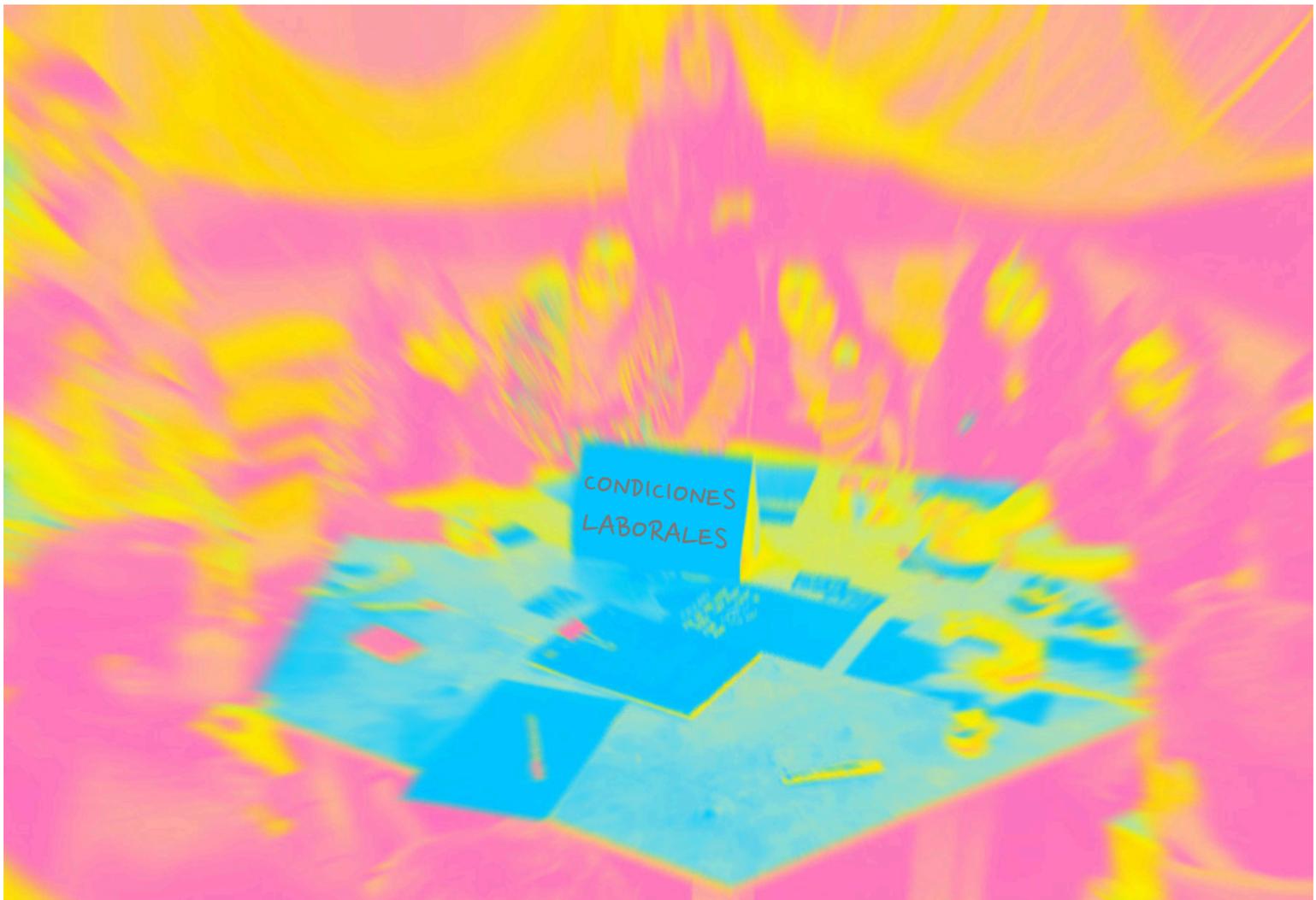


Primeras jornadas sobre la situación laboral de la **mediación cultural** en CENTROCENTRO CIBELES

AMECUM, Asociación de Mediadoras Culturales de Madrid



Índice

Relatoría	3
------------------------	----------

Informe sobre la situación laboral de las mediadoras culturales en el estado español	5
---------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

1. Introducción	5
2. El estudio	6
3. Presentación de resultados	7
4. Contrastes y análisis de datos	25
5. Conclusiones generales y análisis crítico de la encuesta	31

Relatoría

El pasado 22 de septiembre desde **AMECUM** organizamos las primeras jornadas sobre la situación laboral de la mediación cultural después de las recientes movilizaciones y denuncias sucedidas por todo el territorio nacional a consecuencia de la precariedad y fragilidad del sector.

El encuentro tuvo lugar en **CentroCentro, Palacio de Cibeles de Madrid**, con acceso gratuito y abierto a todas las personas interesada. Durante las jornadas dimos a conocer el estado actual de la profesión desde el ámbito de lo laboral para trabajar hacia objetivos comunes que mejoren y dignifiquen esta profesión. Además de presentar el **Informe de Mapeo de la situación laboral en España** elaborado por la asociación durante 2017, tuvimos la suerte de contar con la participación de **Raúl Martínez Turrero**, abogado laboralista especializado en la defensa de colectivos del sector, así como diferentes representantes de las luchas actuales contra la precariedad laboral en **Artium, MUSAC, Guggenheim Bilbao y Bibliotecas de León**. También contamos con la presencia de representantes sindicales y de comité de empresa ya que entendemos que es necesario un diálogo plural para poder avanzar hacia un cambio en las prácticas actuales.

Poco sabemos de esta profesión y aún menos de las personas que la desarrollan y sus condiciones. Sin ser una excepción, dada la precariedad generalizada de la cultura, los profesionales de este sector carecen de visibilidad y reconocimiento pero aún menos de unas condiciones dignas de trabajo. Por el contrario, parece ser una de las ofertas culturales en auge en las exposiciones de instituciones y espacios de arte y cultura, que no solo les dota de calidad sino de modernidad y compromiso con la ciudadanía. Actualmente muchos de estos espacios que promueven la cultura, cuentan con equipos muy cualificados que llevan a cabo la labor de conectar con los públicos a través de una experiencia mediada por una educadora/or. Pero, ¿cuál es la relación laboral entre estos equipos tan cualificados y las instituciones o espacios de arte y cultura? ¿Están al mismo nivel las exigencias necesarias para llevar a cabo esta profesión con las condiciones laborales que se les ofrece?

Desde AMECUM intentamos abrir un interesante e irremediable debate en torno a las condiciones de trabajo de las profesiones culturales y artísticas que cada día ven más necesaria su revisión y actualización. Estas jornadas ofrecieron un espacio de diálogo, de trabajo y de lucha hacia un nuevo escenario laboral de la mediación cultural.

[Aquí](#) puedes escuchar todos los podcast de la jornada.

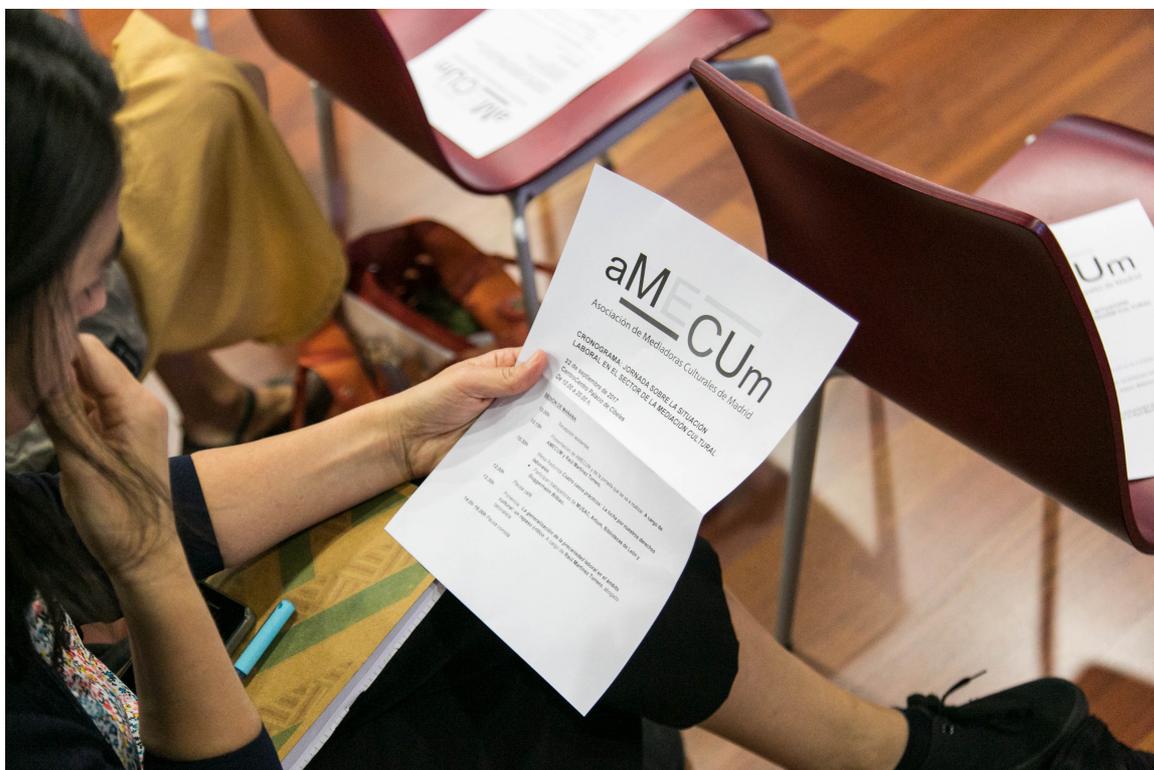
Una de las conclusiones fundamentales del encuentro fue **la importancia del asociacionismo como un espacio de lucha, solidaridad y acción**. Obviamente, el objetivo que resulta urgente a medio plazo para la mediación cultural es la **elaboración de un convenio laboral propio**. Dentro de las debilidades del sector está el

desconocimiento, la indefinición laboral, la atomización contractual, las empresas intermediarias y la falta de organización.

Las amenazas que se pueden presentar en el horizonte de este proceso de lucha pueden ser los sindicatos de corte “amarillo”, la concurrencia de convenios, el convenio del llamado “ocio educativo”, las empresas multifunción y los pliegos de contratación.

Pero también existen fortalezas. Por ejemplo, el contacto con colectivos sociales como pueden ser artistas, agentes culturales, instituciones o asociaciones relacionadas con el entorno educativo (padres y madres, docentes, comunidad universitaria...). **Es decir, la mediación representa un aglutinante en el que se articulan muchas de las piezas del tejido cultural.** Eso concede a los trabajadores de este sector una posición de diálogo e intermediación notable. Asimismo, el asociacionismo puede aportar una enorme potencia a las reivindicaciones laborales.

Dentro de las oportunidades, una de las conclusiones a las que se llegó en la jornada fue conocer los casos de representación sindical, así como las posibilidades de afiliación. Se trata de buscar la negociación colectiva, trazar alianzas, contemplar siempre la opción de huelga, conocer el estatuto del trabajo y los resquicios legales que pueden contribuir a una aplicación justa de los derechos laborales. Por supuesto, todo esto requiere de un compromiso por parte de los profesionales del sector: conocer el trabajo ya hecho, formar parte de las instituciones, revisar los convenios laborales y apoyarse en otros colectivos también en lucha.



Informe sobre la situación laboral de las mediadoras culturales en el estado español.

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación de Mediadoras Culturales de Madrid, en adelante AMECUM, se funda en diciembre de 2015. Sus objetivos persiguen dar visibilidad a la mediación y reivindicar la profesionalización de esta labor dentro del mundo del arte y la cultura, por lo tanto también lucha contra la precariedad laboral que afecta a este sector profesional.

En este sentido, la asociación ha realizado un primer estudio (el propósito es realizar uno cada 5 años) a nivel nacional para conocer la situación laboral (económica y profesional) de las personas que trabajan en este sector. Los resultados se han recogido a través de un cuestionario conformado por preguntas que abordan tanto la formación de los/las mediadores/as y los espacios donde se desarrolla este trabajo, así como las condiciones laborales en las que se trabaja (salarios, tipos de contrato, etc.).

El propósito del informe es aportar datos concretos y rigurosos sobre la situación laboral real y objetiva de los/as mediadores/as culturales, para poder iniciar un proceso de normalización de los derechos y obligaciones profesionales de este sector de la cultura.

Además, el estudio pretende contribuir al reconocimiento social e institucional de esta profesión (invisible) dentro del ámbito del arte y de la cultura.

Existen estudios previos en España sobre los que se ha apoyado el informe, como el realizado por María Acaso en 2011¹, que ayuda a trazar el perfil profesional de la mediación cultural, cuyo origen en nuestro país se puede situar en la educación en museos, la mediación social e incluso de la animación socio-cultural.

¹ ACASO, María (coord) (2011). *Perspectivas. Situación actual de la educación en los museos de artes visuales*. Madrid: Telefónica. El estudio mencionado establece varios criterios entre ellos la formación académica, el espacio de trabajo, las metodologías utilizadas, criterios de calidad, la necesidad de la mediación cultural en la sociedad actual, etc., pero no aborda de forma directa la economía de los/las mediadoras ni las condiciones laborales en las que trabajan.

Asimismo, el informe se ha basado en la investigación realizada por Carmen Mörsch y su equipo del l'Institute for Art Education de la Zürcher Hochschule² que utiliza la denominación mediación cultural para designar la profesión en el territorio germano-parlante, término que es también utilizado en los países franco-parlantes (Francia y Canadá).

Por otro lado, se ha contado con estudios más amplios que describen la situación laboral y económica de las profesiones culturales dentro de lo que hoy se llaman industrias culturales, como el publicado por Jaron Rowan en 2010, *Emprendizajes en cultura. Discursos, instituciones y contradicciones de la empresarialidad cultural* o la reciente investigación sobre la economía de los artistas en el Estado español de Marta Pérez Ibáñez e Isidro López-Aparicio *La Actividad Económica de los/las Artistas en España. Estudio y análisis*.

