliza a un número considerable de personas en respuesta a unas necesidades de una sociedad compleja. Esto le da una perspectiva pluridisciplinar.” (p.4).

Más allá de solo verlo como una cuestión pluridisciplinar donde se engloban varias disciplinas, se propugna por el término interdisciplinar, en donde convergen diversas disciplinas para su composición. Dando como resultado, una disciplina novedosa, que representa por sí misma un campo de autonomía que debe gozar de reconocimiento.

Consolidando la Nueva Gestión Cultural

La consolidación de la nueva gestión cultural tiene una praxis que se moviliza entre las fronteras marcadas por diversas disciplinas, debemos acercarnos para su construcción a metodologías y técnicas que permitan ver de otro modo (Yáñez, 2018) en función de las potencialidades significativas y las alternativas estético – creativas.

Desde esta perspectiva los estudios de la gestión cultural se orientarán tanto a la construcción como a la reconstrucción de una teoría social de la cultura (Ramírez Mejía, 2007). Esto conlleva a la proyección de organizaciones culturales, involucrando la complejidad interdisciplinaria, que da pauta de su generación y consolidan su estructuración, atrayendo consigo comprensión, interpretación y formulación de opciones que incrementen y fortalezcan el desarrollo de la cultura en las prácticas sociales.

Entonces, la consolidación de la gestión cultural estará entendida según menciona Tovar (2007) como:

“Una serie de actividades relacionadas con el accionar artístico y cultural, público o privado, que abarca elementos tales como administración y presupuesto, acceso a fuentes de financiación, ejercicios de participación, procesos de comunicación, relaciones públicas, estructuras e infraestructuras, aspectos legales y contractuales, técnicas, obtención de recursos y producción y cooperación entre otras.” (p. 26).

A continuación como ejercicio de deconstrucción, se observa como la definición aportada por Tovar emana de forma implícita el aspecto interdisciplinario de la gestión cultural, por ejemplo su relación con las artes, la administración, la economía, la sociología, la antropología, la comunicación, la política entre otras; pero se resalta como es nuestro tema el derecho, cuyo papel en específico se verá con detalle más adelante.

Vemos como al desgranar esta concepción de la gestión cultural se puede apreciar su esencia interdisciplinaria, para visualizar mejor este punto nos apoyamos del siguiente cuadro esquemático (Ver Figura 1).

En este cuadro podremos observar como una serie de disciplinas apoyan a la gestión cultural. Sin embargo, no se limita a que éstas sean las únicas, ya que por su naturaleza la gestión cultural se puede auxiliar de muchas otras que no se ejemplificaron, por ejemplo, de saberes tecnológicos y computacionales, de conocimientos de construcción propios de las ingenierías, de métodos hermenéuticos y filosóficos, entre otros; el objetivo siempre estará versado sobre la consolidación de proyectos culturales.

Para esta disciplina emergente no basta con entender la realidad sino que también la interviene y con ello logra modificarla positivamente. Para que este cambio sea significativo, es prudente que esté basado en un correcto modelo de intervención de la acción cultural. La realidad de la gestión cultural se interviene mediante el factor humano, es decir, en las personas sobre las cuales recae la profesión de gestor. Esta es la razón por la cual es necesario que existan profesionales formados en este campo. Estamos hablando de los gestores culturales, los cuales dominarán los aspectos propios de la gestión del área, así como de las otras áreas afines, con el objetivo de llevar a cabo proyectos culturales exitosos, entonces pues, ¿Cuáles son las características que debe tener un gestor cultural?, esta cuestión es la que se analizará a continuación.

El perfil del nuevo gestor cultural

El nuevo gestor cultural se enfrenta a una multiplicidad de definiciones de lo que representa su campo de acción. Por lo tanto, debe estar abierto y consciente de las vinculaciones que debe tener con diversas disciplinas (Román García, 2018), hacer mención de esto es referirse al perfil del nuevo gestor cultural como un perfil interdisciplinario, donde no existe preponderancia o jerarquía en las diversas áreas del conocimiento que dilucida, sino que debe existir una coadyuvancia donde todas las disciplinas pertinentes se auxilien entre sí. Será precisamente la labor del nuevo gestor cultural, buscar y crear esos lazos de auxilio entre ellas lo que vuelva eficiente su papel, siempre con la intención de realizar o guiar un proyecto cultural con miras al éxito.

