

Un lugar donde encontrarse

De las condiciones materiales de la Mediación Cultural y sus posibilidades de transformación



Madrid

7 de noviembre de 2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL PRESENTE INFORME.....	3
2. METODOLOGÍA Y FUENTES.....	4
3. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	4
3.1. LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN.....	5
3.2. EL MARCO DEL CONVENIO COLECTIVO.....	10
4. UN LUGAR DONDE ENCONTRARSE. HACIA NUEVAS FORMAS DE RELACIONARNOS.....	16
4.1. RECOMENDACIONES.....	18
4.2. RETOS.....	19
4.3. PREGUNTAS.....	21

1. INTRODUCCIÓN AL PRESENTE INFORME

La Asociación de Mediadoras Culturales de Madrid (AMECUM) nace en el año 2015 con diversos objetivos relacionados con la puesta en valor de una profesión que en aquel entonces era emergente en nuestro contexto y que adolecía de múltiples problemas como la falta de visibilidad y reconocimiento en el sector cultural, la poca oferta formativa específica o las condiciones laborales de extrema precariedad, entre otras.

A lo largo de los casi 8 años de trayectoria de la asociación, se ha trabajado en todos estos frentes y a día de hoy podemos decir que muchas cosas han cambiado desde nuestros inicios con respecto a la visibilidad y la profesionalización de la mediación cultural, pero sin embargo cuestiones como la altísima precariedad del sector han permanecido inalterables, especialmente cuando hablamos del ámbito institucional donde las condiciones apenas se han transformado en los últimos años.

Dentro de la línea de trabajo de investigación e incidencia en las condiciones materiales de la mediación cultural que ha venido realizando AMECUM a lo largo de los últimos años, se pueden destacar las siguientes publicaciones:

- 2020 - [Informe sobre la situación laboral de las educadoras y mediadoras en tiempos del Covid-19. Madrid](#)
- 2020 - [Seguimos con el problema: la precariedad laboral de las educadoras y mediadores culturales en el contexto del Covid-19](#)
- 2017 - [La situación laboral de la Mediación Cultural](#)
- 2016 - [Cómo ser mediadora y no morir en el intento](#)

Asimismo, dentro de las colaboraciones en red por parte de AMECUM, destacamos algunos procesos de investigación promovidos por otras agentes y colectivos, de los que hemos formado parte activa:

- 2022 - Asociación Hablar en Arte, Museo Reina Sofía y Fundación Daniel y Nina Carasso. Plataforma MAR. Nodo ALZAR. Mesa de políticas de mediación.

Por otra parte, desde junio de 2022, desde AMECUM estamos canalizando la línea de investigación y acción en torno a las condiciones materiales que atraviesan la práctica de la mediación cultural a través de un Grupo de Trabajo sobre la incidencia de los convenios colectivos en las relaciones laborales dentro del sector y en torno a la posibilidad de incidencia para las transformaciones de las mismas.

AMECUM ha realizado el presente informe por encargo de la Plataforma MAR, compuesta por el Museo Reina Sofía, la Fundación Carasso y la Asociación Hablarenarte, con el objetivo de recoger todo lo explorado y trabajado tanto desde la Mesa de políticas de mediación de ALZAR, como desde la investigación en curso de AMECUM a través del Grupo de trabajo de convenio, para poder analizar en qué punto nos encontramos y hacia dónde debemos dirigir nuestros esfuerzos.

2. METODOLOGÍA Y FUENTES

El presente informe pretende esbozar un estado de la cuestión partiendo del trabajo realizado hasta ahora, tanto por parte de la mesa de trabajo de Políticas de mediación del nodo ALZAR como por parte del Grupo de trabajo de convenio que se ha promovido desde AMECUM.

Por tanto, las principales fuentes de documentación para elaborar este informe han sido fundamentalmente los documentos generados tanto por la Mesa de Políticas de la mediación de ALZAR como por el Grupo de trabajo en torno al convenio de AMECUM. Además de la documentación de carácter interno, que refleja los procesos de trabajo de ambos grupos, destacamos aquí aquella que es accesible online para consulta de quien lo desee:

- [Relatoría primer encuentro abierto del Grupo de trabajo sobre condiciones materiales de la Mediación Cultural. Madrid 22/05/2023](#)
- [Relatoría primer encuentro abierto del Grupo de trabajo sobre condiciones materiales de la Mediación Cultural. Madrid 22/05/2023](#)

A partir de la revisión de estos materiales, y con el objetivo de poder acercarnos a una mirada más diversa sobre la problemática que abordamos, nos hemos reunido con una serie de agentes cuyos perfiles nos han ayudado a comprender mejor las necesidades de las trabajadoras, la empresa y la institución a través de la realización de entrevistas en profundidad.

Finalmente, con el deseo de cubrir algunas carencias que ambos equipos de trabajo habíamos detectado en determinados momentos de nuestros procesos, se ha solicitado la realización de un asesoramiento jurídico especializado sobre las grandes cuestiones que atraviesan la normativa que da marco a las condiciones materiales al despacho [Gabeiras & Asociados](#).

3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

El análisis exhaustivo de los diferentes materiales generados, así como las conversaciones con agentes implicadas nos ha permitido esbozar un estado de la cuestión respecto a cuáles han sido los avances en las líneas de trabajo de la Mesa de políticas de mediación de ALZAR y el Grupo de trabajo de convenio de AMECUM.

Ambos grupos de trabajo han focalizado sus esfuerzos en el análisis de las herramientas con las que contamos en el marco normativo actual para las relaciones laborales entre trabajadoras, instituciones públicas y empresas dentro del contexto de la mediación cultural.

De una parte, la Mesa de políticas de mediación de ALZAR ha centrado su trabajo de análisis el pliego de contratación y en las posibilidades de intervención a través del uso del mismo, y el Grupo de trabajo de convenio de AMECUM ha centrado sus esfuerzos en el análisis del marco del convenio sectorial y en las posibilidades o bien de mejora del existente o bien de creación de uno nuevo.

En este informe se recoge el trabajo realizado en ambas direcciones y se complementa con algunas cuestiones que habíamos detectado que o bien se habían percibido como una carencia, como es el caso de la búsqueda de asesoramiento especializado en cuestiones legales que influyen en las relaciones laborales, o bien con cuestiones que aunque aparecían transversalmente en el trabajo en ambos grupos no se habían evidenciado de forma tan explícita en sus análisis, como es el impacto que estas herramientas y esta normativa tienen en las agentes implicadas en las relaciones laborales que se dan en este contexto.