2. EL ESTUDIO

Lanzamiento del cuestionario y período de recogida de datos

Para evaluar la situación laboral de los/las mediadores/as culturales en el Estado español se ha contado con la principal fuente primaria: el testimonio de los y las profesionales. Para ello, se hizo evidente la necesidad de preguntar directamente al mayor número de personas que se dedican a esta profesión. De este modo, se realizó un cuestionario *online* con el objetivo de llegar al mayor número posible de mediadores/as.

En ningún momento se planteó acotar el envío de la encuesta a un número determinado de profesionales porque se desconocen las cifras reales de las personas que se inscriben o se reconocen bajo esta denominación en el Estado español. No obstante, podemos concluir que, aunque todavía existen dificultades para definir y reconocerse bajo esta profesión, por la diversidad de situaciones laborales que se dan dentro de este sector, se ha considerado que la participación ha sido significativamente alta, con un total de 207 encuestas realizadas a nivel nacional.

Los contenidos del cuestionario fueron elaborados por profesionales de la mediación cultural que forman parte de AMECUM y supervisados por un abogado especialista en derechos laborales.

El lanzamiento del cuestionario se realizó en enero de 2017 y el acceso al mismo se cerró en junio de 2017 para poder realizar el análisis de los datos recogidos.

Difusión y alcance del muestreo

La difusión se realizó a través de la lista de contactos de la asociación vía *mailing* y redes sociales.

² Zeit für Vermittlung (<http://www.kultur-vermittlung.ch/zeit-fuer-vermittlung/>) es una investigación amparada por el programa de mediación cultural de la Fundación Cultural Pro Helvetia de Suiza.

Los canales a través de los cuales se accedió al cuestionario por orden de importancia por parte de los/as encuestados/as fueron las redes sociales (el 52,8%), el *mailing* de AMECUM (el 34,9%) y a través de compañeros/as de trabajo (el 11,5%).

El tipo de preguntas que se realizaron estaban dirigidas a abordar de forma directa la situación laboral en términos de condiciones materiales y de derechos laborales (tipos de contratación, salarios, organismos de representación de los/as trabajadores/as, herramientas con las que se trabaja, etc.) y no tanto a definir el concepto de la mediación cultural.

3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los gráficos correspondientes a los datos extraídos de cada una de las preguntas que se realizaron en el cuestionario.

1. ¿Cual es tu situación laboral actual?

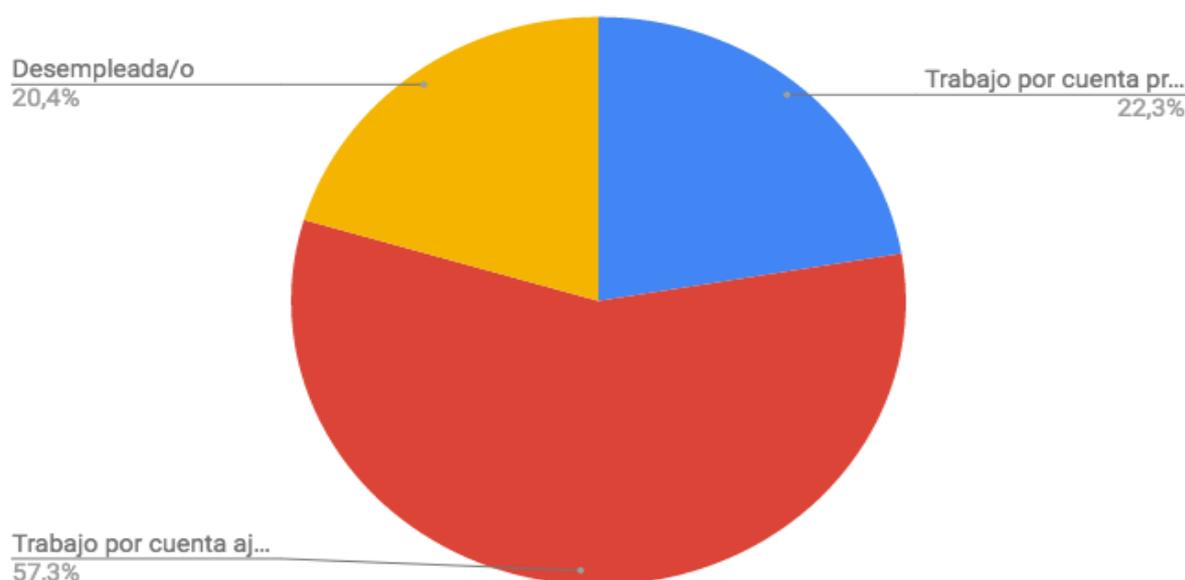


Gráfico 1. Situación laboral actual

Esta pregunta fue contestada por el 100% de las personas que rellenaron el formulario. En el gráfico se puede ver que más de la mitad del sector trabaja por cuenta ajena, un 57,3%, y la otra mitad se divide entre las personas que trabajan por cuenta propia, que representan el 22,3%, y las personas desempleadas, que suponen un 20,4%.

2. En caso de estar desempleado/a puedes hablarnos de tu último empleo.

Las respuestas a esta subpregunta no se muestran bajo gráfico puesto que se ha considerado que son datos más cualitativos que cuantitativos y serán recogidos más adelante en la pregunta 4.

3. ¿En qué territorio de nuestra geografía trabajas principalmente?

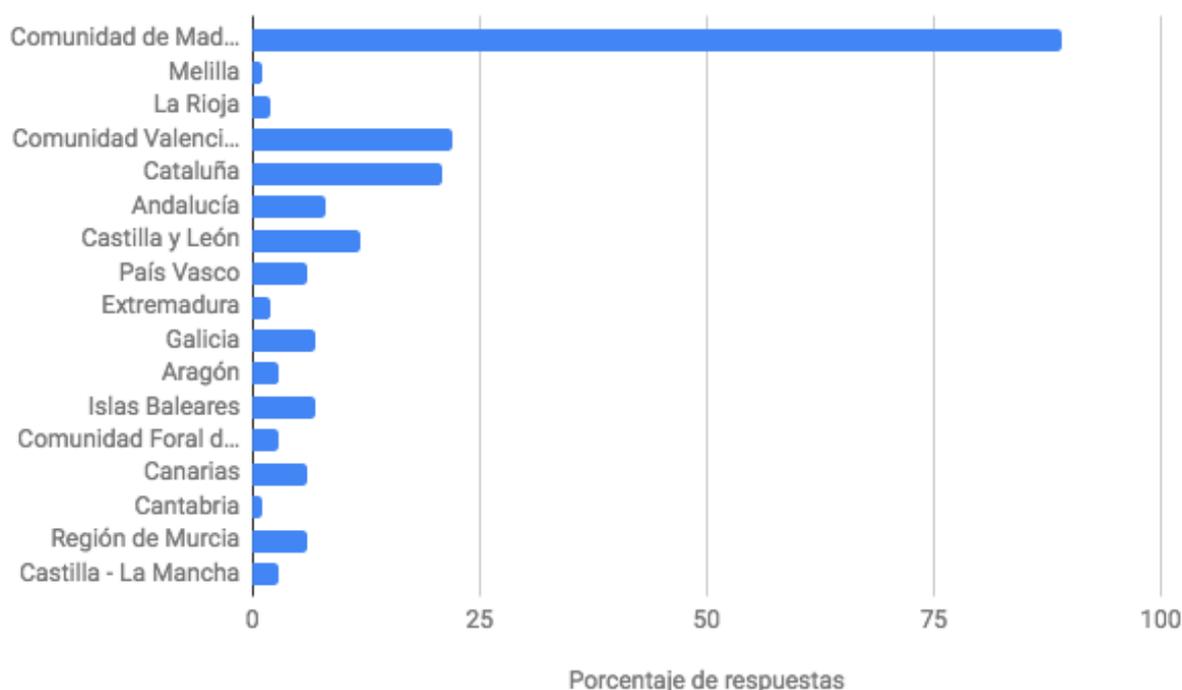


Gráfico 2. Territorio donde se trabaja

Esta pregunta fue contestada por 199 personas, lo que supone un 96,6% del muestreo total. De las personas a las que ha llegado el cuestionario la inmensa mayoría desarrollan su profesión en la Comunidad de Madrid, representando el 45% del muestreo total; le siguen la Comunidad Valenciana y Cataluña, ambas con un 11% de participación. Finalmente, a cierta distancia, encontramos un 6% de participación en Castilla y León, un 4% de participación en Andalucía, Galicia e Islas Baleares, un 3% en Canarias, País Vasco y Región de Murcia y un 2% en Aragón, Castilla-La Mancha y Comunidad Foral de Navarra. Con sólo un 1% de participación estarían Extremadura, La Rioja, Cantabria y Melilla. No se han obtenido datos de participación en Ceuta y en el Principado de Asturias.

4. ¿En qué institución, centro o espacio trabajas/trabajaste o con cuáles colaboras/colaboraste?

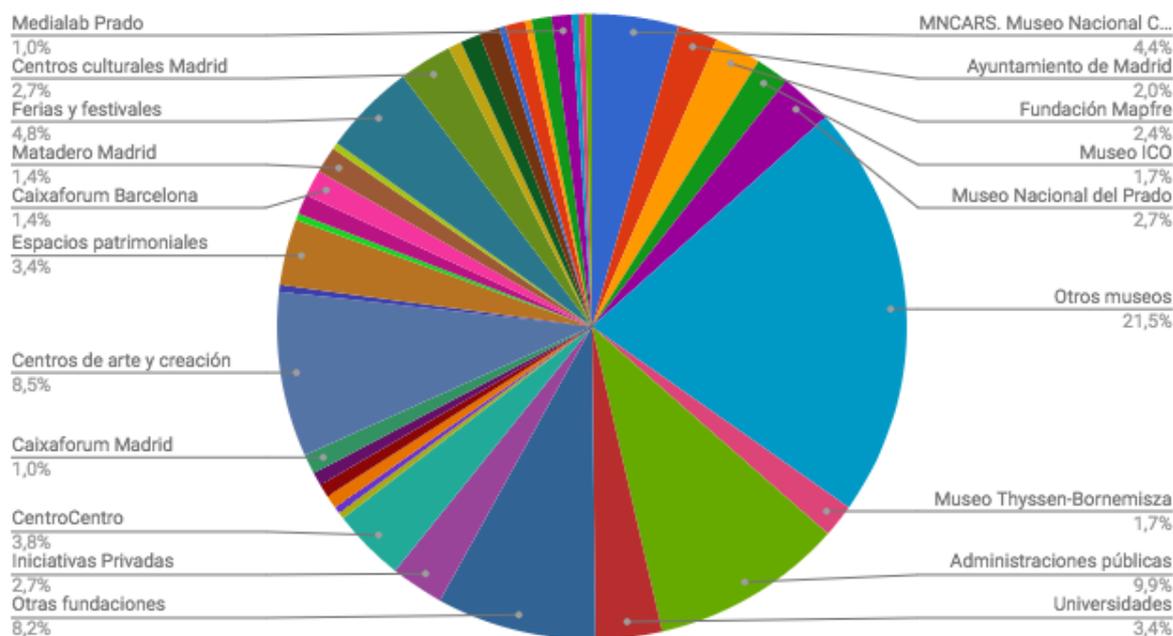


Gráfico 3. Lugar de trabajo

Esta pregunta fue contestada por 192, pero sólo se ha contado con 174 respuestas válidas puesto que 18 respuestas no se ajustaban a lo preguntado y, por tanto, se han considerado nulas. Así, el porcentaje de respuestas válidas del muestreo total es del 84,4%.

Con respecto a los espacios en que trabajan las profesionales del sector nos encontramos con una enorme diversidad.

Los espacios que aparecían con una repetición superior a tres veces se han reflejado de forma independiente. Estos son los casos de el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía que aparece en un 4,4% de las respuestas; CentroCentro de Madrid en el 3,8% de los casos; el Museo Nacional del Prado en el 2,7% y también en un 2,7% los centros culturales de Madrid; en el Museo ICO trabaja el 2,4% de las personas encuestadas; en centros dependientes del Ayuntamiento de Madrid, así como en la Fundación Mapfre un 2%; en el Museo Thyssen-Bornemisza aparece en un 1,7%; Matadero Madrid y Caixaforum Barcelona, ambas en un 1,4%; Medialab Prado y Caixaforum Madrid aparecen en un 1% respectivamente.

El resto de casos han sido agrupados según la tipología a la que se adscriben. De este modo, hay un 2,7% de personas que trabajan en iniciativas privadas, donde se han aglutinado instituciones diversas, así como asociaciones y entidades sin ánimo de lucro

que desarrollan sus actividades en su propia sede. En otras fundaciones no desglosadas en el gráfico trabajan el 8,2%.

En el ámbito de las ferias y festivales trabajan el 4,8% de los/as mediadores/as; en diversos centros de arte y creación el 8,5%; en espacios patrimoniales un 3,4% y en las universidades el 3,4%.

El 9,9% de respuestas nos indican que se trabaja en diversos espacios que dependen de las administraciones públicas (ayuntamientos, diputaciones, comunidades autónomas, ministerios, etc.). Pero, sin duda, el espacio donde mayor número de personas desarrollan su labor es el museo que, excluyendo aquellos que son una entidad propia, representan en este gráfico el 21,5% de las personas encuestadas.

Con la finalidad de propiciar un análisis más sencillo de los datos, guiado por el tipo de entidad donde se trabaja, se ha elaborado el siguiente gráfico con todos los datos agrupados bajo categorías genéricas.