El gestor cultural no se enfrenta a situaciones únicas, tampoco a glosarios de casuísticas típicas y establecidas. Sino que afronta situaciones excepcionales con elementos y características propias y diferentes. Como bien menciona Mariscal: “Para realizar su labor requiere de un acervo de conocimientos organizados y predispuestos a ser aplicados para analizar e intervenir sobre cada situación dada.” (2019, p. 39).

Esta mezcla de conocimientos en una sola persona, es necesaria para fines de identificación pertinente. El objetivo es lograr que de la misma manera que cuando se requiere un contador para un despacho o un ingeniero para una obra pública se perfile el mejor candidato y se ubique a un auténtico gestor cultural para gestionar un proyecto cultural, así pues, hablaremos en este apartado sobre cuáles son los elementos que deben concurrir para considerar que una persona es un auténtico gestor cultural.

Enfoques de la gestión cultural como actividad

La actividad de la gestión cultural cuenta con diversos enfoques en el ámbito material, mismos que han fortalecido su crecimiento para llevar a cabo un proceso de formalización esto ha implicado la institucionalización de una práctica cultural que incluye tres enfoques.

El primero de ellos y del cual ya se habló un poco, es ver la gestión cultural como un encargo social. En el apartado anterior, se vislumbró como disciplina ahora toca el turno de analizarla como práctica, y es que, éste enfoque podemos dividirlo como voluntario o como una ocupación laboral. Para el primero de ellos, se cuente o no con experiencia, los agentes voluntarios deben interiorizar una serie de conocimientos, prácticas y valores propios del oficio del gestor cultural; mientras que para el segundo de los casos, se requiere de una serie de competencias generales (Mariscal, 2015). No obstante, cualquiera que sea el caso, llevar a cabo la labor de gestor cultural implica desenvolverse en una realidad social concreta donde se afronten riesgos inminentes. Por lo tanto, se evidencia la emergencia de tener un sector profesional en esta área, que tenga como finalidad identificar, desarrollar e institucionalizar para la sociedad los nuevos servicios culturales, ya sea de forma voluntaria o por ocupación laboral. Sin embargo, en muchos de estos casos el conocimiento se adquiere con base en la práctica, ya que estas personas pueden no estar formadas específicamente en este campo.

El segundo enfoque versa sobre la gestión cultural como profesión; aquí es donde se abarca a las personas con competencias especializadas en la materia. Convergen en ellos un conjunto de saberes y habilidades adquiridas y reconocidas a través de un programa de formación universitaria. Esto se debe a que actualmente la gestión cultural vive un proceso de profesionalización continua, buscando una autonomía precisa que ayude a diferenciar al gestor cultural de otros agentes como el comunicólogo, el sociólogo, el administrador, etc. Para lograr este objetivo, según Mariscal (2015), se necesitan de 3 tres pilares fundamentales: La existencia de una formación universitaria reconocida. El reconocimiento del estado de tal profesión. La asociación de grupos formalmente organizados que promuevan la profesión.

Encontramos coludidos tres sectores para una profesionalización efectiva: 1) el sector académico donde las Universidades mediante sus programas de licenciatura o posgrado formalicen esta disciplina; 2) el estado quien reconozca la profesión y la institucionalice a través de su estructura evocándola en un profesiograma y 3) la sociedad en donde se reconozca tal actividad y se fomente una buena praxis.

El tercer y último enfoque, es la gestión cultural como un campo académico pero basado en la interdisciplinariedad. Es decir, no basta con que las Universidades tengan planes y programas de estudio en la materia, sino que además existan investigadores propios y que se formalice esta cuestión mediante los espacios académicos pertinentes para ello, propiciando la socialización de experiencias y problemáticas a través de encuentros, congresos, reuniones o jornadas donde se propicie la discusión disciplinar (Mariscal, 2015).

Las categorías del nuevo gestor cultural

Visualizar una persona como gestor cultural, es tener en mente diversas perspectivas según la dinámica de su práctica. Así pues, retomando a Mariscal (2019): “Dependiendo lo que se conciba como lo cultural y lo gestionable de ello, se van a privilegiar ciertas formas de diseñar y operar la acción cultural, así como los alcances y propósitos que tendrá esta en relación con el contexto donde surge o se relaciona” (p. 29).