3.1. LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN

A lo largo del año 2022, el grupo de trabajo [Políticas de mediación](#), conformado por Jara Blanco (AMECUM), Carlos Lana, Javier Rodrigo, Belén Sola y María Acaso, se reunió de manera mensual para pensar en las posibilidades de mejora en la contratación de las profesionales de la educación y la mediación, garantizando el reconocimiento de la profesión de las mediadoras culturales y educadoras en los museos y centros de arte así como el derecho y el deber de los museos de servir de espacio crítico y significativo para la construcción de una cultura plural, diversa y abierta a los continuos cambios y desafíos sociales a los que apunta la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En octubre de 2022 y dentro del marco del encuentro REMEDIAR I, se puso en marcha una jornada de trabajo interno del grupo que luego se abrió en una jornada pública pensada para compartir lo realizado hasta el momento y ampliarlo, ajustarlo y redefinirlo con la colaboración de las profesionales invitadas.

Durante el proceso de trabajo desarrollado por la Mesa de políticas de mediación de ALZAR a lo largo del año 2022, tal y como se refleja en las actas de las reuniones mantenidas por el grupo, la mesa decidió concentrar sus esfuerzos en el trabajo con las condiciones laborales que se dan en el contexto institucional, tomando la figura del pliego de contratación como objeto de análisis, diagnóstico e intervención, con el deseo de trabajar por una serie de recomendaciones que permitieran elaborar lo que denominaron como pliego ideal, un documento que pudiera servir como referencia para instituciones y administraciones públicas de cara a poder elaborar sus propios pliegos de contratación.

Para ello, se generaron documentos comparativos de diversas licitaciones públicas, un primer borrador de pliego ideal y relatorías de los diferentes encuentros mantenidos. Todos los documentos contienen aspectos jurídicos y técnicos a tener en cuenta, propuestas de mejora y ejemplos de buenas prácticas tomados de licitaciones de diferentes instituciones culturales y/o administraciones. Gracias a la asesoría de Gabeiras & Asociados solicitada por AMECUM para la elaboración de este informe, hemos podido contrastar algunas de las propuestas contenidas en dichos documentos para recoger todo lo investigado hasta el momento y sugerir los siguientes pasos a seguir.

En nuestro proceso de revisión de la documentación, identificamos cuatro preguntas que han estado muy presentes en el proceso.

- a) ¿Por qué seguimos insistiendo en el pliego como herramienta de incidencia?

- b) ¿Cómo dejar de entender la mediación cultural como servicio para entenderla como producción cultural e intelectual?
- c) ¿De qué herramientas disponemos en un pliego para mejorar las condiciones laborales y salariales de las mediadoras culturales?
- d) ¿Cómo asegurar el cumplimiento del pliego en su adjudicación y ejecución?

A lo largo del proceso de investigación, hemos podido profundizar en estas preguntas y darles un cierto desarrollo que nos puede servir como guía de cara a reflexionar sobre cómo continuar con el trabajo de aquí en adelante:

a) ¿Por qué seguimos insistiendo en el pliego como herramienta de incidencia?

En primer lugar, se ha cuestionado si el pliego y la mejora del mismo es la manera más eficiente de incidir en la mejora de las condiciones de contratación y de asegurar que las condiciones laborales de las trabajadoras sean las adecuadas para el correcto desempeño de su profesión.

Por un lado, debemos señalar que la institución dispone de recursos limitados a la hora de elaborar estos pliegos de contratación. Según nos trasladan, promover un pliego de contratación que procure una mayor justicia en las relaciones laborales suele encontrarse numerosas dificultades a nivel interno (límites presupuestarios, miedo a impugnaciones, etc), a lo que a veces se suma, que los perfiles encargados de la redacción de los pliegos carecen de un conocimiento suficiente sobre el servicio a licitar, lo cuál en el caso de la mediación cultural suele repercutir en que se caiga en su baja valoración.

Por otra parte, la estrategia de la externalización de servicios supone una desvinculación de la institución con las trabajadoras que van a trabajar en ella. Se sustituye así la relación laboral bilateral tradicional por una relación triangular entre las trabajadoras (las mediadoras culturales), la empresa usuaria (el museo, por ejemplo) y la empresa contratante. Esto supone que las trabajadoras externalizadas no puedan comunicarse con la institución de manera directa sino que deben hacerlo a través de la empresa contratante, dificultando la buena marcha de los flujos de trabajo.

Con este sistema, la salvaguarda de las garantías en cuanto a derechos laborales queda reservada a los comités de empresa, los cuáles no siempre surgen en la tipología de empresas que suele prestar este tipo de servicios.

La subcontratación en la mediación cultural suele depender de empresas multiservicio que atomizan las plantillas en dos sentidos: de una parte, en una misma empresa se dan perfiles laborales muy diversos y de otra, cuando se trata de mediación, suelen ser equipos pequeños en cada una de las sedes en las que dan servicio, de tal manera que la relación entre trabajadoras de distintos centros es poco frecuente, lo que dificulta la posibilidad de agruparse y facilita que se instale un clima de desindicalización.

Esta situación, coloca a las trabajadoras del sector en una mayor vulnerabilidad que creemos que afecta a la posibilidad de mejora de las condiciones y de reconocimiento de la mediación cultural.

En este sentido, vemos fundamental la necesidad de que todos los agentes implicados en estas relaciones se movilicen para cambiar esta tendencia: las trabajadoras deben agruparse y sindicarse para locutar con la empresa, la empresa debe ceder toda la información necesaria a las trabajadoras para facilitar estos procesos y la institución debe exigir que todo esto se cumpla con el fin de asegurarse de que las personas a las que se contrata cuentan con todas las garantías respecto a la protección de sus derechos laborales.

En cuanto al marco en el que se deben redactar los pliegos, estos deben estar sujetos al III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural, o en su defecto a los convenios autonómicos en vigor, cuyas tablas salariales son claramente insuficientes para el nivel profesional que exige el trabajo desempeñado por las mediadoras culturales, lo que hace que muchas mediadoras decidan trabajar por cuenta propia como autónomas o incluso abandonar la profesión. Más adelante explicaremos cómo afecta esta tendencia a la mejora del convenio.

Aún con todo, el pliego de contratación sigue siendo la herramienta principal que tiene la administración para solicitar la prestación de este servicio, por tanto, debemos seguir insistiendo en tratar de utilizarla para conseguir las relaciones laborales más justas posibles dentro de este marco.