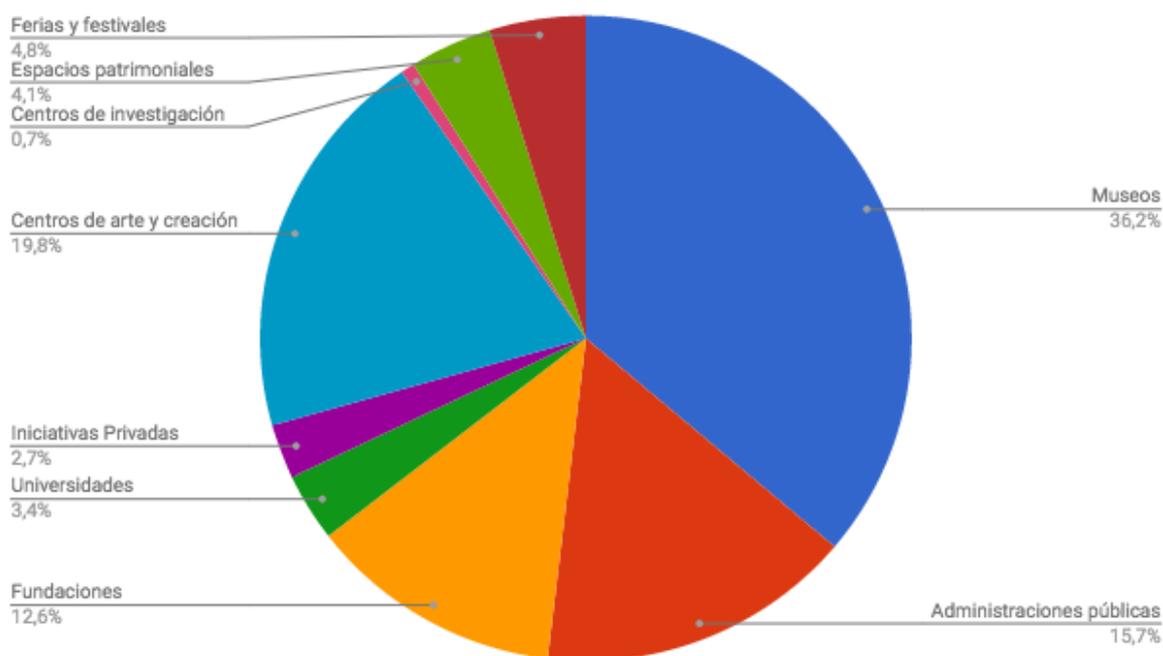


Gráfico 4. Lugar de trabajo por categorías generales

De este modo, se puede ver que la mayoría de mediadores y mediadoras trabajan en museos (36,2%) y en centros de arte y creación (19,8%), seguidos muy de cerca por las administraciones públicas (15,7%) y las fundaciones (12,6%).

En el gráfico se puede también observar que la labor de mediación se realiza de forma más minoritaria en ferias y festivales (4,8%), espacios patrimoniales (4,1%), universidades (3,4%) e iniciativas privadas (2,7%). De forma casi anecdótica aparecen en los datos los Centros de Investigación con un 0,7%.

5. ¿Cual es la denominación bajo la que ejerces tu profesión?

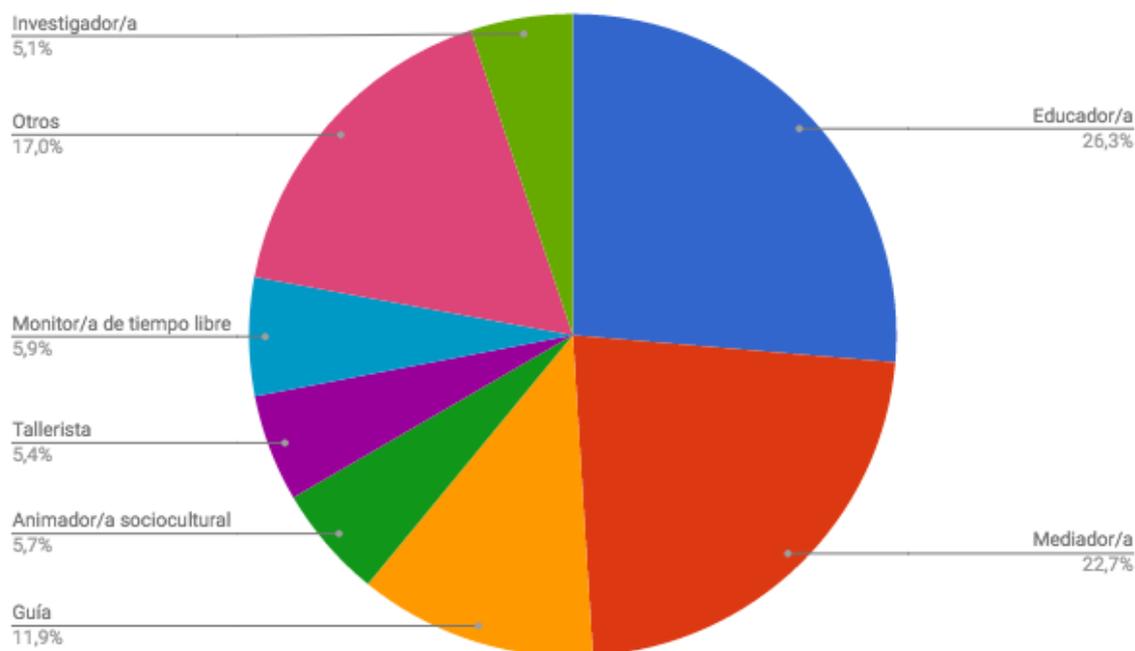


Gráfico 5. Denominación profesional

A esta pregunta han respondido 201 personas, un 97,5% del muestreo total. Varias de ellas han consignado distintas respuestas, de lo cual deducimos que se encuentran simultaneando varios trabajos y que ejercen la misma labor bajo diferentes nombres. Por tanto, esto puede ser sintomático de que no pueden mantenerse económicamente trabajando sólo en un lugar de trabajo y con una sólo empresa.

Así pues, para la elaboración del gráfico se han tenido en cuenta también las respuestas múltiples, que se han consignado por separado.

En el gráfico se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas desarrollan su actividad o bien como educadores/as (26,3%) o bien como mediadores/as (22,7%). El siguiente sector en importancia sería el de guía (11,9%) y, en muy pocos casos, lo hacen como monitores/as de tiempo libre (5,9%), animadores/as socioculturales (5,7%) y talleristas (5,4%).

Un porcentaje importante de las personas encuestadas (17%) no está en ninguna de estas categorías y ha consignado la respuesta "otros". Destacan el número de gestores/as culturales (23,7%), personal de información al público (11,9%), auxiliares de servicios generales (10,2%) y profesores y técnicos de cultura (8,5% en ambos casos).

Las respuestas marcadas en el epígrafe “otros” se han reflejado en el siguiente gráfico:

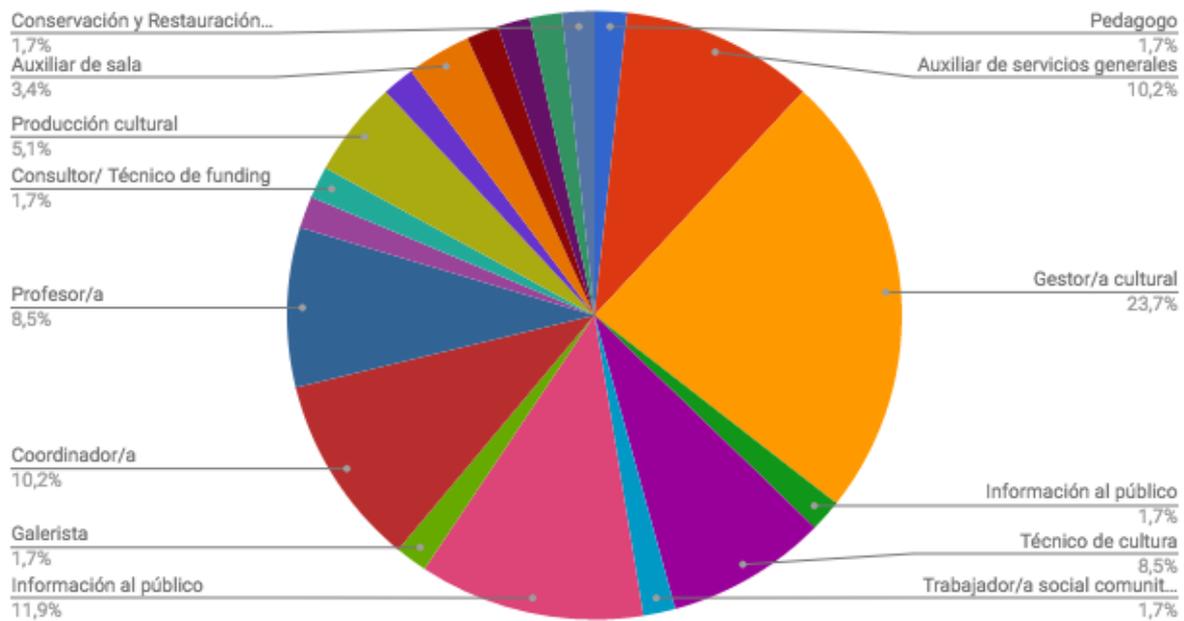


Gráfico 6. Denominación profesional: “otros”

6. ¿Qué tipo de contrato tienes?

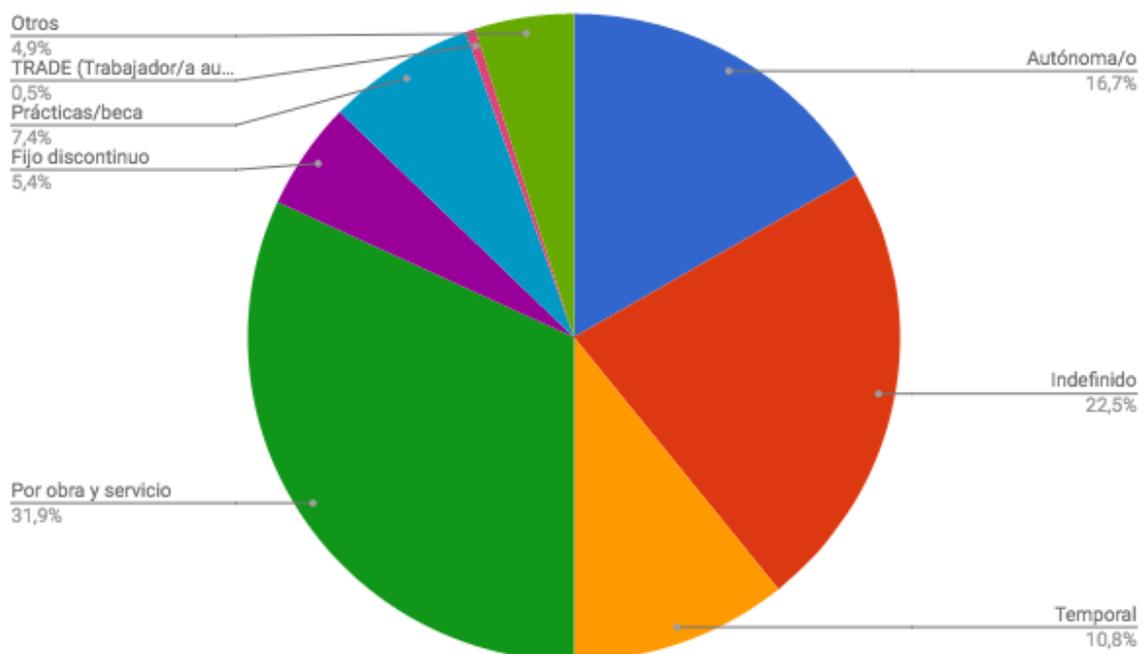


Gráfico 7. Tipo de contrato

A esta pregunta han contestado 204 personas, lo que supone un 99,02% del total del muestreo.

Entre los tipos de contrato que se tienen en el sector hay cuatro respuestas mayoritarias. En la mayoría de los casos los contratos son por obra y servicio (31,9%); le siguen los contratos indefinidos (22,5%), las personas que trabajan como autónomas (16,7%) y, finalmente, aquellas que tienen un contrato temporal (10,8%).

De forma muy minoritaria aparecen representadas las personas en régimen de prácticas o beca (7,4%), los contratos fijos discontinuos (5,4%) y los TRADE (trabajador/a autónomo/a económicamente dependiente) (0,5%).

Entre las personas que han consignado otro tipo de contratos destacan los funcionarios (1,9%), las personas sin contrato (1,4%) y las desempleadas (1,4%).

Con los datos recogidos en este gráfico se puede concluir que la mayoría de las personas encuestadas se encuentran en un situación laboral frágil, pues aunque trabajan por cuenta ajena no cuentan con la seguridad de la continuidad en su trabajo, ya que en la mayoría de los casos sólo cuentan con contratos temporales.

7. ¿A qué convenio se adhiere tu contrato o qué actividad económica aparece en tu alta como autónomo/a?