Por lo anterior, es que podemos dividir en tres las categorías del gestor cultural. La primera de ellas es el gestor cultural como organizador de actividades. El trabajo del gestor en este sentido se centra en dos estrategias principales: “1) La promoción, que tiene como propósito dar a conocer la cualidades y características de los bienes, servicios y prácticas culturales y; 2) La difusión, que son acciones que tienen como propósito divulgar un bien, servicio o práctica cultural.” (Mariscal, 2019, p. 30).

La función de la gestión cultural en este sentido, es: “la administración de los recursos de una organización cultural con el objetivo de ofrecer un producto o servicio que llegue al mayor número de público o consumidores, procurándoles la máxima satisfacción.” (Bernárdez, 2003, p. 3), en esta categoría es destacable la labor administrativa, logística y organizacional del gestor.

La segunda categoría, es la del gestor como mediador cultural. Esta categoría sobresale debido a su entendimiento, uso y apropiación de los bienes culturales, ya que por un lado se encuentran los creadores cuya función es la producción artística, y por otro, los diferentes grupos sociales con distintas formas y niveles de acceso a los bienes culturales (Mariscal, 2019). Aquí la función del gestor cultural es servir de conexión entre ambos sectores, como si de un puente se tratara. En este sentido, el gestor será: “intermediador o facilitador entre quienes crean una obra artística o científica, quienes poseen la capacidad financiera y quienes acceden a un determinado bien cultural, esto es, el público.” (Moreno, 2003, p. 1). En esta categoría destaca la labor comunicacional y relacional del gestor.

La tercera y última de estas categorías es la del gestor cultural como solucionador de problemas y necesidades. Aquí destaca que lo gestionable de la cultura se suscribe en la identificación y solución de problemas y necesidades culturales de las comunidades, para ello el gestor cultural requiere del entendimiento de la lógica de las problemáticas particulares, diseñando un método y estrategias diferenciadas atendiendo a casos específicos, valiéndose de las herramientas adecuadas (Mariscal, 2019); en este sentido, resulta relevante el aspecto social, psicológico y antropológico del gestor.

Independientemente de que las categorías se vean divididas, consideramos que para concretar un correcto perfil del gestor cultural es necesario tomar algo de cada una de ellas para formar una estructura idónea, ya que “la práctica del gestor cultural se encuentra en territorios desconocidos que le exigen construir instrumentos que el lugar y sus particularidades le sugieren” (Yáñez, 2019, p. 47); por lo cual, debe valerse de un sinfín de elementos con la idea de lograr su objetivo.

Construyendo el perfil del nuevo gestor cultural

Como ya se analizó, un gestor cultural es un profesional con diferentes enfoques y categorías, que para realizar su labor se vale de diversas estrategias y herramientas procedentes de diferentes disciplinas. La peculiaridad del gestor cultural radica en que debe construir su propio modelo de gestión de acuerdo a sus conocimientos, a las situaciones del lugar y a las características de la comunidad.

Un gestor cultural representa una persona sumamente preparada en una amplia diversidad de ámbitos; pues bien, para construir el perfil, nos apoyamos de la propuesta de Mariscal (2019), quien agrupa las distintas herramientas que todo gestor cultural debe tener para desempeñar su labor y conseguir sus fines, siendo a manera de síntesis las siguientes (Ver Tabla 1).

Teniendo en cuenta esto, y como menciona Víctor Vich: “El gestor debe ser, entonces, un profesional capaz de proporcionar algunas claves interpretativas sobre el orden social existente, sobre los conflictos centrales que nos estructuran como sociedades. Su formación debe ser interdisciplinaria porque el problema de la cultura es siempre transversal y no se explica solo en términos culturales.” (2018, p. 51)

Para concluir este apartado, nuevamente se menciona la parte interdisciplinaria de la gestión cultural ahora desde la perspectiva de la persona que desempeña dicha función. Se insiste de entre todas las herramientas que debe tener el nuevo gestor cultural, la concerniente a los ámbitos normativos en específico el apartado legal, mismo que da base a la presente investigación y el cual se analizará en específico enseguida.