Desde AMECUM creemos que el pliego como recurso de contratación, si realmente quiere mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, requiere de un compromiso por parte del órgano de contratación de comprender mejor la realidad del sector y de las trabajadoras para garantizar su mejora. Para ello, se podrían impulsar formaciones a técnicas y personal de la administración, encargadas de la redacción del documento. También consideramos fundamental terminar y difundir ese borrador de marco ideal iniciado por la mesa de políticas de mediación.

b) ¿Cómo dejar de entender la mediación cultural como servicio para entenderla como producción cultural e intelectual?

En segundo lugar, y una vez entendido el pliego como la vía de contratación principal de las instituciones, otra de las reivindicaciones del grupo era dejar de nombrar la mediación cultural como servicio para pasar a enunciarla como producción cultural. Sin embargo, en este punto, esta reivindicación se encuentra con una contradicción.

La Ley de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) de 2017, establece tres tipos de contratos, a saber, de servicios, de suministros y de obras. Los pliegos de mediación cultural, por la actividad que se va a prestar, deben nombrarse como Contrato de prestación de servicios. Sin embargo, no debemos entender esto como determinante, ya que con el objetivo de asegurar que la profesión se entienda como un trabajo de producción cultural e intelectual, lo que se debe hacer, es especificarlo así tanto en la definición del objeto del contrato como en la descripción de la prestación comprometida dentro del pliego de prescripciones técnicas.

Como se señalaba previamente, la formación a los técnicos sobre la realidad del sector podría ser una herramienta fundamental para la mejora efectiva de los pliegos.

c) ¿De qué herramientas disponemos en un pliego para mejorar las condiciones laborales y salariales de las mediadoras culturales?

En tercer lugar, tanto desde la Mesa de políticas de mediación del nodo ALZAR como desde el Grupo de trabajo de convenio que ha impulsado AMECUM se ha mencionado en diferentes ocasiones la importancia de la LCSP. Sin embargo, la falta de conocimiento sobre el contenido de la ley en profundidad por parte de ambos grupos de trabajo, ha impedido en la práctica, el desarrollo de las cuestiones relacionadas con las limitaciones y posibilidades que aporta este marco legal.

En este sentido, el informe solicitado desde AMECUM a Gabeiras & Asociados ha ayudado a dar un poco más de luz sobre el contenido de la LCSP y sus posibilidades respecto a la intervención en la redacción de los pliegos con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras.

El pliego de contratación debe redactarse conforme a lo que la LCSP, y esta ley indica que una licitación debe contener un pliego de prescripciones técnicas particulares (especificaciones de carácter técnico del contrato) y un pliego de prescripciones administrativas particulares (aspectos particulares de adjudicación y ejecución del contrato). En estos documentos se explica la necesidad del servicio a prestar y las condiciones en que se desarrollará el mismo.

Tradicionalmente, el marco legislativo invitaba a que los aspectos económicos y cuantitativos primaran sobre los cualitativos y técnicos. Sin embargo, la LCSP que entra en vigor en 2017, establece otro tipo de parámetros, en los que prima la evaluación de la relación calidad-precio de la prestación con lo que deja la puerta abierta a que no solo se valoren los criterios cuantitativos (precio) sino también los cualitativos, dentro de los cuáles, para la mejora de las relaciones laborales, puede ser especialmente interesante atender a los denominados criterios sociales:

“Los criterios sociales se configuran como condiciones que buscan promover políticas públicas de carácter social dentro de la contratación pública, en la convicción de que los entes, organismos o entidades públicas contratantes no sólo deben aprovisionarse de las prestaciones que necesiten, sino que, al hacerlo, deben promover la consecución de políticas públicas de carácter social que son consideradas de interés general.”¹

La LCSP obliga al órgano de contratación a incluir criterios sociales de manera transversal en cualquier proceso de contratación pública que se ponga en marcha. Estos criterios sociales pueden tener distintos objetivos, entre los que destacamos:

“mejoras laborales y salariales o de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores; promover la estabilidad en el empleo; o, incluso, generar oportunidades de empleo.”²

¹ Cita textual extraída del informe realizado por Gabeiras & Asociados en la asesoría jurídica realizada a petición de AMECUM.

² Cita textual extraída del informe realizado por Gabeiras & asociados en la asesoría jurídica realizada a petición de AMECUM.

Los criterios sociales, tal y como comentábamos previamente, tienen la obligatoriedad de incorporarse de manera transversal, de tal manera que pueden aparecer en diferentes momentos del proceso:

1. En la fase de definición de objeto del contrato.
2. En los criterios de adjudicación del contrato.
3. En las condiciones especiales de ejecución del contrato.

En el documento generado por Gabeiras & Asociados a partir de su trabajo de asesoría, se explican con minuciosidad y con diferentes ejemplos las posibles fórmulas para llevar estas mejoras a cabo.

Sin embargo, más allá de detallar las posibilidades de incorporación de estos criterios sociales en cada una de las partes del proceso que conlleva una licitación, en este informe nos gustaría incidir en la idea de que el pliego es un documento relativamente flexible que, gracias a la ley anteriormente mencionada, permite considerar no sólo los aspectos cuantitativos (solventía económica y propuesta económica) sino destacar los aspectos cualitativos (solventía técnica y relación laboral) para que sean factores determinantes en la resolución de la licitación.

Desde AMECUM, en colaboración con la Mesa de políticas de mediación de ALZAR, queremos apostar por el trabajo conjunto que nos lleve a generar pliegos con otras lógicas, que propongan otras fórmulas económicas y un reajuste de los porcentajes de puntuación, que valoren el perfil profesional y académico de la mediadora, así como que premien a las empresas especializadas y con más experiencia en la prestación de servicios de mediación por encima de las empresas multiservicios.

Pensamos también que, como se ha demostrado gracias al informe de Gabeiras & Asociados, en este proceso de mejora del pliego y del convenio es fundamental la incorporación de juristas y técnicos a los grupos de trabajo para poder abordar la problemática desde una perspectiva multidisciplinar, una cuestión fundamental que para AMECUM ha sido una imposibilidad hasta ahora debido a la ausencia total de recursos económicos para apoyar el proceso de trabajo.

d) ¿Cómo asegurar el cumplimiento del pliego en su adjudicación y ejecución?

En último lugar, tal y como se insiste en la relatoría realizada con motivo del encuentro REMEDIAR I, es necesaria la supervisión del pliego tanto en la adjudicación como durante la ejecución de la licitación para que todo lo mencionado anteriormente realmente se lleve a cabo.

Acorde a lo que se detalla en la LCSP, este requerimiento no es solo fundamental sino que también es obligatorio a través de la necesidad de designar la figura de responsable del contrato, una persona cuya misión es asegurar el perfecto cumplimiento del mismo y de todas sus cláusulas. Esta figura debe aparecer en el pliego y lo ideal para garantizar que se vigilan todas las cláusulas

incluidas en el mismo, es que se incluyan en el documento las funciones que va a desempeñar de forma expresa y detallada.

