

# MUSEO PROSAICO

**NORMA, PRAXIS, PRECARIEDAD**  
**24 25 SEPT**

**ADACE**

Asociación de Directoras y Directores de  
Arte Contemporáneo de España

**TEA**  
tenerife espacio de Las Artes



En el artículo *Contra el museo precario* publicado en El País (febrero 2021) se planteaba la necesidad de la adopción de un marco normativo que favoreciera las relaciones laborales en el ámbito museístico desde una perspectiva verdaderamente incluyente, equitativa y sostenible. Pensamos la presente cita ante la más que necesaria reflexión sobre algunos de los dogmas de gestión pública que implican procesos y presentan resultados en muchas ocasiones contrarios a los valores que desde el ámbito artístico proclamamos en las instituciones.

Las instituciones museísticas y los centros de arte, al igual que otros ámbitos de actividad cultural, deben afrontar cotidianamente retos vinculados a la defensa de sus genuinas especificidades, generalmente amenazadas por enfoques opuestos en términos económicos, presupuestarios y normativista.

La Administración ha experimentado un proceso de “reburocratización”, como respuesta a la crisis reputacional que ha vivido lo público. Así, se han impuesto tesis garantistas alejadas de la praxis, que ansían resultados conforme a una tradición despreocupada de la consecución de los objetivos de las nuevas prácticas institucionales.

Una de las ideas que activa la organización de este encuentro se centra en entender que los procesos y consensos institucionales cargan con un sesgo ideológico, que impide la armonización de los intereses de nuestras instituciones respecto al de las comunidades a las que servimos. Las aristas contractuales que debemos transitar en el ámbito laboral de la mayoría de las instituciones museísticas es solo un ejemplo, pero de vital importancia, de las muchas dificultades que debemos superar para poder hablar de museos socialmente responsables e inclusivos.

A través de esta propuesta, pretendemos plantear los suficientes interrogantes como para cuestionar la ideología dominante en los procesos de configuración del contexto normativo bajo el que operamos como comunidad, así como formular posibles salidas normativas que concilien los intereses organizacionales de los museos y centros de arte con las expectativas de la ciudadanía y demás agentes con intereses en nuestra actividad.

# CONTRA EL MUSEO PRECARIO

***¿Pueden los centros públicos afrontar sus objetivos de manera socialmente responsable bajo el paradigma de gestión predominante, sustentado en la externalización de servicios y la subcontratación de funciones?***

Hagamos la pregunta desde el principio: en lo referente a sus relaciones económicas y laborales, ¿puede el museo público afrontar sus objetivos de manera socialmente responsable bajo el paradigma de gestión predominante? La consolidación del modelo de externalización de servicios, sustentado en la subcontratación de funciones, algunas de ellas primordiales, favorece situaciones donde discursos artísticos de progreso social, concebidos para desarrollar iniciativas loables en el plano simbólico, se basan, paradójicamente, en prácticas laborales legales pero injustas.

Esta cuestión influye, en mi opinión, en su legitimidad moral. El museo, todavía uno de los ejes de la institucionalidad cultural del siglo XXI, no puede existir ajeno a la precariedad, la inestabilidad, la incertidumbre y otros males que afectan de manera generalizada a las profesiones de la cultura, que en esto no es una excepción a la realidad social, tal y como nos recuerda el sociólogo Oliver Nachtwey.

La externalización, celebrada por la llamada Nueva Gestión Pública como epítome de la eficiencia, fundamenta gran parte de sus resultados en el fomento de la precariedad de un porcentaje considerable de los oficios vinculados al museo. La ausencia de convenios colectivos hace que cuestiones tan relevantes como la subrogación de las plantillas, la definición de los salarios o las categorías profesionales queden al criterio del órgano de contratación de cada museo. El resultado de tantos años de subcontrataciones a través de licitaciones que priman las adjudicaciones a bajo precio es un espacio de relaciones laborales enmarañadas, bajo la constante amenaza de la cesión ilegal, el fraude de ley y la litigiosidad laboral. ¿Cómo debemos entender, si no, las imágenes de esos vigilantes de sala que hasta no hace mucho denunciaban turnos sin descanso o la ausencia de condiciones adecuadas para el trabajo? ¿Son exclusivas de la institución que protagonizó la noticia o podemos ver situaciones parecidas en otros centros?

Un fugaz vistazo a las estadísticas oficiales más recientes en España nos sitúa ante un sector compuesto por 1.481 museos y colecciones museográficas, de los que casi tres cuartas partes son de titularidad pública.

Cada museo, independientemente de su vinculación, tiene una plantilla media de personal adscrito levemente superior a las diez personas, lo cual dibuja un colectivo de 15.036 personas vinculadas a estos centros. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la práctica administrativa de muchas instituciones museísticas ha consolidado la existencia de personal subcontratado que no suele quedar reflejado en los resúmenes estadísticos oficiales.

Muchos consideramos que, lejos de decaer, el museo ha aumentado en relevancia gracias a la omnipresencia de la imagen en las sociedades contemporáneas. Es un espacio cargado de simbolización que, por su custodia, exhibición y estudio de un patrimonio cultural valioso o por su promoción de la creación contemporánea, lidera algunas de las líneas de discurso más necesarias de las sociedades contemporáneas. El museo que responde a altos ideales culturales no puede dar la espalda al museo prosaico, al de los procesos internos. Al contrario, debe atender, por su propia razón de ser, a la dignidad de las personas que participan en su cadena de valor.

Este texto supone la culminación de varios meses de trabajo empleados en la elaboración de un borrador de lo que debería ser un convenio colectivo estatal de museos, colecciones, salas y centros de arte. A tal efecto, se ha enviado a organizaciones sindicales y representantes empresariales con el propósito de sentar las bases para un debate formal que desemboque en la aprobación de lo que debe ser un documento de obligado cumplimiento. Se busca, entre otros beneficios, la homogenización de políticas salariales más justas, de categorías profesionales y la consolidación de medidas como la subrogación de las plantillas en procesos de transición entre contrataciones. Obviamente estamos ante una tarea compleja, dado el espectro de casos que presentan tantas instituciones, pero, pese a ello, es imperativo afrontarla. Actualicemos los cánones de gestión en el ámbito de las organizaciones culturales y artísticas, ampliando el marco de aplicación a campos como el laboral o el administrativo, generalmente exentos del debate en nuestras profesiones y, sin embargo, tan determinantes en el devenir precario de los trabajos vinculados al sector cultural.

**Jerónimo Cabrera** economista y gestor cultural.

**VIERNES**

**24 SEPT**

**19 H** CÉSAR RENDUELES Y VERÓNICA GAGO

**RAZÓN NEOLIBERAL, IMAGINARIO GUBERNAMENTAL Y CONSOLIDACIÓN DEL PRECARIADO.**

RECTÁNGULO TEA

**SÁBADO**

**25 SEPT**

**11 H** BELÉN ÁLVAREZ Y SALVADOR PARRADO  
*MODERADO POR JERÓNIMO CABRERA*

**NORMA, DEONTOLOGÍA O BONHOMÍA:  
¿ES VIABLE UN MUSEO SOCIALMENTE  
RESPONSABLE?**

RECTÁNGULO TEA

INSCRIBIRSE EN [actividades@teatenerife.es](mailto:actividades@teatenerife.es)