Las implicaciones jurídicas en el papel del nuevo gestor cultural

¿Cómo es visto el gestor cultural? En palabras de Yáñez (2018) “El gestor cultural es visto como aquel práctico que implementa y ejecuta saberes elaborados por otros que, generalmente, provienen de la sociología, la antropología, la economía, el trabajo social, entre otras, estas disciplinas sirven de referente para la acción” (pp. 36 y 37). En este contexto, el derecho es también un campo que aporta sus saberes a la práctica de la nueva gestión cultural, pues al

vivir inmiscuidos en un mundo donde los aspectos jurídicos siempre están presentes, resulta importante que el gestor tenga cuando menos nociones jurídicas básicas que aplique en sus acciones. En este apartado con fines conceptuales y a manera general pero no limitativa, se enlistarán de forma general aquellas implicaciones jurídicas que suelen estar presentes en el papel del nuevo gestor cultural.

Derechos culturales

El primer apartado materia de análisis son los derechos culturales, para lo cual basaremos el estudio a manera general en la Declaración de Friburgo ya que resulta pertinente puesto que es un referente en el estudio teórico de esta rama jurídica.

La Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales fue elaborada de manera conjunta por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional de la Francofonía y el Instituto Interdisciplinario de Derechos Étnicos y Humanos en la Universidad de Friburgo el 7 de mayo de 2007; la declaración es uno de los instrumentos focales en esta materia, puesto que reúne y sirve como una base teórica – jurídica de los derechos culturales, que ya están incorporados de forma dispersa en numerosos instrumentos internacionales, realizando una labor de esclarecimiento necesaria para demostrar su importancia.

De esta forma, a manera de síntesis la Declaración de Friburgo reúne y conceptualiza los siguientes Derechos Culturales:

Identidad y Patrimonio Culturales: Toda persona individual o colectivamente, tiene derecho a: A elegir y a que se respete su identidad cultural, en la diversidad de sus modos de expresión (Declaración de Friburgo, Art. 3 inciso a). A conocer y a que se respete su propia cultura, como también las culturas que, en su diversidad, constituyen el patrimonio común de la humanidad (Declaración de Friburgo, Art. 3 inciso b).

Referencia a Comunidades Culturales: Toda persona tiene la libertad de elegir identificarse, o no, con una o varias comunidades culturales, sin consideración de fronteras, y de modificar esta elección (Declaración de Friburgo, Art. 4 inciso a).

Acceso y Participación en la Vida Cultural: Toda persona, individual y colectivamente, tiene el derecho de acceder y participar libremente, sin consideración de fronteras, en la vida cultural a través de las actividades que libremente elija (Declaración de Friburgo, Art. 5 inciso a).

Educación y Formación: En el marco general del derecho a la educación, toda persona, individual o colectivamente, tiene derecho, a lo largo de su existencia, a una educación y a una formación que, respondiendo a las necesidades educativas fundamentales, contribuyan al libre y pleno desarrollo de su identidad cultural, siempre que se respeten los derechos de los demás y la diversidad cultural. (Declaración de Friburgo, Art. 6)

Información y Comunicación: En el marco general del derecho a la libertad de expresión, que incluye la expresión artística, la libertad de opinión e información, y el respeto a la diversidad cultural, toda persona, individual o colectivamente, tiene derecho a recibir una información libre y pluralista, que contribuya al desarrollo pleno libre y completo de su identidad cultural en el respeto de los derechos del otro y de la diversidad cultural. (Declaración de Friburgo, Art. 7)

Cooperación Cultural: Toda persona, individual o colectivamente, tiene derecho a participar, por medios democráticos: En el desarrollo cultural de las comunidades a las que pertenece; en la elaboración, la puesta en práctica y la evaluación de las decisiones que la conciernen y que afectan el ejercicio de sus derechos culturales; En el desarrollo y la cooperación cultural en sus diferentes niveles. (Declaración de Friburgo, Art. 8)

Derechos de autor

El segundo enfoque a tener en cuenta por el nuevo gestor cultural son los derechos de autor, recordemos que las creaciones del intelecto humano son fuente primordial de muchos aspectos culturales. Por lo cual, el nuevo gestor cultural va a tener trato directo con estos temas y debe tener en cuenta los enfoques de protección que recaen sobre las obras culturales y artísticas.