En el informe preparado Gabeiras & Asociados se dan una serie de ejemplos de cuáles podrían ser esas funciones a detallar.

La existencia de este rol permite confiar en la correcta ejecución del contrato. Sin embargo, desde AMECUM consideramos que esto no revierte la lógica laboral triangular que mencionamos antes y que sigue dejando en una situación de vulnerabilidad a la mediadora. Por tanto, nuestra propuesta va más allá y busca que realmente se tome en serio el papel estratégico y primordial de esta figura y la de impulsar desde MAR la creación de una mesa que ayude a naturalizar y generar otros vínculos entre la empresa, las trabajadoras y la institución usuaria, de tal manera que las necesidades y obligaciones de las tres partes estén en todo momento en diálogo y puedan ser revisadas y evaluadas a lo largo de la relación laboral por todas las agentes implicadas.

3.2. EL MARCO DEL CONVENIO COLECTIVO

En junio de 2022, el Grupo de trabajo en torno al convenio se conformó a partir de una serie de reuniones que mantuvo el grupo motor de AMECUM con agentes que contaban con incidencia política y experiencia en temas jurídicos, que nos hicieron ver que era el momento de empezar a trabajar en esta línea, algo que hasta ahora habíamos postergado en múltiples ocasiones.

Para poner el grupo en marcha se hizo un llamamiento a la participación en el Grupo de trabajo de convenio a las socias de AMECUM que estuvieran interesadas y que pudieran reunirse una vez al mes para trabajar en esta cuestión. Debido a que el trabajo en este grupo es absolutamente voluntario, ya que no contamos con apoyo económico para realizarlo, y a la ya mencionada precariedad propia del sector, el número de participantes ha ido variando a lo largo de los meses, contando con una media de unas seis participantes estables, aunque por el Grupo de trabajo han pasado un total de 14 socias a lo largo del último año.

El Grupo de trabajo de convenio ha centrado sus esfuerzos en analizar los convenios colectivos que afectan a las mediadoras culturales para elaborar un diagnóstico de las cuestiones que valoramos que deberían mejorar y trabajar en posibles formas de conseguir esas mejoras.

El diagnóstico ha sido elaborado inicialmente por el Grupo de trabajo de convenio, que posteriormente ha abierto el proceso a sesiones de trabajo públicas con mediadoras y empresas del sector en dos ocasiones para abordar las particularidades de dos territorios diferentes: Madrid y Valencia (en esta ocasión en colaboración con [AVALEM](#)). Esta apertura del proceso, que esperamos poder repetir en otros contextos, nos ha permitido ampliar las perspectivas sobre el tema.

En paralelo, el Grupo de trabajo de convenio está explorando otra vía de acción, la posibilidad de poder incidir en la creación de un convenio colectivo propio que permita un marco laboral óptimo para el ejercicio de la mediación cultural y que redunde en su reconocimiento profesional dentro del ecosistema cultural.

En este apartado del informe, pretendemos dar cuenta del trabajo realizado hasta ahora en ambas líneas, sus límites y sus posibilidades a futuro. Si bien en el apartado anterior incidimos en la importancia de la implicación y la voluntad institucional por mejorar los contenidos de las condiciones de los pliegos, ahora nos centraremos más en las relaciones laborales entre las trabajadoras y las empresas contratantes, ya que son estas relaciones las que regula el convenio.

En este punto, también nos gustaría remarcar desde el inicio que la relación entre el pliego y el convenio es total ya que:

“En el marco de las administraciones públicas, donde se trabaja con la herramienta referida previamente como Pliego de condiciones, su vinculación con el Convenio es absoluta. Según lo establecido en la LCSP, los pliegos de cláusulas administrativas particulares deben incluir, entre otras, la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación.”³

El convenio colectivo sectorial de aplicación en el caso de la mediación cultural es [el III Convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural](#) (en adelante Convenio marco).

Aunque la referencia es el convenio estatal, las comunidades autónomas tienen la posibilidad de generar convenios autonómicos siempre y cuando se basen en el estatal y mejoren las condiciones del mismo. De este modo, existen CCAA con convenios autonómicos como los de Álava, Andalucía, Cataluña, La Rioja o Madrid. Además, Navarra está en tramitación de un convenio autonómico propio.

También puede darse el caso de que las empresas tengan un convenio de empresa, esto es, un convenio específico que se aplica sólo a las trabajadoras de dicha empresa. En este caso, las trabajadoras de dicha empresa pueden solicitar la aplicación del convenio estatal o autonómico si las condiciones son más ventajosas respecto al convenio de empresa.

Volviendo al marco estatal, en el Convenio marco la categoría de Mediadora cultural aparece en el Grupo III, cobrando 17.252,60 € brutos al año según la tabla salarial C correspondiente al último trimestre del año 2023.

Un salario bruto anual que al dividirlo por la jornada máxima anual que se establece en el artículo 49 del Convenio marco da un resultado de precio por hora inferior a los 10 €.

Esta remuneración es excesivamente baja, no sólo para el nivel profesional de la mediación cultural que se defiende desde AMECUM, sino incluso si atendemos a la definición de funciones y competencias de la categoría de Mediadora Cultural que se detalla en el convenio marco:

Mediador/a Cultural: Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, diseña y ejecuta programas y actividades para acercar los contenidos de exposiciones, museos, centros culturales y de interpretación del patrimonio cultural a visitantes y público. Elabora materiales didácticos y pedagógicos sobre contenidos culturales, artísticos y patrimoniales.

³ Cita textual extraída del informe realizado por Gabeiras & Asociados en la asesoría jurídica realizada a petición de AMECUM.

Así como la gestión y coordinación con otros departamentos de la programación de actividades culturales⁴.

Como vemos, en la definición se especifica la formación, la cuál tiene que ser específica para el desarrollo de sus funciones, las cuáles, como todos sabemos se corresponden con un nivel de formación superior.

Entre sus funciones no sólo está la ejecución de programas y actividades, sino que también diseña dichos programas y elabora materiales didácticos y pedagógicos, lo cuál la incluye en la categoría de creadora de contenidos o productora cultural e intelectual. Además, atendiendo a esta definición, entre sus tareas está coordinarse con otros departamentos y asumir tareas de gestión, de tal manera que asume una serie de responsabilidades que redundan en el buen funcionamiento de unas tareas que se inscriben plenamente en la estructura de funcionamiento de su espacio de trabajo (a pesar de que sean tareas externalizadas, claramente son estructurales⁵).