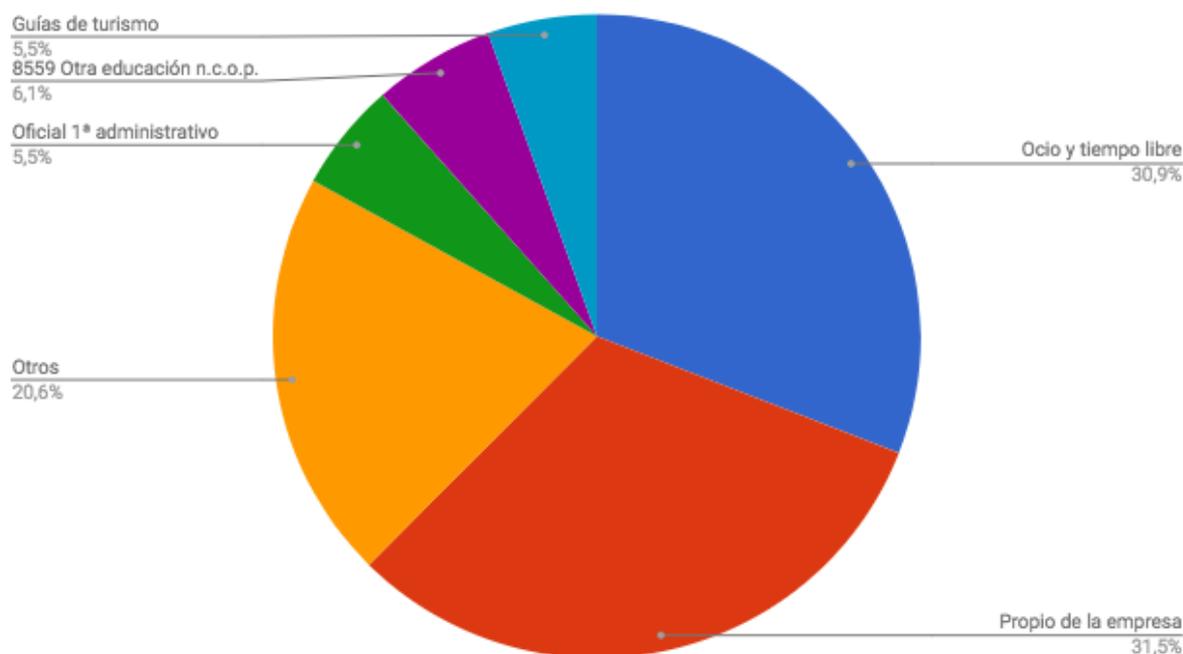


Gráfico 8. Convenio laboral suscrito

Esta pregunta ha sido contestada por 181 de las 206 personas, lo que supone un 87,8% del total del muestreo. De las respuestas, se han eliminado 14 consideradas nulas al no coincidir con lo que se preguntaba; así, el total de respuestas que refleja este gráfico es de 167, un 81,06% del total del muestreo.

En este gráfico se puede observar que la inmensa mayoría de las personas que trabajan en el sector lo hacen bajo un convenio propio de la empresa (31,5%), seguidas de aquellas que lo hacen bajo el convenio de *Ocio educativo y animación sociocultural* (30,9%). Con muy poca incidencia encontramos a los/as autónomos/as que lo hacen bajo el epígrafe “8559 Otra educación n.c.o.p” (6,1%). Finalmente, bajo el convenio de guías de turismo y la denominación de oficial de 1º administrativo lo hacen sólo el 5,5% de las personas encuestadas.

Se observa, también, que la respuesta “otros” tiene una incidencia muy alta (27,9%). A continuación, se desglosa este epígrafe para conocer qué otras realidades esconde:

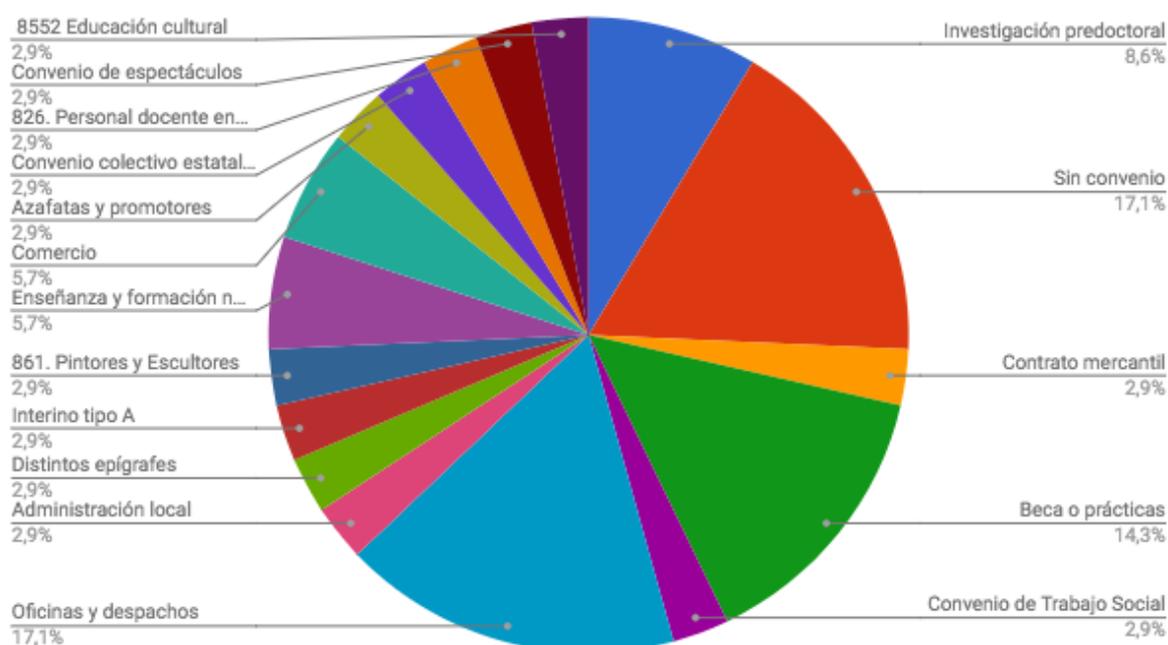


Gráfico 9. Convenio laboral suscrito: “otros”

Entre las respuestas consignadas en el apartado “otros” destacan las personas que trabajan bien bajo el *Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos* o bien sin convenio, es decir, que se adhieren al *Estatuto de los Trabajadores*; en ambos casos representan el 17,1%. Muy cerca se encuentran aquellas personas que trabajan en régimen de beca o prácticas (14,3%) y quienes lo hacen como investigadores/as predoctorales (8,6%).

La diversidad de convenios a las que se adscriben las contrataciones ponen de relieve la falta de definición de la profesión y, con ello, la precarización de los/as trabajadores/as que permite a las empresas contratantes utilizar los tipos de convenio a su antojo, según los intereses de una sólo parte. Por otro lado, se destaca de los resultados de esta

pregunta que la gente conozca el tipo de convenio al que se adhiere su contrato, pues denota el interés de los/as trabajadores/as por sus derechos laborales y la toma de conciencia de la situación laboral en la que se encuentran.

8. ¿Cual es la figura laboral que aparece en tu contrato?

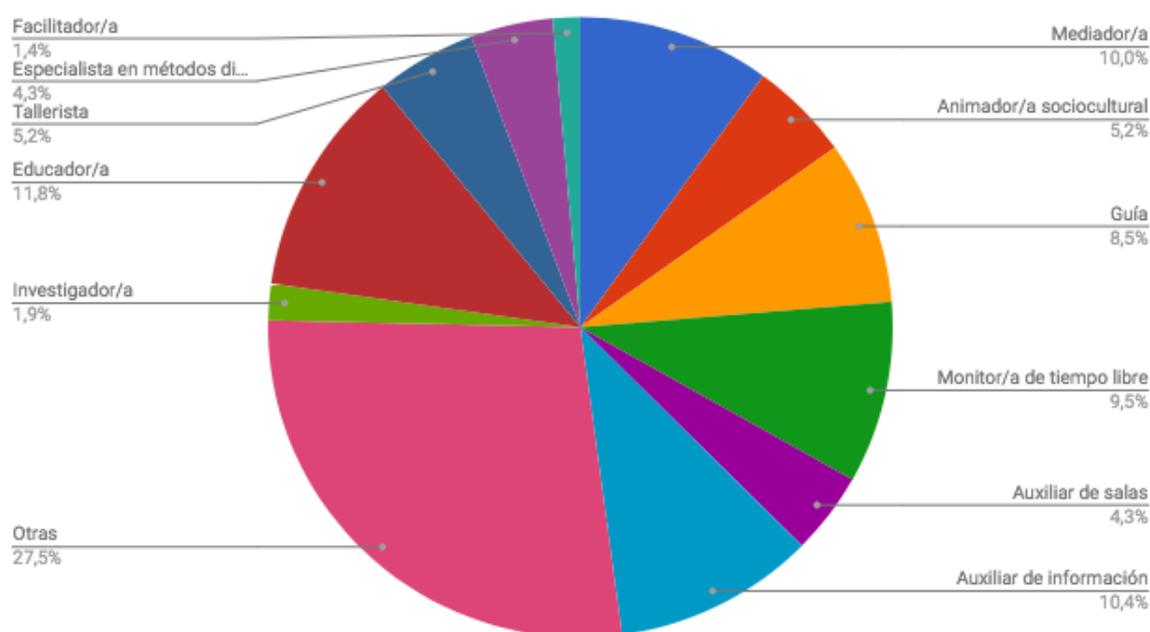


Gráfico 10. Figura laboral en contrato

Esta pregunta la han contestado 185 personas de las 206 encuestadas, lo cual supone un 89,8% del total del muestreo.

Los datos recogidos reflejan que la mayoría de las personas encuestadas están contratadas como educador/a (11,8%), como auxiliares de información (10,4%), como mediadores/as (10%), monitores/as de tiempo libre (9,5%) y guías (8,5%).

En cifras inferiores se encuentran tallerista y animador/a sociocultural (5,2% cada una), especialista en métodos didácticos y pedagógicos y auxiliar de salas (4,3% cada una) y, de forma anecdótica, aparecen investigador/a (1,9%) y facilitador/a (1,4%).

No obstante, la amplia mayoría de las personas encuestadas (27,5%) están contratadas bajo otras figuras laborales.

Entre la diversidad de respuestas a este último epígrafe destacan las figuras de coordinador/a (13,8%), autónomas y diversos técnicos/as (12,1% cada una) y las que lo hacen bajo un régimen de prácticas o de becario/a (8,6%).

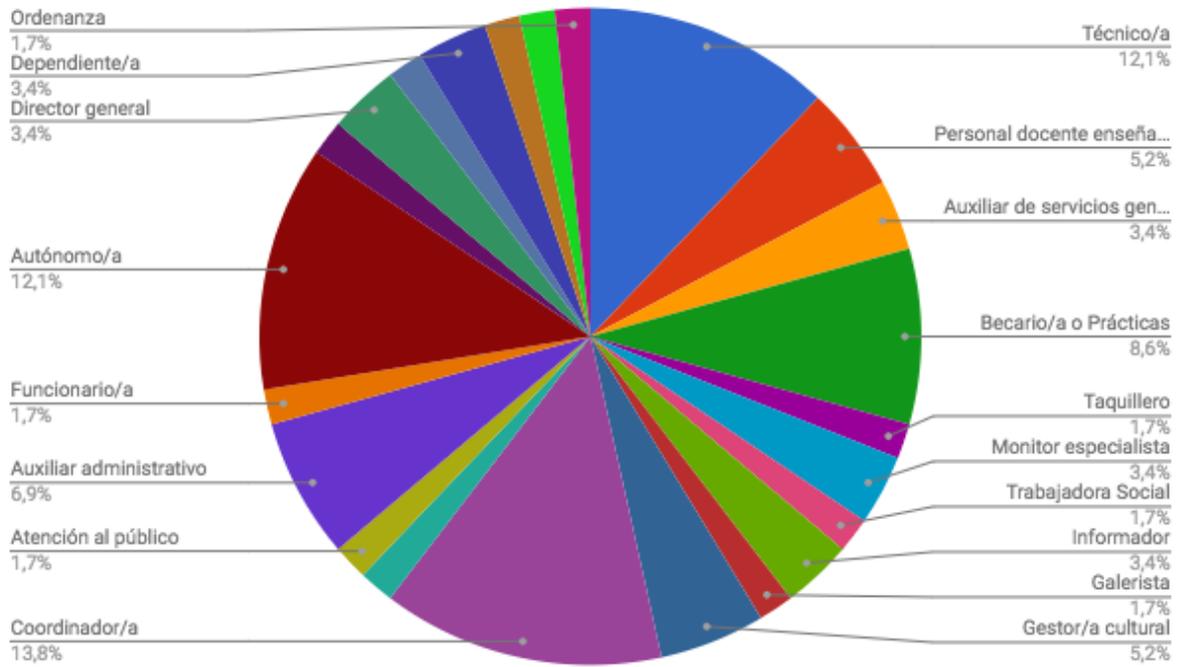


Gráfico 11. Figura laboral: "otros"

9. ¿Qué o quién realiza la contratación?

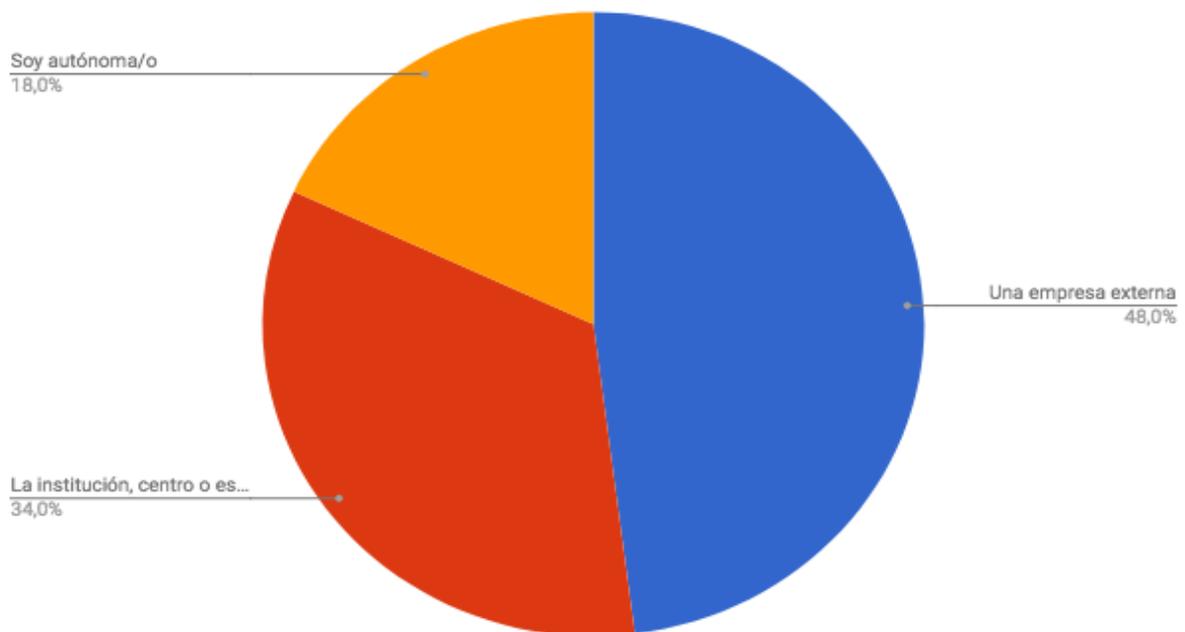


Gráfico 12. ¿Quién realiza la contratación?