Siendo así, a manera general para adquirir una base sustancial de aquello que puede o que no puede ser materia de derechos de autor existe el Convenio de Berna para la Protección de Obras Artísticas y Literarias emitido por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y enmendado por última ocasión el 28 de septiembre de 1978. Es el instrumento apropiado para acercar el entendimiento básico del tema al nuevo gestor cultural, debido a que es un referente internacional con aplicabilidad en la mayoría de los países.

La conjetura de que está protegido, se establece en el artículo 2 de dicho convenio, cuyo contenido se reproduce a continuación:

Obras literarias y artísticas: Los términos obras literarias y artísticas comprenden todas las producciones en el campo literario, científico y artístico, cualquiera que sea el modo o forma de expresión, tales como los libros, folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático-musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con o sin letra; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras expresadas por procedimiento análogo a la cinematografía; las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresadas por procedimiento análogo a la fotografía; las obras de artes aplicadas; las ilustraciones, mapas, planos, croquis y obras plásticas relativos a la geografía, a la topografía, a la arquitectura o a las ciencias.

Posibilidad de exigir la fijación: Sin embargo, queda reservada a las legislaciones de los países de la Unión la facultad de establecer que las obras literarias y artísticas o algunos de sus géneros no estarán protegidos mientras no hayan sido fijados en un soporte material.

Obras derivadas: Estarán protegidas como obras originales, sin perjuicio de los derechos del autor de la obra original, las traducciones, adaptaciones, arreglos musicales y demás transformaciones de una obra literaria o artística.

Textos oficiales: Queda reservada a las legislaciones de los países de la Unión la facultad de determinar la protección que han de conceder a los textos oficiales de orden legislativo, administrativo o judicial, así como a las traducciones oficiales de estos textos.

Colecciones: Las colecciones de obras literarias o artísticas tales como las enciclopedias y antologías que, por la selección o disposición de las materias, constituyan creaciones intelectuales estarán protegidas como tales, sin perjuicio de los derechos de los autores sobre cada una de las obras que forman parte de estas colecciones.

Obligación de proteger; beneficiarios de la protección: Las obras antes mencionadas gozarán de protección en todos los países de la Unión. Esta protección beneficiará al autor y a sus derechohabientes.

Obras de artes aplicadas y dibujos y modelos industriales: Queda reservada a las legislaciones de los países de la Unión la facultad de regular lo concerniente a las obras de artes aplicadas y a los dibujos y modelos industriales, así como lo relativo a los requisitos de protección de estas obras, dibujos y modelos. Para las obras protegidas únicamente como dibujos y modelos en el país de origen no se puede reclamar en otro país de la Unión más que la protección especial concedida en este país a los dibujos y modelos; sin embargo, si tal protección especial no se concede en este país, las obras serán protegidas como obras artísticas.

Noticias: La protección del presente Convenio no se aplicará a las noticias del día ni de los sucesos que tengan el carácter de simples informaciones de prensa. (Convenio de Berna Art. 2).

Tener presente el Convenio de Berna, resulta pertinente para conjeturar un preámbulo en cuanto aquello que es susceptible de protección autorial. Si bien, la forma de su tratamiento dependerá en gran medida del país en donde se ejecute el proyecto cultural o artístico, el conocimiento teórico que aporta sirve de base para tomar las medidas previsoras en materia de derechos de autor.

Propiedad industrial

En cuanto, al tercer apartado, la propiedad industrial se hablará de un tema en específico, este es el relacionado al uso y colaboración con marcas. El nuevo gestor cultural como ya se dijo, tiene que ser ese puente de conexión y entre sus funciones encontramos la del financiamiento. En muchas ocasiones, los recursos económicos provienen de diversas empresas, mismas que ven reflejada su imagen en su marca o signo distintivo.

Para tales supuestos, existen regulaciones en cuanto al uso de marcas, pero como se ha venido manejando, existe un sustento normativo que rige de manera general la aplicación internacional. Para este supuesto tenemos el Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial, emitido por la OMPI y enmendado por última ocasión el 14 de julio de 1967.

El Convenio de París plasma lo relativo a la protección de las marcas registradas en su Artículo 6 quinquies, reproduciéndose en seguida algunos incisos que resultan pertinentes para el tema tratado:

A.- 1) Toda marca de fábrica o de comercio regularmente registrada en el país de origen será admitida para su depósito y protegida tal cual es en los demás países de la Unión...

C.- 1) Para apreciar si la marca es susceptible de protección se deberán tener en cuenta todas las circunstancias de hecho, principalmente la duración del uso de la marca.