A pesar de todo lo previamente descrito, la mediadora cultural comparte grupo en las tablas salariales con otras categorías como Técnico/a Especialista, Animador/a Sociocultural, Mediador/a Intercultural Educativo, Experto/a en Talleres o Tallerista, Informadoras, Taquilleras o Controladoras de sala.

Una gran diversidad de perfiles en cuanto a formación, competencias y responsabilidades, que se deciden unificar atendiendo al único criterio de que son profesionales que tienen trato directo con el público. Hecho que perjudica enormemente a la valoración salarial de los perfiles más especializados que forman parte de esta tabla.

Conocemos algunas estrategias para mejorar este desequilibrio salarial. Por ejemplo sabemos que en diferentes instituciones, las mediadoras no están contratadas en la categoría de mediadora cultural sino, en ocasiones, en el grupo IV, y en otras, en una categoría del grupo III superior (como la de Mediadora intercultural, que en el convenio de Madrid cobra un poco más) o en el grupo II (como Coordinadora de proyectos educativos).

Con esta breve contextualización pasamos ahora a analizar las principales barreras que desde AMECUM hemos encontrado en nuestro proceso de análisis del convenio marco:

- a) Choose your fighter: Mejorar el convenio actual o Hacer uno nuevo
- b) ¿Cómo iniciar un proceso de negociación?
- c) ¿Cuáles son los aspectos a mejorar?

En nuestro proceso de diagnóstico y de trabajo con las posibilidades de incidir en las condiciones laborales a través del trabajo con el convenio hemos empezado a desarrollar las siguientes cuestiones en torno a las problemáticas planteadas:

⁴ Definición incluida en el "Anexo I. Clasificación profesional" del Convenio marco

⁵ Esta cuestión excede a la temática presentada en este informe, pero desde AMECUM no queremos dejar de señalar que esta es una de las cuestiones de base que defendemos desde la asociación y que pasa por dejar de externalizar trabajadoras y asumirlas como parte estructural de las instituciones culturales.

a) Choose your fighter: Mejorar el convenio actual o Hacer uno nuevo

Desde las primeras sesiones del Grupo de trabajo de convenio hasta la actualidad este ha sido un debate que ha estado presente en prácticamente todas las conversaciones que hemos mantenido.

Más allá de la facilidad o complejidad de poder llegar a conseguir un convenio sectorial propio para la mediación cultural, algo que siempre nos ha generado mucho debate es la dimensión política de esta decisión. Como decíamos anteriormente, la mediación cultural se encuentra en una situación de invisibilidad y falta de reconocimiento profesional tanto a nivel social como dentro del ecosistema cultural. Esto se debe a que es una profesión relativamente nueva, poco conocida y sobre todo poco reconocida por las instituciones, además es una disciplina que se resiste a una definición cerrada y que abarca a muchos profesionales diferentes, dificultando la tarea de darle su lugar dentro de los espacios en los que se trabaja.

Tradicionalmente, se ha entendido la mediación como un servicio y no tanto como producción cultural. Aunque la actual definición sugerida en el convenio sí que plantea la creación de contenidos, así como las tareas de gestión y coordinación, el hecho de figurar dentro del Convenio marco hace que se entienda como un acompañamiento de públicos, orientado a la atracción de los mismos y al entretenimiento. Por ello, la intención de separarse de este imaginario es fundamental para AMECUM, lo cual no quiere decir que la asociación no esté comprometida con la solidaridad entre trabajadoras del sector cultural, sea cuál sea su posición.

De cara a la creación de pliegos justos, la herramienta principal que tienen las trabajadoras y las empresas es un convenio que refleje sus intereses y unas condiciones dignas para desempeñar su trabajo.

El actual Convenio marco no cumple estas expectativas, obligando a muchas trabajadoras a buscar vías de trabajo que aparentemente sufren menos precarización, convirtiéndose en autónomas que compatibilizan múltiples proyectos (lo cuál, en la mayoría de los casos las mantiene en el mismo nivel de precariedad del que huían), o incluso muchas se ven empujadas a abandonar la profesión por esta situación de precariedad y la imposibilidad de sostenerla en el tiempo.

Esto, como veremos en el siguiente punto, dificulta la posibilidad de agruparse y de considerar la mediación como un sector a defender, ya que invita a un imaginario colectivo en el que la mediación es sólo un trabajo de paso hacia profesiones mejor reconocidas.

En este contexto, dentro de AMECUM persiste la pregunta de si realmente la creación de un convenio nuevo puede llegar a resolver los problemas de las trabajadoras derivados de la precariedad del sector o si bien sería más fructífero volcar las energías en otro tipo de marco de relación laboral (lo que implicaría que no aceptamos la subcontratación como una posibilidad digna para incorporar la mediación cultural a las instituciones). Este es un debate de fondo que revisamos una y otra vez para intentar seguir trabajando en lo que consideramos que puede ser el interés general de las mediadoras.

Por el momento, la plena consciencia de que un gran número de mediadoras trabajan bajo las condiciones reguladas por el convenio marco, creemos que merece la pena seguir trabajando en las dos líneas previamente descritas.

Por una parte, la revisión y mejora del convenio vigente tiene sus ventajas y sus limitaciones. El Convenio marco debe renovarse en diciembre de este mismo año, por lo que parece el momento de sugerir modificaciones y mejoras salariales. Este es un proceso para conseguir avances que puede ser más rápido pero que también se vuelve complejo porque la mejora de las condiciones de las mediadoras supondría también la búsqueda de mejoras del resto de categorías así como la apertura de canales de diálogo con las agentes que han negociado el convenio: sindicatos y representación de la patronal, agentes que hasta el momento tienen poca relación con la mediación cultural, lo que dificultaría la comprensión de nuestras reivindicaciones.

La creación de un convenio nuevo, por otro lado, plantea grandes interrogantes. Por un lado, la incógnita de qué profesionales se incluirían en ese nuevo convenio, cuestionando si debería incluir sólo mediadoras o si deberíamos entender el sector de forma más amplia. En conversaciones con diferentes profesionales han surgido propuestas como las de agruparse con comisarias, gestoras culturales, otras trabajadoras culturales de museos e instituciones culturales, lo cual requeriría un proceso de agrupación lento y complejo, aunque redundaría en una mayor representatividad.

Del mismo modo sería necesario asegurarse de que la figura de la mediadora no estuviera en dos convenios colectivos diferentes, permitiendo a las empresas contratar la opción más barata. Por tanto, sería necesario igualmente negociar con las agentes que han negociado el convenio marco para que acepten sacar esta figura de su convenio.

b) ¿Cómo iniciar un proceso de negociación?