A esta pregunta contestaron 200 de las 206 personas encuestadas, lo que supone un 97,08% del muestreo total.

En el gráfico se puede apreciar que casi la mitad de las personas encuestadas están contratadas por una empresa externa (48%); un porcentaje importante lo hacen contratadas directamente por la institución en la que desarrollan su actividad (34%) y, en menor medida, lo hacen como autónomos/as (18%)

10. En el caso de que la contratación la realice una empresa externa, por favor dinos cual:

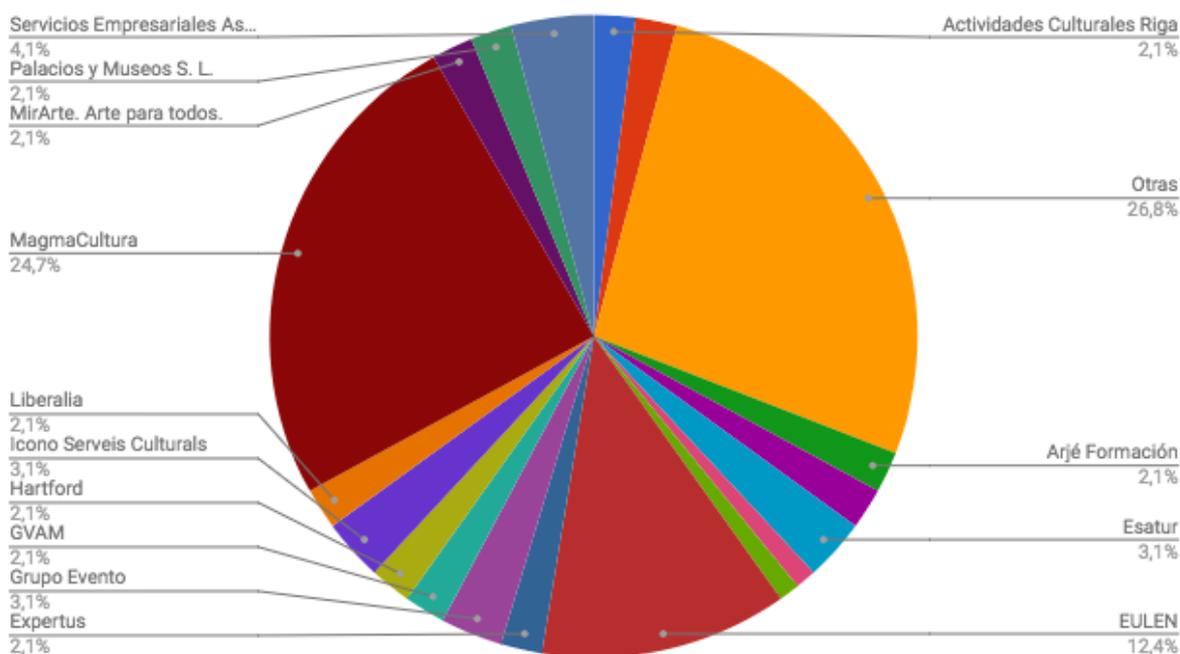


Gráfico 13. Empresas que realizan la contratación

Esta pregunta la han contestado 87 personas. Al contrastarlo con las 96 que en la pregunta 9 han respondido que trabajan para una empresa externa, el tanto por ciento equivale al 89,7%.

Se observa que la empresa con mayor volumen de contratación es MagmaCultura (24,7%), seguida de lejos de EULEN (12,4%).

A continuación se contemplan una amplia variedad de empresas minoritarias que en orden decreciente de contrataciones serían: Servicios empresariales asociados (4,1%), Icono serveis culturals, Grupo Evento y Esatur (3,1% cada una) y Palacios y museos, MirArte. Arte para todos, Liberalia, Hartford, GVAM, Expertus, Actividades Culturales Riga y Arjé formación (2,1% cada una).

Dentro del epígrafe “otros” se han agrupado todas aquellas empresas cuya representación en los datos es muy baja.

11. ¿Existe en tu empresa algún tipo de órgano de representación de los/as trabajadores/as?

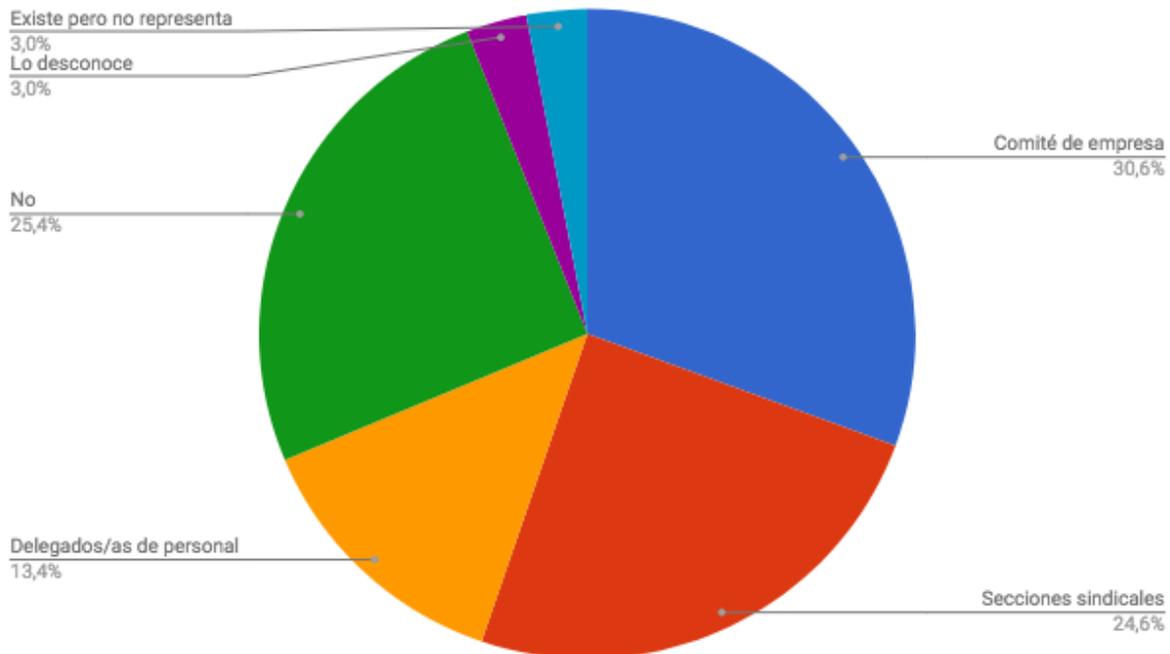


Gráfico 14. Órgano de representación de los/as trabajadores/as

Esta pregunta la han contestado 133 de las 206 personas encuestadas, lo que supone un 64,5% del total del muestreo.

En la gráfica se observa que la mayoría de respuestas se reparten entre aquellas que tienen comité de empresa (30,6%) y las que no tienen representación (25,4%), que en la mayoría de los casos consignan que se debe al tamaño de la empresa. No obstante, en un alto porcentaje aparecen aquellas empresas con secciones sindicales (24,6%) y las menos representadas son las que tienen delegados/as de personal (13,4%).

Con un 3% de las respuestas aparecen tanto aquellas personas que desconocen si tienen representación, como aquellas que la tienen pero no funcionan como tal (se refiere a los sindicatos popularmente conocidos como “amarillos”, aquellos en que la representación de los trabajadores la ostentan sus propios jefes).

De esta pregunta se puede deducir que puesto que al descender al 64% la participación, el porcentaje de personas encuestadas desconocen este dato (36% + 3% que ha respondido que no lo sabe). Si además, a este porcentaje se suma la respuesta “no” (no

hay un organismo de representación), se concluye que es escaso y limitado el acceso al conocimiento que los/las mediadores/as culturales tienen sobre sus derechos laborales.

12. ¿Qué salario percibes? Por favor, cuantifícalo en euros por hora o por visita (y duración de la visita).

A esta pregunta han contestado 169 personas, lo que supone un 82,03% del total de encuestas.

De los datos obtenidos, la horquilla salarial es muy amplia, pues abarca desde los 3 €/hora y los 140€ por visita. De entre las personas que cobran por actividad, la horquilla salarial va desde los 20€ a los 140€ por visita. De entre las que cobran por horas, la horquilla salarial comprende entre los 3€ y los 120 € por hora.

Para facilitar la interpretación de los datos se han realizado dos gráficos. El primero muestra las cifras de las personas que cobran por actividad, que dentro del total de respuestas a esta pregunta representan el 14%.

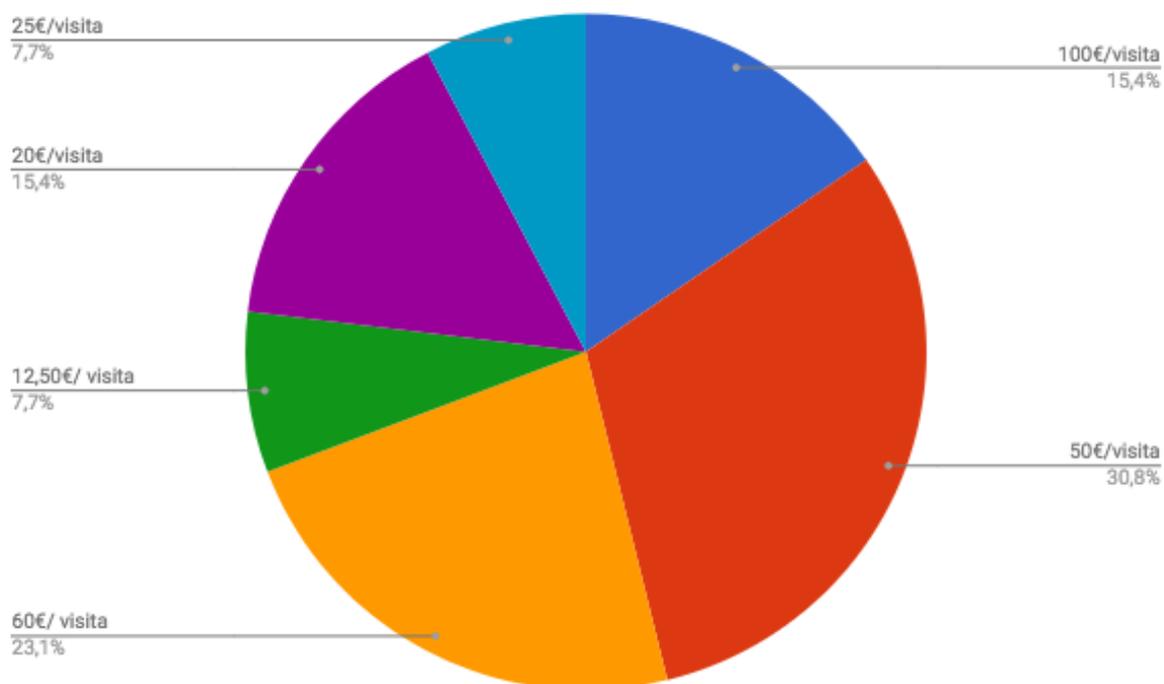


Gráfico 15. Salario percibido por actividad

Se observa que la mayoría de las personas encuestadas cobra entre 50€ (30,8%) y 60€ (23,1%) por visita. Le siguen que cobran 100€ y las que cobran 20€ por visita (ambas con un 15,4%). Finalmente, lo menos frecuente es cobrar 25€ y 12,50€ por visita (7,7%).

A continuación se exponen los datos de las personas que cobran por hora, que representan el 86% de las respuestas a esta pregunta. Se observa, en comparación con el gráfico anterior, que es mucho más habitual cobrar por hora que por actividad.

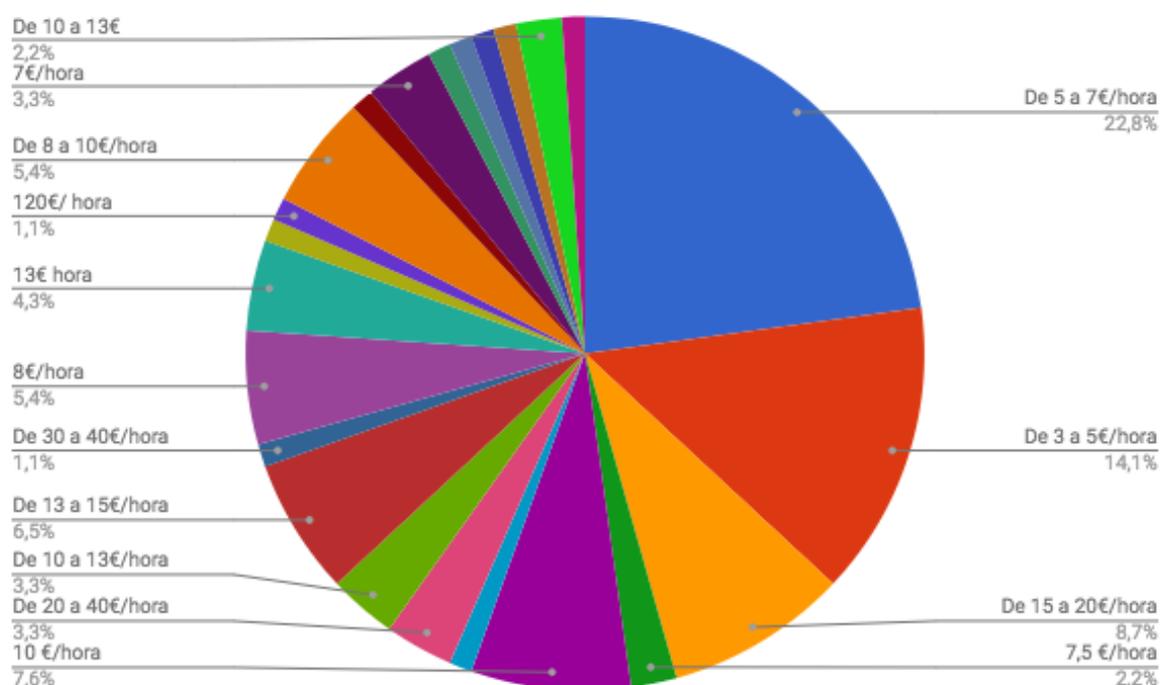


Gráfico 16. Salario percibido por hora

Para elaborar este gráfico se han respetado las respuestas que tenían mayor representación; el resto han sido agrupadas en bloques.