2) No podrán ser rehusadas en los demás países de la Unión las marcas de fábrica o de comercio por el solo motivo de que difieran de las marcas protegidas en el país de origen sólo por elementos que no alteren el carácter distintivo y no afecten a la identidad de las marcas, en la forma en que las mismas han sido registradas en el citado país de origen.

Lo que se rescata de este apartado es que el trato del nuevo gestor cultural para y con las marcas, será fundamental para guiar con éxito sus proyectos. Entonces pues, al ser el convenio de París un marco normativo extensivo y de aplicabilidad internacional, es prudente el conocimiento de este instrumento para saber el trato y la forma de utilización de las marcas dentro de los proyectos culturales y artísticos, asimismo definir cuándo se pueden utilizar y de qué forma.

Relaciones contractuales

Finalmente respecto a las relaciones contractuales, muchas veces el gestor cultural se ve inmerso en un sinfín de relaciones sociales para auxiliarse de su actividad. Así pues, para conjeturar sus objetivos requerirá del auxilio de especialistas en diversos ámbitos, he ahí donde al versar un pago de por medio, las relaciones sociales se vuelven contractuales, pues se está accediendo a un servicio.

Puesto que la regulación laboral en materia de contratos compete al país en donde se ejecute el proyecto cultural, esta implicación resulta pertinente para el desenvolvimiento de la nueva gestión cultural. No solo versará en la importancia de quienes contrate el gestor cultural para realizar los proyectos, también el reconocimiento para sí mismo, hablamos de este enfoque subjetivo de referencia sobre quien contrata al gestor para realizar un proyecto.

Entonces pues, el conocimiento de la estructura laboral deberá de ser una tarea fundamental del nuevo gestor cultural, ya que el tener un esbozo mínimo de la norma en materia de contratos, propiciará certeza jurídica en el desarrollo de sus funciones y finalmente evitará cualquier controversia que se suscite a raíz de este tipo de actividades.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la nueva gestión cultural ha tenido un gran avance dentro del campo profesional y académico, defiende su autonomía, pero no olvida que su consolidación se forma en la interdisciplinariedad. El auxilio que obtiene de otras áreas del conocimiento ha propiciado su crecimiento y desarrollo, por lo que la gestión cultural fluye entre la amplitud de disciplinas tomando lo que más le sirva de cada una de ellas a fin de lograr sus objetivos con éxito. Por lo cual, se debe tener a ésta como una disciplina en conformación sustantiva y orientando su sustancia hacia una deconstrucción del conocimiento atrayendo hacia sí la comprensión, interpretación, reflexión y formulación de opciones que ayuden a fortalecer e incrementar el desarrollo de las prácticas sociales en materia cultural.

Para lograr esta consolidación, la nueva gestión cultural debe valerse del factor humano, es precisamente en este aspecto donde encontramos al nuevo gestor cultural el cual debe ser un profesional debidamente capacitado con un enfoque interdisciplinar, el cual para realizar sus labores no solamente se auxiliará de las diversas disciplinas con las cuales se consolida la nueva gestión cultural, sino que deberá tener conocimiento verdadero sobre ellas. No estamos hablando de que sea una gran profundización, sino que cuando menos tenga bien fijadas las nociones básicas que sean pertinentes para el desenvolvimiento de sus activida-

des. Nos referimos a que el nuevo gestor cultural sea un profesionalista con las herramientas interdisciplinarias suficientes que sirvan para conectar a la sociedad con la cultura a través de proyectos culturales y artísticos sólidos, consistentes y prudentes que propicien un crecimiento colectivo. Es dentro de estas herramientas que debe tener el nuevo gestor cultural, que encontramos a las implicaciones jurídicas, las cuales representarán una parte inherente de su actividad. Por lo tanto, cuando menos mínimos pero sólidos, son los cimientos legales que debe conocer el gestor cultural y es que, de cierta forma no se está refiriendo a que el nuevo gestor cultural sea un experto jurista pero sí que sea un hermeneuta básico de la ley, que sepa interpretarla para saber qué puede y qué no puede hacer, y cómo hacerlo con la certeza jurídica suficiente. También es menester que dentro de estas implicaciones jurídicas, el nuevo gestor cultural sepa donde focalizar los puntos legales ante las controversias, es decir, que sepa dónde buscar y ubicar dentro de las leyes la solución a las diversas problemáticas que se puedan presentar al momento de desarrollar sus actividades. Entonces pues, las implicaciones jurídicas serán labor inherente al papel del nuevo gestor cultural en el contexto de interdisciplinariedad.