Una de las preguntas principales que nos hacíamos desde el Grupo de trabajo de convenio era cómo se podía iniciar la tramitación de un convenio y si se cumplían los requisitos como sector para comenzar el proceso.

Aunque el informe de Gabeiras & Asociados detalla los pasos del procedimiento y da cuenta de casos concretos que nos permiten imaginar qué puede suceder si emprendemos este camino, creemos más interesante para este informe, señalar no tanto los aspectos técnicos sino las dificultades que afrontamos como sector para emprender este proceso y llevarlo a cabo con éxito.

La primera dificultad que nos encontramos, es la de iniciar una negociación colectiva para la que necesitamos la participación de sindicatos y patronal.

De una parte, podemos contar con los sindicatos mayoritarios, pero es importante que conozcan la profesión y que tengan un buen número de afiliadas para ser representativas del sector. Como ya se ha comentado previamente, esto es problemático porque un porcentaje cada vez más importante de mediadoras están optando por ser trabajadoras autónomas y entre las que trabajan por cuenta ajena, la mayoría lo hacen subcontratadas por empresas que atomizan sus plantillas dificultando así la creación de comités de empresa y de sindicalismo en su seno. Por todo ello, resulta tremendamente complicado agruparse como sector y tener fuerza suficiente como para ser representadas y sería ideal, encontrar las vías para facilitar espacios de encuentro y reconocimiento entre estas trabajadoras.

Por otra parte, para la interlocución con la patronal lo importante es identificar cuáles son las empresas especializadas en este servicio que son las más representativas, y es aquí donde aparecen los problemas.

Muchas de las empresas que ofrecen servicios de mediación suelen ser empresas multiservicios, lo que dificulta su reconocimiento como patronal. Gabeiras & Asociados explica en su informe que la dificultad que nos encontramos (y por lo que posiblemente la negociación colectiva de un convenio propio no ha surgido aún) es que el Estatuto de los trabajadores pone una serie de requisitos basada en un modelo de trabajo en el que un empresario tiene una relación directa con una trabajadora, un sistema bilateral. Como decíamos antes, en el caso de la mediación se producen relaciones triangulares, lo que dificulta el proceso. Esto no quiere decir que las empresas multiservicio no puedan representar a la patronal de empresas de mediación cultural, aunque sí que tienen más difícil que los sindicatos las legitimen como tal, y además esta casuística nos sirve como diagnóstico de una situación que está clara para las profesionales del sector: la vulnerabilidad de las profesionales de la mediación cultural.

Desde AMECUM consideramos fundamental la colaboración entre trabajadoras y empresas para la mejora de las condiciones del sector y de las trabajadoras. También nos gustaría señalar como primordial el apoyo de MAR como red de mediación al impulso de esta negociación colectiva. Este apoyo se puede dar desde la incidencia política para que las administraciones no se queden al margen de esa negociación, el mapeado de la patronal, el sostenimiento económico del grupo de convenio de AMECUM y el asesoramiento jurídico correspondiente.

c) ¿Cuáles son los aspectos a mejorar?

Tanto en las reuniones del Grupo de trabajo de convenio como en las sesiones abiertas realizadas en Madrid y Valencia con mediadoras de base y empresas, se identificaron aspectos que deben considerarse como urgencias del sector a las que se debe dar respuesta con la mayor celeridad. Teniendo en cuenta de nuevo que el convenio debe renovarse a finales de este año, vuelve a parecer un momento ideal para proponer esos cambios.

Desde el punto de vista de las mediadoras de base que participaron en ambos encuentros, se identificaron los siguientes malestares:

- Condiciones salariales insuficientes en relación con las competencias y las funciones descritas en el Convenio marco.
- Incompatibilidad laboral con otros trabajos y jornadas de pocas horas. Las trabajadoras no consiguen un salario suficiente con su trabajo y no pueden compatibilizarlo con otro.
- Descripción ambigua y genérica de las funciones.
- Indefinición del nivel de estudios y la formación académica.
- Falta de estabilidad laboral y compatibilidad con la vida personal.
- Falta de formación en materia laboral.
- Interlocución limitada con las empresas contratantes.

Esta lista da cuenta de una serie de problemas estructurales que no solo afectan al Convenio marco, sino que tienen sus resonancias en la elaboración del pliego y en el diálogo con las instituciones, lo cual repercute directamente en el desarrollo del trabajo de las profesionales.

Por ello, aunque AMECUM ha comenzado a estudiar posibles vías para mejorar específicamente estos malestares, insistimos en las malas prácticas repetidas y continuadas por diferentes empresas e instituciones y la necesidad de comprender que detrás de todas estas reclamaciones hay vidas y personas que tienen derecho a unas condiciones laborales y humanas dignas. Al analizar la situación del sector, que se da en una relación triangular (trabajadoras, empresa, institución), parece clave restaurar los vínculos y la normalidad entre las partes.

4. UN LUGAR DONDE ENCONTRARSE. HACIA NUEVAS FORMAS DE RELACIONARNOS.

A lo largo del presente informe, se evidencian una vez más las grandes dificultades que enfrentan quiénes se deciden a intentar trabajar por la mejora de las condiciones laborales en el sector. Es un terreno arduo pues tanto el marco legal que envuelve las relaciones laborales como los condicionantes materiales de quiénes necesitan incorporar mediadoras a sus espacios, como la situación de precariedad y violencia que sufren las trabajadoras, se nos presentan como grandes obstáculos con poca apertura a las transformaciones, por pequeñas que estas sean.

En la experiencia que ha tenido AMECUM hasta el momento, podemos decir que este panorama ha provocado que, a pesar de que detectamos que es un tema de vital importancia, cuesta mucho conseguir cierta permanencia en los grupos de trabajo e incluso conseguir la participación, ya que es un tema que genera mucho desánimo, e incluso podríamos decir que dentro del sector es un tema que resulta poco atractivo, algo que se refleja incluso en la composición de las mesas de ALZAR donde los otros dos nodos arrancaron con mesas mucho más numerosas que la de políticas de mediación⁶.

Todo esto ha provocado una cierta inercia dentro del sector en la que la queja y el descontento parecen cerrar el paso a las posibilidades de transformación real, en cierto modo, podemos decir que el desánimo a menudo parece dejarnos sin imaginación que nos permita elaborar nuevas formas de mejorar las condiciones en las que desempeñamos nuestro trabajo a todos los niveles (pues la precariedad no es sólo una cuestión económica en nuestro caso, sino que tiene que ver con muchos otros factores). Como decíamos anteriormente, la tendencia que ha caracterizado la relación laboral triangular (mediadora, empresa usuaria, empresa contratante) también ha generado un clima de polarización (no sin razón) y enfriamiento que hace falta descongelar para poder acercar posicionamientos.