De entre las personas que cobran por hora destacan aquellas que cobran entre 5 y 7€ por hora (22,8%), seguidas de aquellas que cobran entre 3 y 5€ por hora (14,1%). Cabe reseñar que el siguiente grupo en importancia obtiene un salario bastante más alto, entre 15 y 20€ por hora (8,7%), seguido de aquellos que cobran exactamente 10 € por hora (7,6%). El resto de salarios se dividen de forma muy fragmentada y con poca representación estadística.

De los datos obtenidos de esta pregunta se puede deducir que quienes han cuantificado la percepción salarial por hora son aquellas personas que trabajan por cuenta ajena y que desciende exponencialmente el valor económico de su trabajo con respecto a aquellas personas que trabajan por cuenta propia. En este sentido, con los pliegos de concurso delante es fácil deducir que esa enorme brecha salarial no se corresponde con los gastos de seguridad social que deben asumir las empresas de externalización por trabajador/a.

Estos datos que inciden directamente en la economía de los/las mediadores/as nos muestran la precariedad salarial de los/las trabajadores/as.

13. ¿Qué nivel formativo aparece en tu contrato?

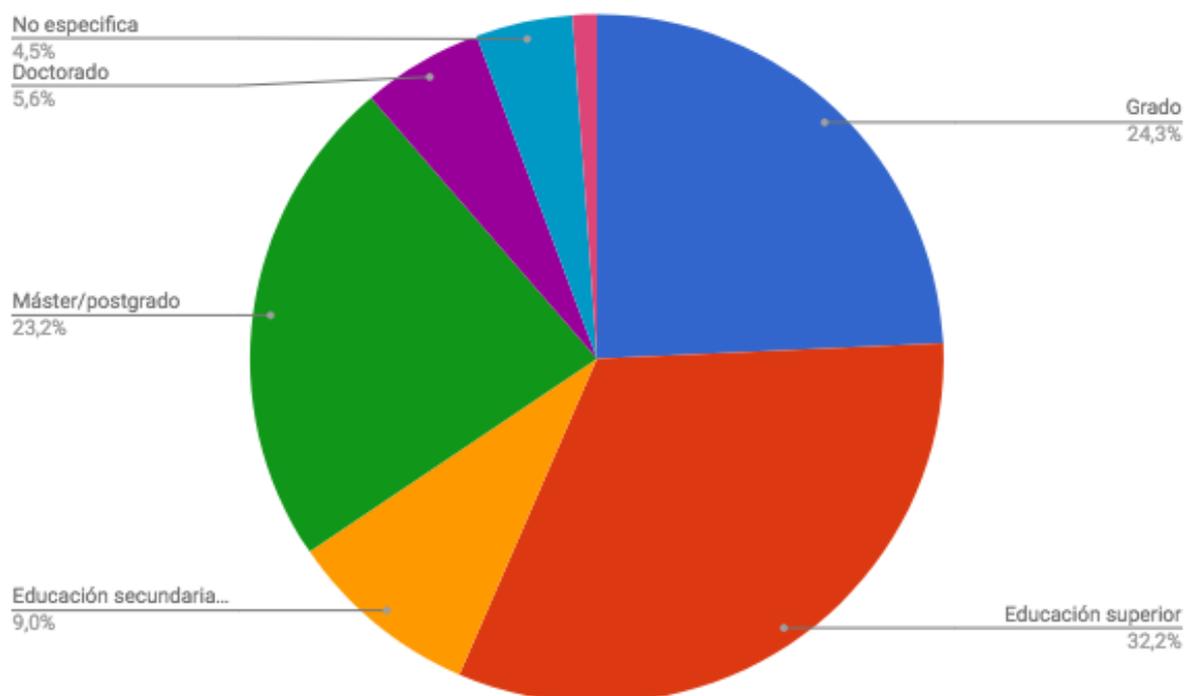


Gráfico 17. Nivel formativo reflejado en el contrato

A esta pregunta han contestado 183 de los 206 encuestados, lo que supone un 88,83% del total del muestreo.

Para realizar el gráfico se han agrupado los distintos niveles formativos en 6 categorías. El gráfico obtenido nos muestra que la mayoría de los contratos contemplan como nivel formativo la educación superior (32%), seguidos de los estudios de grado (23,4%) y los de máster o posgrado (23,2%). Con bastante menos importancia encontramos ya el nivel de educación secundaria (9%), doctorado (5,6%) y régimen especial (1%). Tiene cierta relevancia la cantidad de contratos que no especifican el nivel de estudios (4,5%).

14. ¿Disfrutas del derecho de vacaciones pagadas?

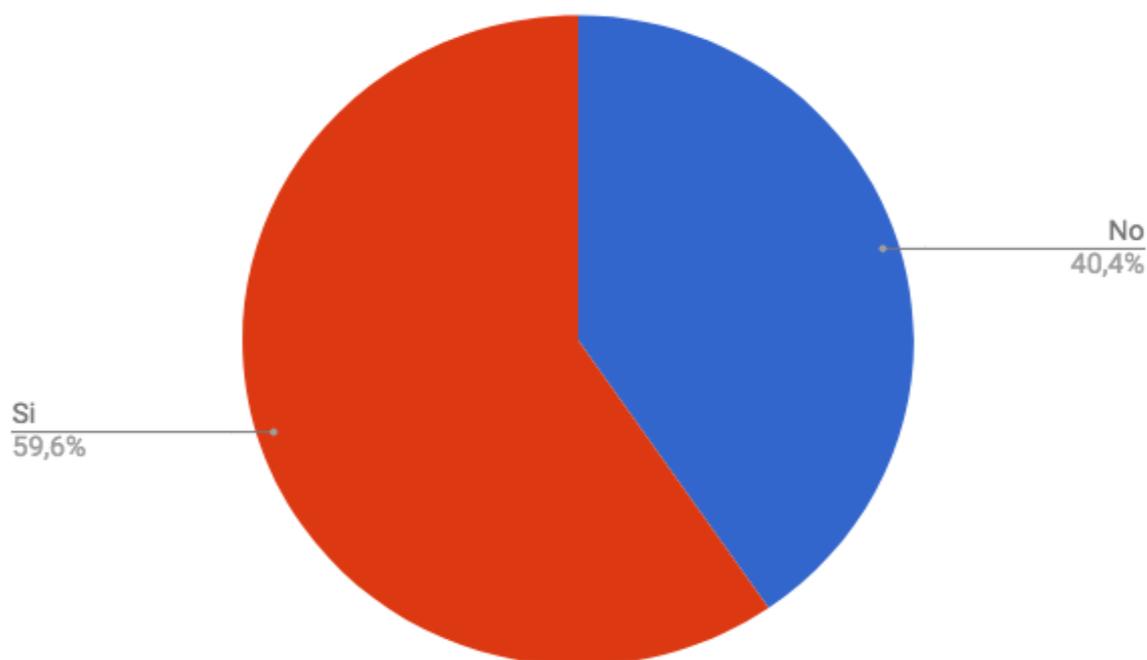


Gráfico 18. Disfrute de vacaciones

A esta pregunta han respondido 199 de las 206 personas que han realizado el cuestionario, lo que supone un 96,13% del total. Observamos que el 59,6% de las personas encuestadas disfrutan del derecho a vacaciones pagadas, mientras que el 40,4% no lo disfrutan.

15. ¿Se te remuneran como extras los días festivos y fines de semana trabajados?

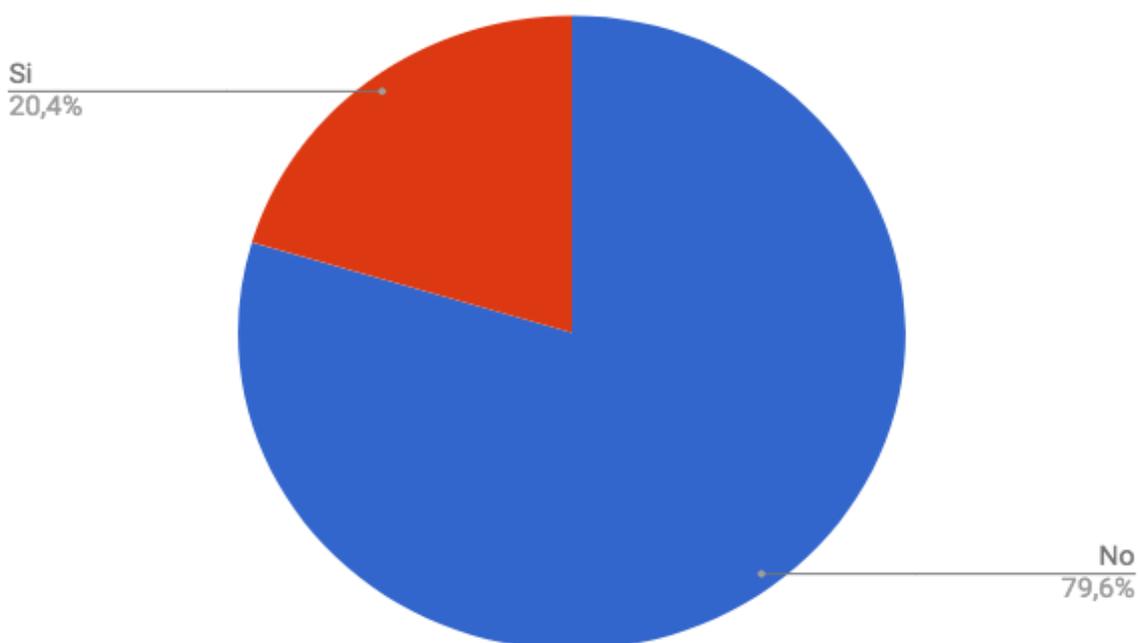


Gráfico 19. Remuneración de extras

A esta pregunta han respondido 202 personas de las 206 que han cumplimentado el cuestionario, lo que supone un 98,05% del total.

Vemos que la inmensa mayoría, el 79,6%, no percibe remuneración extra por trabajar festivos y fines de semana, frente al 20,4% que si recibe esa remuneración extra.

16. ¿Que tipo de funciones realizas como profesional?

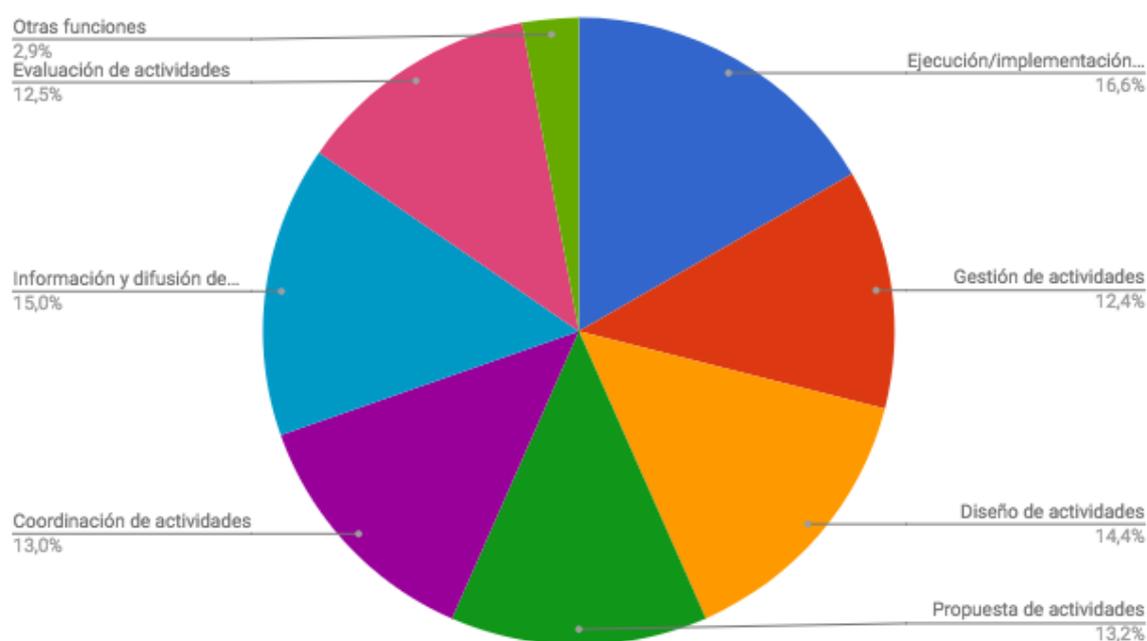


Gráfico 20. Funciones que se realizan en el trabajo

A esta pregunta han respondido el 97,57% de las personas encuestadas, es decir, 201 de las 206 que supone el muestreo.

Esta pregunta permitía una respuesta múltiple, de tal manera que en el gráfico se muestra el total de tareas que desempeñan las personas encuestadas.

Las funciones a realizar por los/as profesionales del sector están bastante equilibradas, pues habitualmente se desempeñan de forma paralela todas ellas. Así, se encuentran casi en la misma medida la ejecución e implementación de las actividades, que es la que más profesionales desarrollan, con un 16,6%, la información y difusión de las actividades (15%), el diseño (14,4%), la propuesta (13,2%) y coordinación de actividades (13%).

Las funciones menos representadas son la gestión (12,4%) y la evaluación (12,5%), pero continúan bastante equilibradas con las que mayor incidencia tienen.

Finalmente, cabe señalar un amplio abanico de otras funciones (2,9%) entre las que destacan la gestión de carácter administrativo y económico, la atención al público y la vigilancia de salas.