Figura 1. Interdisciplinariedad de la Gestión Cultural.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Herramientas del gestor cultural.

HERRAMIENTAS	DIVISIÓN
Teóricas	Teoría social, Filosófica
Metodológicas	Investigación, Planeación
Informáticas	Operativas, Administración, Organización, Comunicación, Animación, Financiamiento
Normativas	Legales, Usos y Costumbres
Intervención	Creación, Conservación y Preservación, Rescate, Promoción, Difusión, Recreación
Tecnológicas	Eléctricas, Digitales, Virtuales

Fuente: Elaboración propia con base en Mariscal (2019, pp. 40 – 43).

REFERENCIAS

- Bayardo, R. (2018). *Repensando la Gestión Cultural en Latinoamérica*. En Yáñez Canal, Carlos (Ed.) Praxis de la Gestión Cultural (pp. 17 – 31). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Bernárdez, J. (2003) *La profesión de la gestión cultural: Definiciones y retos*. Boletín de Gestión Cultural. Barcelona: Portal Iberoamericano de Gestión Cultural. Recuperado de <http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/348/Bernardes-Profesion%20GC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Convenio de Berna para la Protección de Obras Literarias y Artísticas. (TRT/BERNE/001) (Enmienda del 28 de septiembre de 1979) Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.
- Convenio de París para la Propiedad Industrial (TRT/PARIS/001) (Enmienda del 27 de septiembre de 1979) Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.
- Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales (7 de mayo 2007) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Estrada, V. I. (2012) *El Perfil del Gestor Cultural en la Ciudad de México*. Revista Digital de Gestión Cultural, 2 (5), pp. 3 – 47.
- Mariscal, J. L. (2019) *La Caja de Herramientas del Gestor Cultural*. En Yáñez Canal, C, Mariscal Orozco, J.L & Rucker, Ú (Eds). Métodos y Herramientas en Gestión Cultural. Investigaciones y experiencias en América latina. (pp. 29 – 45). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Mariscal, J.L. (2015) *La triple construcción de la gestión cultural en Latinoamérica*. Revista Telos, 17 (1), pp. 96 – 112.
- Moreno, O. (2003) *La enseñanza de la gestión cultural*. Revista Gestión Cultural. (1) pp. 12 – 17.
- Pérez, M. *Diagnóstico sobre el perfil del nuevo gestor cultural* (Tesis de Maestría) Instituto de

- Investigación en Comunicación y Cultura, Ciudad de México, México.
- Piñón, F. (2005) *Presentación*. En Directorio Iberoamericano de Centros de Formación (Comp.) Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales, (pp. 11 y 12) Madrid: Informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Ramírez Mejía, J. (2007). *Aproximación conceptual a los estudios de la cultura y a la gestión cultural*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (60), pp. 5 – 24.
- Román García, L. E. (16 de abril de 2018). *Trabajo interdisciplinar, esencial para una gestión cultural efectiva*. Universo Sistema de Noticias de la Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/prensa/cultura/trabajo-interdisciplinar-esencial-para-una-gestion-cultural-efectiva/>
- Tovar, M. I. (2007). *Gerenciar y gestionar lo cultural. Tarea inaplazable*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (60), pp. 25 – 40.
- Vich, V. (2018) *¿Qué es un Gestor Cultural? En defensa y en contra de la cultura*. En Yáñez Canal, Carlos (Ed.) Praxis de la Gestión Cultural (pp. 47 – 54). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Yáñez Canal, C. (2018) *La gestión cultural en América Latina: entre distorsiones y potencialidades*. En Yáñez Canal, Carlos (Ed.) Praxis de la Gestión Cultural (pp. 33 – 45). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Yáñez Canal, C. (2019) *La Gestión Cultural: Hacia la construcción de un método a-metódico*. En Yáñez Canal, C, Mariscal Orozco, J. L & Rucker, Ú (Eds). Métodos y Herramientas en Gestión Cultural. Investigaciones y experiencias en América latina. (pp. 46 – 72). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.