⁶ En la conformación inicial, Políticas de la mediación contaba con cuatro personas, mientras que tanto Archivo y memoria como Nuevas institucionalidades, contaban con seis integrantes. Información extraída de <https://www.museoreinasofia.es/educacion/proyectos-transversales/mar/alzar-voz-juntas>

Desde AMECUM llevamos un tiempo trabajando por romper estas dinámicas y abrirnos a procesos de trabajo que tomen los problemas y las quejas, no sólo como un obstáculo sino como un impulso para pensar juntas en posibles soluciones o alternativas. De ahí el nombre de este informe.

Un lugar donde encontrarse, es una invitación a conocer mejor el tablero de juego en el que movemos nuestras fichas. Asumir, que por el momento, los marcos legales previamente descritos determinan gran parte de nuestras relaciones laborales y que es responsabilidad de las tres agentes implicadas (trabajadoras, instituciones y empresas) que el juego pueda fluir de manera óptima para todas ellas.

Por eso, este último apartado del informe se dedica a abrirnos a esas posibilidades de nuevas formas de relacionarnos, de unirnos para buscar las grietas que nos permiten habitar de otros modos las incomodidades, de visibilizar los retos para buscar formas de afrontarlos y de seguir haciéndonos preguntas que ayuden a que la profesión avance y se consolide cada vez más.

En esta línea, las conclusiones del informe se presentan articuladas en tres apartados diferentes:

1. Una serie de recomendaciones que desde AMECUM lanzamos a partir de lo sintetizado en este informe.
2. Los retos que han aparecido a lo largo del informe y que deberán ser afrontados a lo largo de los próximos años.
3. Las grandes preguntas que pueden impulsar nuevas líneas de trabajo a futuro.

4.1. RECOMENDACIONES

Tras la elaboración del informe y con la experiencia acumulada por AMECUM en el transcurso de los años, aparecen como evidentes una serie de recomendaciones que mejorarían las condiciones de trabajo de la mediación cultural, así como su profesionalización y consolidación dentro del sector cultural. A continuación presentamos las que consideramos más relevantes:

- **Compartir grupos de trabajo**

Los pliegos de contratación y el convenio marco están íntimamente relacionados, de tal manera que este trabajo que se ha venido realizando en paralelo por parte de la Mesa de políticas de mediación y el Grupo de trabajo de convenio de AMECUM, debería buscar vías para una mayor comunicación y encontrar espacios de trabajo en común para poder evolucionar de forma más rápida y efectiva.

- **Equipos multidisciplinarios**

Es fundamental que ambos grupos de trabajo puedan contar con una mayor diversidad de perfiles para tener una visión más compleja de la problemática que abordan. Se ha mostrado como especialmente relevante en este sentido la participación en los grupos de perfiles especializados en materia jurídica y de técnicos cuyo ámbito de especialización sean las licitaciones públicas para, por ejemplo, entender cómo incluir los criterios sociales dentro del pliego.

- **Mejorar la relación triangular**

Cualquier continuación del trabajo requiere de un compromiso real de todas las agentes implicadas (mediadoras, institución y empresa), por lo que sería deseable generar marcos de diálogo que representen efectivamente a todas las partes y que se pueda garantizar la estabilidad, de manera temporal y económica, de dicha mesa de negociación. Esta mesa tiene, sobre todo, una vocación política. Aunque el convenio se negocie entre sindicatos y patronal, nos parece fundamental no perder la referencia de la relación triangular que caracteriza a este sector y que determina estructuralmente los vínculos entre las partes.

- **Apoyo a las trabajadoras y sensibilización**

En el panorama que se ha dibujado a lo largo del informe, queda claro que las trabajadoras son las más vulnerables y que si queremos que participen activamente en grupos de trabajo que desean tener incidencia política, necesitan apoyo para poder hacerlo. Por tanto recomendamos varias cuestiones:

- Que se invierta en formaciones en materia laboral para las profesionales del sector, con el objetivo de garantizar que conocen sus derechos y animar a la colectivización de los malestares, bien sea a través de la afiliación sindical o del asociacionismo. También en la formación a técnicos y responsables de jefaturas con posibilidad de incidencia.
- Que las empresas se comprometan a facilitar una mejor información sobre los procesos de elección de representantes sindicales para garantizar una mayor transparencia y que faciliten espacios de encuentro entre todas las trabajadoras de su plantilla para que haya relación entre distintos centros de trabajo.
- Que las instituciones se comprometan a garantizar que estos procesos de colectivización se garantizan entre las plantillas que desempeñan trabajos para ellas.

- **Incidencia política a través de la formación**

Impulsar formaciones a los equipos técnicos encargados de la redacción de pliegos de contratación de mediación. En estos encuentros se procurará generar conocimiento en torno a las particularidades de la mediación cultural y se explorarán en colectivo formas de aprovechar el marco normativo vigente para conseguir las condiciones óptimas que permitan no sólo que las trabajadoras tengan unas buenas condiciones de trabajo, sino que el propio desarrollo del proyecto de mediación sea el óptimo para la institución contratante, garantizando así a través de unas buenas condiciones, la excelencia de la propuesta.

- **El pliego como marco vinculante**

A pesar de que necesariamente nos tenemos que ceñir a la nomenclatura de Contrato de prestación de servicios cuando elaboramos un pliego para contratar mediadoras en una institución, el órgano contratante puede poner en marcha varias estrategias para que estos “servicios” sean entendidos correctamente como un trabajo que se inserta en el marco de

la producción cultural e intelectual. Algunas de las recomendaciones que se despliegan a lo largo del informe son:

- A la hora de elaborar el pliego, en la definición del objeto del contrato así como en la descripción de la prestación comprometida, debemos especificar bien cuáles serán las tareas y competencias de las trabajadoras evidenciando que no sólo prestan un servicio sino que también desempeñan trabajos relacionados con la producción intelectual.
- Explorar las posibilidades que nos brindan los criterios sociales para mejorar las condiciones de trabajo de los equipos de mediación cultural.
- Utilizar los criterios de valoración que nos brinda la posibilidad de evaluar la relación calidad-precio que promueve la LCSP de 2017 para garantizar que los criterios cualitativos priman sobre los cuantitativos.
- Detallar minuciosamente las funciones de la figura de la persona responsable del contrato.