17. ¿Recibes formación específica y continua para el desempeño de tus tareas?

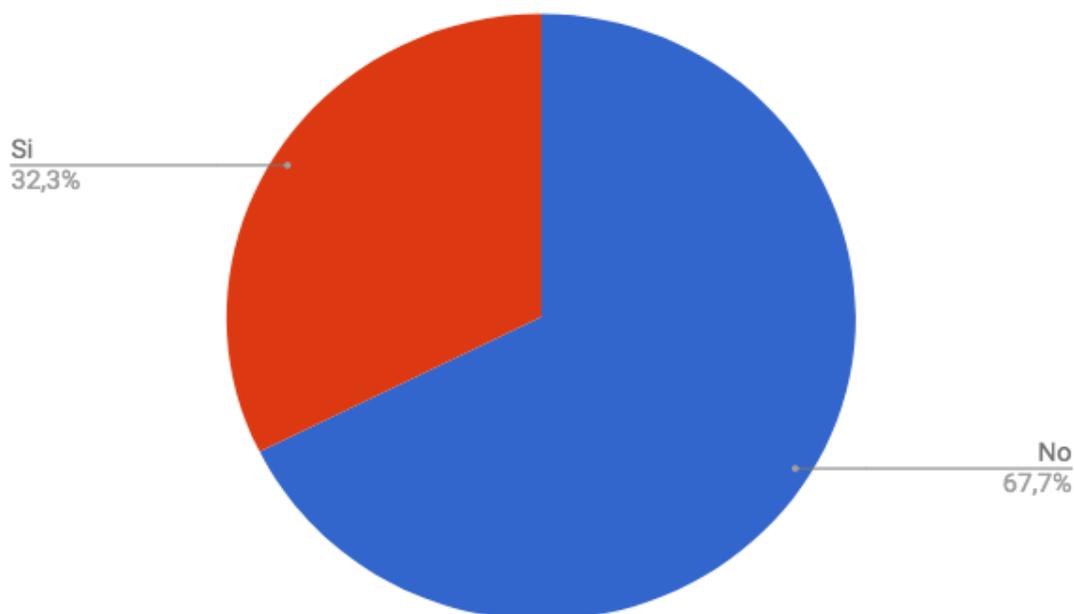


Gráfico 21. Formación profesional continua que se recibe

A esta pregunta han respondido 202 personas de las 206 del muestreo total, lo que supone un 98,05%. El gráfico muestra que una inmensa mayoría (67,7%) no recibe formación continua y específica, mientras que sólo el 32,3% si la recibe.

18. ¿Cómo ha llegado a tí este cuestionario?

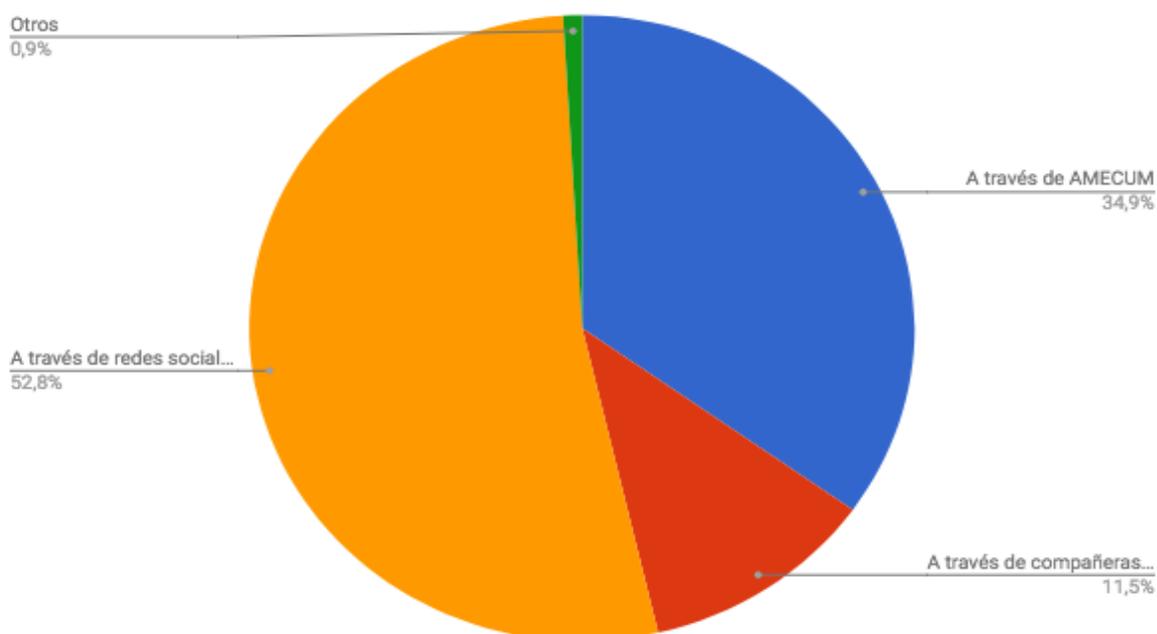


Gráfico 22. Canales de recepción de la encuesta

A esta pregunta han respondido 199 personas lo que supone el 96,6% del total de cuestionarios cumplimentados.

La inmensa mayoría de las personas encuestadas ha accedido al cuestionario a través de las redes sociales (52,8%), seguido de las que lo han recibido a través del mailing de AMECUM (34,9%). Las menos han sido aquellas personas a las que les ha llegado a través de compañeros/as de trabajo (11,5%).

Hay dos personas (0,9%) que han consignado la respuesta “otros” para señalar que han recibido el cuestionario a través de AVALEM y de la Jornada profesional de mediación cultural en el Cogul, en la que AMECUM participó en marzo de 2017.

19. Ayúdanos a mejorar y deja aquí tus sugerencias en caso de que encuentres incompleto o errores en este cuestionario

Se ha decidido no mostrar en el informe las respuestas a esta pregunta porque han sido muy diversas. No obstante, la asociación hará uso de ellas para un análisis interno de este primer cuestionario y mejora de los futuros.

4. CONTRASTES Y ANÁLISIS DE DATOS

A. Contraste de los datos obtenidos de las preguntas 3. ¿En qué territorio de nuestra geografía trabajas principalmente? y 18. ¿Cómo ha llegado a tí este cuestionario?:

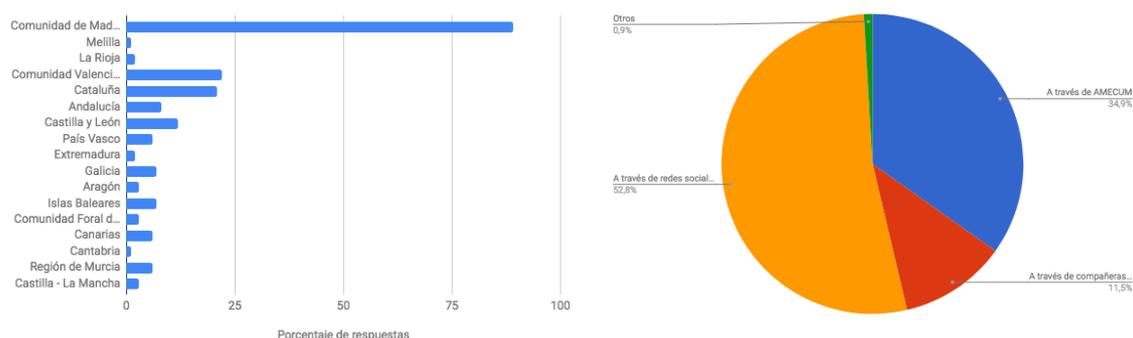


Gráfico 2. Territorio donde se trabaja. Gráfico 22. Canales de recepción de la encuesta

Al comparar los datos de estos dos gráficos se puede deducir que, puesto que el acceso al cuestionario se realizó mayoritariamente (87,7%) a través de las redes sociales (el 52,8%) y el mailing de AMECUM (el 34,9%), el resultado está condicionado por el

alcance de una asociación local como AMECUM y de la falta de redes asociativas de mediación cultural en el Estado español para la difusión de la encuesta.

De hecho los siguientes territorios en importancia son Valencia, donde se cuenta con otra asociación de educadores de Museo (AVALEM) y Cataluña donde durante en marzo de 2017 AMECUM, AVALEM y Pedagogías Invisibles participaron en una acción entre cuyos objetivos estaba fomentar la creación de una asociación afín en este territorio

B. Contraste de los datos obtenidos de las preguntas 1. ¿Cual es tu situación laboral actual? y 9. ¿Qué o quién realiza la contratación?.

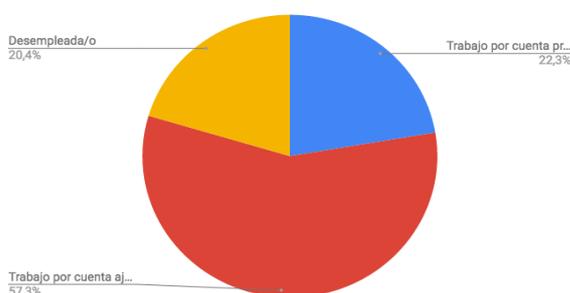


Gráfico 1. Situación laboral actual

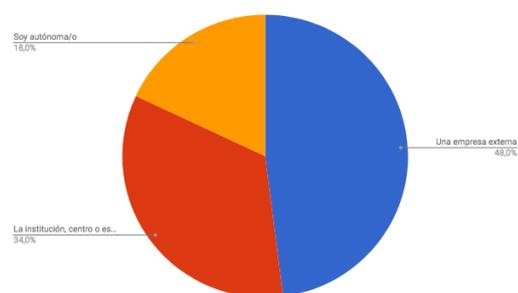


Gráfico 12. ¿Quién realiza la contratación?

Los datos del *Gráfico 1. Situación laboral actual* muestran que más de la mitad de las personas encuestadas trabajan por cuenta ajena, mientras que la otra mitad se divide a partes casi iguales entre autónomas y desempleadas.

Además, se muestra que hay un 20,4% de desempleadas en el sector, lo cual se encuentra bastante por encima de la última tasa de desempleo en España, publicada en abril de 2017, que es de un 17,8%.

Si se comparan estos datos con los recogidos en la pregunta 9 (*gráfico 12*), se verifica que entre las personas que trabajan por cuenta ajena, la mayoría lo hacen para una empresa externa, aunque también resulta bastante significativo el número de personas contratadas directamente por las instituciones para las que trabajan.

El *Gráfico 12. ¿Quién realiza la contratación?*, correspondiente a las empresas que contratan a las trabajadoras por cuenta ajena, refleja claramente que hay dos grandes empresas dedicadas a la subcontratación de personal para servicios culturales que imperan sobre el resto, Magma Cultura y Eulen. Por el contrario, las pequeñas empresas y las asociaciones apenas tienen representación entre las respuestas.

C. Contraste de los datos obtenidos de las preguntas 4. ¿En qué institución, centro o espacio trabajas/trabajaste o con cuáles colaboras/colaboraste? y 5. ¿Cuál es la denominación bajo la que ejerces tu profesión?:

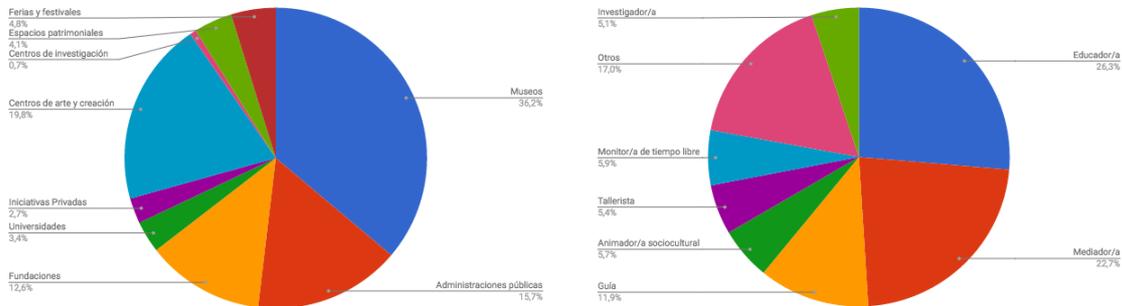


Gráfico 4. Lugar de trabajo por categorías laborales.
Gráfico 5. Denominación profesional

En varias preguntas de la encuesta ha sido frecuente que las personas hayan consignado distintas respuestas, como en el caso de los lugares en que se trabaja. De esta recogida de datos se deduce que los/as mediadores/as se encuentran simultaneando varios trabajos y que ejercen el mismo trabajo en distintos lugares, pero bajo diferentes denominaciones. Esta situación puede ser sintomática de que los/as profesionales de la mediación cultural no pueden mantenerse económicamente trabajando en un sólo lugar y con una sólo empresa.

A esta inestabilidad se une la enorme dificultad que existe para denominar y definir la profesión, como se muestra en el *Gráfico 5. Denominación de la profesión*. De este modo, se demuestra que la precariedad laboral de este sector afecta a los/las trabajadores/as tanto en lo económico como en términos de reconocimiento profesional.

D. Contraste de los datos obtenidos de las preguntas 5. ¿Cuál es la denominación bajo la que ejerces tu profesión? y 8. ¿Cual es la figura laboral que aparece en tu contrato?:

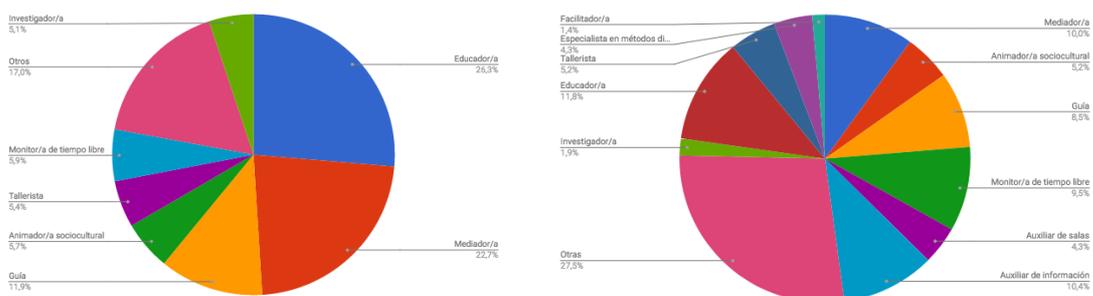


Gráfico 5. Denominación profesional

Gráfico 10. Figura laboral en contrato

Si se comparan la denominación de la profesión que utilizan los/as trabajadores/as (cómo se autodenominan) y la nomenclatura que aparece en sus contratos se percibe la gran diversidad de nombres que existen. Esta disparidad de calificativos es uno de los síntomas de la precariedad laboral del sector y, de nuevo, refleja la falta de reconocimiento profesional que se traduce en una baja remuneración económica.

Además, si consideramos el comentario de una de las personas encuestadas que afirma que *“me siento educadora de museos, pero como en Hacienda no existe ese epígrafe profesional, realizo mi trabajo bajo la denominación de guía turístico, aunque no me siento identificada en absoluto con ello”*, parece urgente la redacción de un convenio laboral propio que permita a los/as trabajadores/as de este sector encontrar, en términos legislativos, un epígrafe profesional bajo el que inscribirse.

E. Contraste de los datos obtenidos de las preguntas 13. ¿Qué nivel formativo aparece en tu contrato? y 16. ¿Qué tipo de funciones realizas como profesional?:

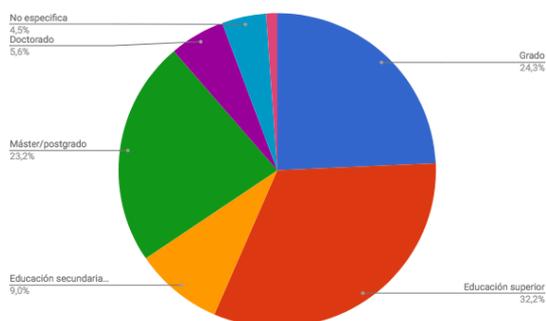


Gráfico 17. Nivel formativo en contrato

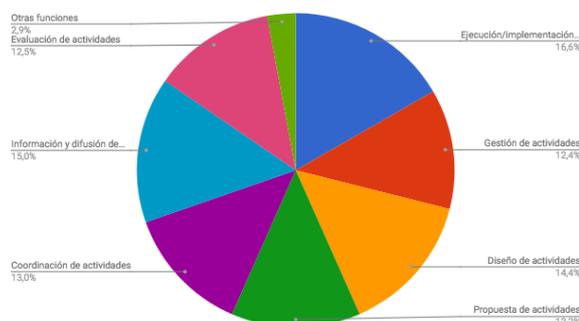


Gráfico 20. Funciones que se realizan

Al comparar estos dos gráficos se puede extraer que la mediación cultural es un trabajo de alta exigencia tanto en cualificaciones formativas como en competencias profesionales.

Con respecto al nivel formativo, es sabido que, el exigido es habitualmente mayor que el que se refleja en el contrato, lo cual hace más grave esta situación de precariedad.

En la pregunta 16. ¿Qué tipo de funciones realizas como profesional?, la inmensa mayoría de las personas encuestadas han marcado varias de las opciones, de tal manera que suelen ser empleos con funciones variadas y complejas.

Si este contraste lo comparamos con los Gráficos 16. *Salario percibido por hora* y 7. *Tipo de contrato*, correspondientes a las preguntas 12. *¿Qué salario percibes?* y 6. *¿Qué tipo de contrato tienes?*, nos adentramos en el terreno de los indicadores de precariedad económica.

En primer lugar, se reflejan los salarios cuantificados en € /hora que, según los datos recogidos, es el caso de la mayoría de profesionales. La mayoría de los salarios se

encuentran por debajo de los 10€/hora y sus contrataciones tampoco se caracterizan por la estabilidad laboral.

También hay profesionales que cobran por €/actividad y, aunque las remuneraciones son bastante más elevadas, estadísticamente son muchos menos las personas que trabajan de este modo.

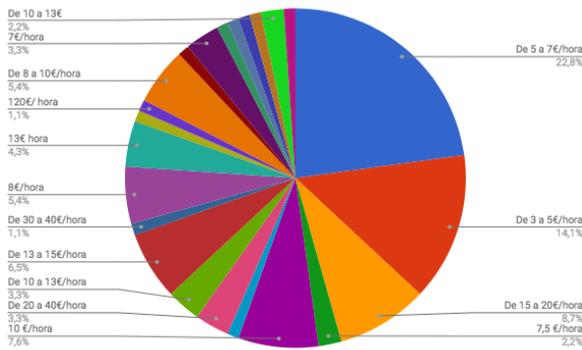


Gráfico 16. Salario percibido por hora

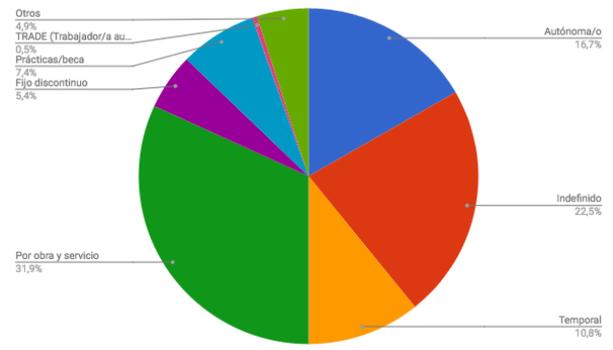


Gráfico 7. Tipo de contrato

F. Contraste de los datos obtenidos de las preguntas 4. ¿En qué institución, centro o espacio trabajas/trabajaste o con cuáles colaboras/colaboraste? y 9. ¿Qué o quién realiza la contratación?:

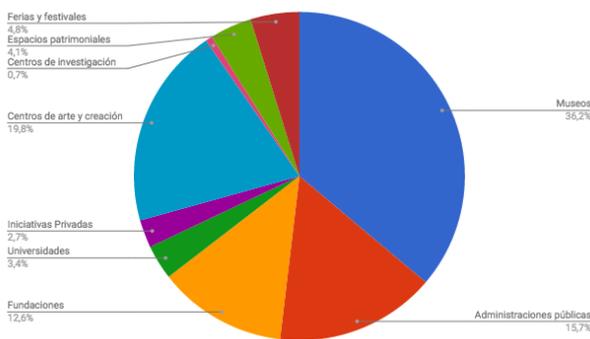


Gráfico 4. Lugar de trabajo por categorías generales

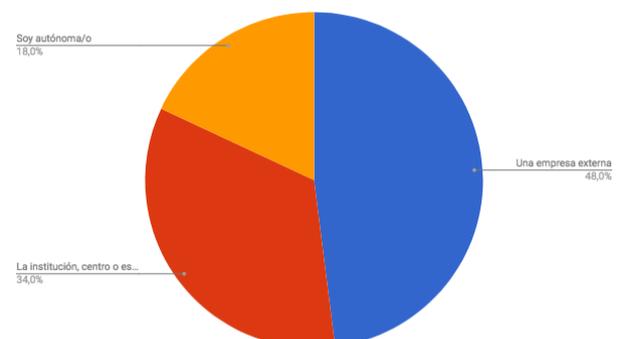


Gráfico 12. ¿Quién realiza la contratación?

La precariedad laboral generalizada de este sector profesional está estrechamente vinculada a la creciente externalización de estos servicios por parte de las instituciones.

El Gráfico 4. *Lugar de trabajo por categorías generales* revela que la inmensa mayoría de las personas encuestadas trabajan en espacios de carácter público (muchas de ellas en

diferentes instituciones a la vez). No obstante, como muestra el *Gráfico 12. ¿Quién realiza la contratación?*, la mayoría de profesionales están contratados por una empresa de externalización de servicios o bien prestan sus servicios como autónomos.

G. Contraste con la pregunta 11. ¿Existe en tu empresa algún tipo de órgano de representación de los/as trabajadores/as?:

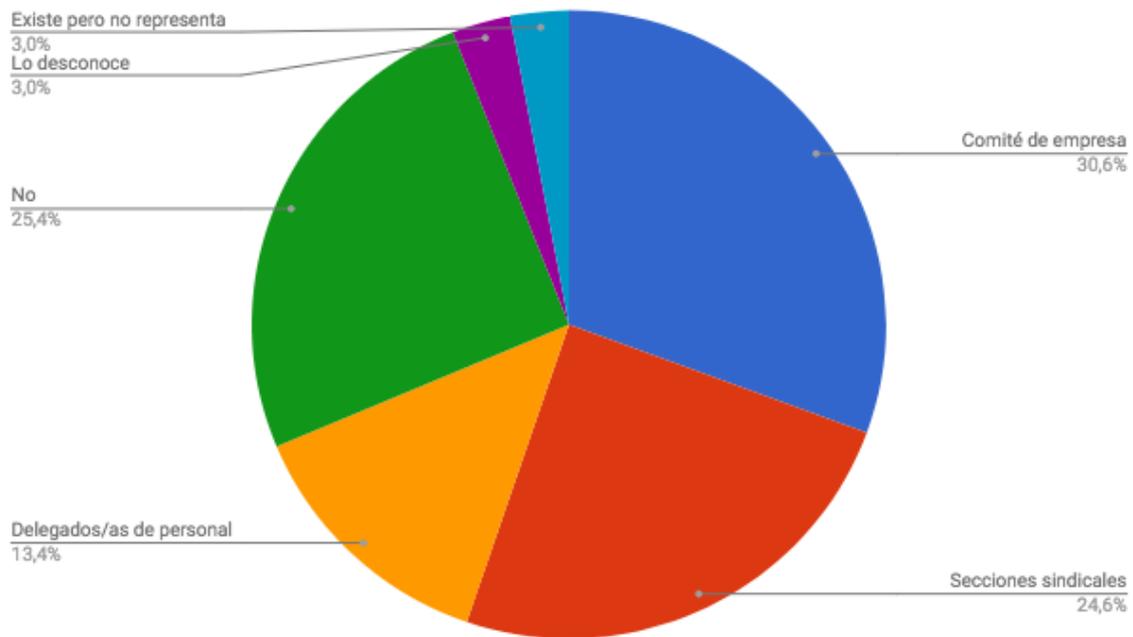


Gráfico 14. Órgano de representación de los/as trabajadores/as

La situación de vulnerabilidad laboral de la mediación cultural que resulta de la situación de realización de múltiples trabajos, de contratos inestables y de subcontrataciones diversas favorece que los/as trabajadores/as del sector accedan de forma limitada a la información sobre los órganos de representación que tienen a su disposición en las empresas en que trabajan.

Así se constata en el *Gráfico 14. Órgano de representación de los/as trabajadores/as* resultado de la pregunta “¿Existe en tu empresa algún tipo de órgano de representación de los/as trabajadores/as?” a la que responde sólo un 64,5% de las personas encuestadas. A esto se suman el 3% de personas que lo desconocen y al 25,4% de personas que no cuentan con ningún tipo de representación.

5. CONCLUSIONES GENERALES Y ANÁLISIS CRÍTICO DE LA ENCUESTA

La encuesta, redactada y analizada por profesionales de base de la educación y la mediación cultural, ha sido de carácter intuitivo y ha tenido como objetivo realizar una primera toma de contacto con la situación laboral de los y las profesionales de este sector. AMECUM cuenta con apoyos solidarios, que han permitido celebrar la *Jornada sobre la situación laboral en el sector de la mediación cultural* (Madrid, 22 de septiembre de 2017), pero carece todavía de la capacidad de contratar los servicios profesionales de asesoramiento en derechos laborales y técnicos de estudios de encuestas que nos ayuden a orientar este trabajo y que puedan ser remunerados por ello.

No obstante, el propósito de la asociación es el de realizar un estado de la cuestión cada cinco años y se confía en que en próximas convocatorias la participación de profesionales de la mediación cultural sea mayor, así como contar con el asesoramiento experto.

Tras el análisis de los datos de la encuesta y, observando lo consignado en las respuestas de escritura libre, se han detectado varias carencias en este primer estudio, que se detallan a continuación.

Desde un primer análisis crítico se ha detectado que no se han incluido preguntas relativas al sexo y a la edad de las personas encuestadas. El dato sobre el género de los/las trabajadores/as hubiese permitido confirmar con datos objetivos que constatasen que la mediación cultural es una profesión feminizada y, con ello, demostrar que el componente de género determina la falta de reconocimiento profesional y las precarias condiciones materiales en las que se trabaja. Por otro lado, el componente de edad habría ayudado a reflejar cómo el valor económico de rendimiento (la precariedad de los salarios) está determinado por la tendencia de las empresas a contratar a personas recién licenciadas. En este sentido, una pregunta que parece pertinente es: ¿Qué número de años llevas dedicado/a a esta actividad profesional?

Asimismo, hubiese sido relevante para el estudio incluir, en las preguntas relativas a la formación, una concerniente a los idiomas, pues una de las competencias exigidas en la actualidad en las contrataciones.

Por otro lado, se ha detectado que la encuesta ha carecido de preguntas más específicas relativas a conocer si la dedicación profesional es plena o completa o si por el contrario se realizan otro tipo de trabajos para poder tener mayores ingresos mensuales, que ayudase a reflejar con mayor fidelidad la situación de precariedad. Asimismo, en futuras ocasiones se tendrá en cuenta si el trabajo que se realiza en diferentes espacios es a través de una o de varias empresas, para determinar si existe también un factor de pluriempleo y pluriactividad.

Tampoco se ha sabido dar cabida a las experiencias de las personas que trabajan por cuenta propia. En este sentido, en la pregunta 12 relativa a la remuneración salarial

debería haberse incluido la opción de especificar si el/la trabajador/a trabaja por cuenta ajena o propia e incluso introducir preguntas relativas sobre quién establece la cuantía económica a percibir por actividad. Esta carencia se ha hecho notar en el apartado de sugerencias por algunas de las personas encuestadas.