- **Mejora económica de las condiciones**

Aunque el convenio detalla la figura de Mediadora cultural y su remuneración, se puede abrir un diálogo con las trabajadoras para proponer su inserción en otra categoría donde las remuneraciones sean mayores, siempre y cuando todas las partes estén de acuerdo.

4.2. RETOS

A pesar de que poco a poco vamos llegando a algunas conclusiones y tal y como comentábamos en el apartado anterior, ya podemos lanzar una serie de recomendaciones que creemos que pueden mejorar las condiciones de trabajo en la mediación cultural, a día de hoy seguimos contando con muchos retos que es urgente abordar para que este camino hacia las mejoras tenga cierta continuidad. Desglosamos a continuación los que nos parecen más urgentes.

- **La voz sectorial**

La vocación de AMECUM desde su fundación ha sido la de tratar de dar voz a los intereses de las mediadoras de base para conseguir canalizar sus reivindicaciones y darles la fuerza que nos parece que aporta hablar desde lo colectivo.

A lo largo de los años hemos ido incrementando el número de socias y sentimos que cada vez tenemos una mayor representatividad, aunque también muy marcada por ciertas limitaciones que hacen que sintamos que no representamos a todas las mediadoras por igual. Entre nuestras socias, la inmensa mayoría son profesionales que han optado por el trabajo por cuenta propia y los proyectos independientes, mientras que apenas contamos con socias que trabajen subcontratadas y que por tanto desarrollan su trabajo bajo el Convenio marco sobre el que venimos trabajando. En este sentido, AMECUM se enfrenta

a un reto importante. Necesitamos una mayor participación en la asociación de este perfil para poder representarlas de forma adecuada y desde aquí hacemos un llamamiento para que se acerquen a la asociación y nos cuenten qué necesitan y cómo pueden apoyar el trabajo en este sentido desde sus posiciones. También se vuelve necesaria la movilización de las empresas especializadas en los servicios de mediación para recorrer conjuntamente este camino.

- **Apoyo mutuo y trabajo colaborativo**

La línea de trabajo sobre condiciones materiales de AMECUM ha venido operando sin ningún tipo de apoyo económico, lo que ha repercutido directamente en cierta dificultad para la participación, lo que ha provocado discontinuidades en los equipos y en el propio desarrollo del trabajo. Por tanto, la continuidad del trabajo depende de un incremento del apoyo en distintos sentidos, no sólo económico, sino también de mediadoras y otros agentes que deseen unirse al trabajo colaborativo en este sentido para propiciar una relación triangular sana.

- **Decidir una ruta común**

Como hemos planteado a lo largo del informe, existen dos vías posibles y que no son necesariamente contradictorias. Más bien, marcan dos tiempos y recorridos diferentes.

Una de ellas propone cambios rápidos y a corto plazo. Se trata de mejorar las condiciones del convenio y los pliegos actuales. La otra vía se articula de manera más lenta y como un camino de larga distancia, y tiene que ver con la creación de un convenio propio o un convenio que nos sitúe fuera del ocio educativo y la animación sociocultural. También incluye la exploración de otras vías desde las administraciones alternativas a los pliegos de contratación.

- **Compromiso efectivo**

Al igual que es necesaria la movilización de las trabajadoras, a lo largo de este informe también se ha percibido la necesidad de las administraciones e instituciones culturales de posicionarse no solo en la teoría sino también en la práctica a favor de unas condiciones dignas y unos derechos laborales para unas trabajadoras que ofrecen un servicio que cada vez parece más fundamental en sus discursos.

Los tiempos administrativos pueden ser lentos y los trámites complejos pero la voluntad de querer generar cambios es fundamental para tener incidencia efectiva. Por ello, volvemos a insistir en la importancia de contar con el compromiso de todas las partes en este proceso y sobre todo de las administraciones que son, en último término, las responsables de sacar a concurso público una licitación que debe asegurar unas condiciones de contratación dignas tanto para la empresa como para las trabajadoras.

4.3. PREGUNTAS

Como enunciábamos en la introducción a estas conclusiones, este informe es una apuesta por lo propositivo y por la búsqueda de soluciones. Pero creemos firmemente que para seguir avanzando es fundamental seguir haciéndonos preguntas sobre qué queremos y hacia dónde vamos. De ahí sacamos algunas preguntas que nos parecen fundamentales:

- **¿Es el trabajo con el convenio y el pliego la mejor forma de mejorar las condiciones laborales de las mediadoras?**

Esta pregunta formaba parte del punto de partida de ambos grupos de trabajo, pero nos parece relevante que también forme parte de estas conclusiones porque nos parece que su respuesta tiene mucho de posicionamiento político por parte de las agentes implicadas.

Como se ha ido desglosando a lo largo del texto, este informe parte de la apuesta de asumir que este es el marco que tenemos y que ahora mismo una de las vías de trabajo más efectivas es trabajar a partir de él. Sin embargo, nos parece que de fondo, siempre tiene que estar vigente esta pregunta que nos debemos hacer una y otra vez para no perder de vista nuestros objetivos.

Desde AMECUM siempre se ha defendido que la Mediación Cultural debe consolidarse como parte estructural de la organización de cualquier institución cultural, de tal manera que la subcontratación de sus trabajadoras no tenga cabida dentro de sus lógicas. Los pliegos de contratación de servicios deberían ser una herramienta auxiliar para que las instituciones pudieran tener acceso a aquellos servicios que necesitan con una mayor o menor frecuencia, pero que al no formar parte de su estructura básica, no pueden ser sostenidos por la propia institución. Sin embargo, cuando hablamos de una dotación de personal que es fundamental para el funcionamiento de la institución acorde a sus fines y objetivos, opinamos que la subcontratación a través de empresas no debería ser una opción.

- **¿Qué otras opciones de colaboración entre profesionales e institución pueden ser óptimas para el desarrollo de la mediación cultural?**

Las dos opciones que se utilizan mayoritariamente son, la ya detallada licitación a través de los pliegos de contratación o bien el uso de contratos menores. Los contratos menores suelen permitir más flexibilidad a la institución y una relación más directa entre la trabajadora y el espacio donde va a desarrollar el trabajo, además de facilitar que se pueda dar una mayor justicia retributiva al trabajo realizado. Sin embargo, estas ventajas se dan sólo en el corto plazo, pues los contratos menores impiden el desarrollo de una estabilidad pues tienen muchas limitaciones respecto a las cantidades económicas y los tiempos y reiteraciones de los contratos.

En este sentido, es interesante preguntarnos por otras formas de relación o por maneras de intervenir las ya mencionadas.

