

LA ASOCIACIÓN DE MEDIADORAS CULTURALES DE MADRID (AMECUM) FRENTE AL ANUNCIO DE DESPIDO DEL EQUIPO DE MEDIACIÓN DEL MUSEO REINA SOFÍA Y LA CONSIGUIENTE DESAPARICIÓN DE GRAN PARTE DE LAS ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN CULTURAL EN LA INSTITUCIÓN

El pasado 16 de febrero de 2024 el SUT (Solidaridad y Unidad de los Trabajadores), sindicato que ha apoyado en varias ocasiones al equipo de mediación y de atención al visitante del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS), emitía un comunicado en el que alertaba de que el museo había notificado a las personas trabajadoras del equipo de mediación cultural que el próximo 29 de febrero procederían a finalizar su contrato, lo que supone que el museo deberá prescindir de las actividades que está realizando este equipo, es decir, una parte importante de las actividades de mediación y educación que ofrece la institución actualmente.

Dada la gravedad de este asunto, desde AMECUM sentimos la necesidad de emitir este comunicado en el que, por una parte, queremos volver a poner de manifiesto cuál es nuestra posición con respecto a la **absoluta situación de vulnerabilidad que viven las mediadoras culturales** que se insertan en el tejido institucional; aportar una **reflexión sobre el sistema cultural** en el que se inscriben nuestras relaciones laborales; y poner de manifiesto que la toma de responsabilidades por parte de quienes forman parte de los procesos de toma de decisiones tiene carácter de **urgencia**.

Esta nos parece una oportunidad para pensar en estas cuestiones de manera transversal. Atendiendo no sólo a este caso concreto, sino al sistema que sostiene nuestro trabajo y que repercute en el escaso valor que se le da a nuestra labor tanto dentro del sistema institucional como fuera de él, a pesar de la centralidad que viene ocupando en las narrativas de las propias instituciones y del mundo de la cultura de un tiempo a esta parte.

Por ello, a continuación compartimos algunas reflexiones que hemos hecho desde AMECUM en estos días y sobre las que seguiremos trabajando.

1. La postura de AMECUM respecto al modelo de subcontratación de los equipos de mediación cultural

- AMECUM nace con varios objetivos que se encuentran atravesados por una realidad innegable que nos ha acompañado desde la fundación de la asociación hasta la actualidad: la situación de precariedad que acompaña nuestra práctica profesional.

La lucha contra la precariedad ha sido uno de nuestros objetivos fundamentales, que hemos abordado desde diversos frentes. Uno de ellos fue la participación en la plataforma MAR, una plataforma que busca integrar la mediación cultural como eje vertebrador de una necesaria transformación de las instituciones culturales. En lo que respecta a nuestra

colaboración, el trabajo de la plataforma ha resultado discontinuo y pese a la fuerte inversión en el proyecto hasta el momento sus objetivos aún parecen lejos de poder cumplirse.

Desde AMECUM participamos como miembros de una de las mesas de Alzar, que en su primer año, estuvo trabajando para conseguir que los pliegos de contratación faciliten relaciones laborales más justas para los equipos de mediación que se subcontratan. Este era un espacio de trabajo por una mejora que entendíamos como temporal¹, pues nuestro objetivo final es que los pliegos desaparezcan y la mediación se convierta en un elemento estructural de las instituciones culturales.

- La subcontratación de los equipos de mediación lanza un mensaje claro al resto de la estructura del museo y al conjunto de la sociedad: “estas trabajadoras no forman parte del museo, no forman parte de su estructura y por tanto son prescindibles”. Por tanto, la labor educativa y de mediación no es entendida como esencial o estructural y por ello se subcontrata. Por este motivo, pensamos que más allá de indagar en si la situación de las compañeras del MNCARS es fruto de un error burocrático o de cualquier otra motivación, nos parece que éste es el lugar donde tenemos que poner el acento.
- Esta falta de valoración de la mediación cultural hace que se entienda como un accesorio, como algo prescindible en momentos de dificultad económica o de cualquier otro tipo. Las instituciones culturales no se plantean prescindir de sus equipos comisariales, de conservadores, restauradores, vigilantes de sala, etc. Sin embargo, los equipos subcontratados (limpieza, seguridad, mediación cultural, etc.) siempre se encuentran expuestos a la posible reducción de plantilla y, en el caso de las mediadoras, incluso a prescindir de sus funciones y, por tanto, de su personal.
- La externalización de los equipos de mediación tiene consecuencias tremendamente nocivas para sus trabajadoras. Las expone a una inestabilidad permanente y a la amenaza continua del empeoramiento de sus condiciones de trabajo cada vez que sale a concurso público la gestión del equipo.
- La subcontratación tiene además efectos muy negativos sobre el propio desarrollo de una mediación cultural de calidad en el seno de las instituciones, pues la externalización mantiene a los equipos de trabajo en una distancia permanente con respecto a la institución que dificulta la ejecución de un trabajo con sentido y de una práctica situada. Esto afecta directamente no sólo a la calidad de las propuestas sino también a las formas de trabajo que se pueden desarrollar con los diversos grupos, comunidades, personas y visitantes, afectando a la calidad de la democracia de las instituciones culturales.

¹ Somos conscientes que la ley Europea y el techo de contratación pública existe, y por ello muchas veces se realiza externalización. No obstante, pensamos que hay formas de pensar los equipos educativos como esenciales y sacar plazas o posiciones estables.

2. Un museo sin mediación cultural ya no es un museo.

- La decisión de dejar que un museo nacional de referencia prescindiera de su equipo de mediación y por tanto de gran parte de sus actividades de mediación durante un período de tiempo, por corto que pudiera resultar, nos invita a preguntarnos ¿Qué entendemos por un museo? ¿Cuáles son sus funciones en la sociedad? ¿Qué papel juega la mediación cultural en el museo?
- Un museo sin mediación cultural deja abandonada una de sus funciones centrales, la que tiene que ver con ser un espacio de pensamiento e intercambio que interpele a las distintas comunidades que forman parte de nuestra sociedad. El museo decimonónico, aquel que centra todos sus esfuerzos en la exhibición de bienes culturales y la divulgación de narrativas que se generan en el contexto académico debe dejar paso a un museo social que facilita que la ciudadanía se apropie de sus discursos y genere narrativas propias a partir de lo que ofrece el museo.
- El equipo de mediación cultural desarrolla prácticas de producción cultural que ponen a las comunidades en el centro facilitando el desarrollo del pensamiento crítico. Esta frase, a nivel discursivo, es ampliamente aceptada en el contexto cultural actual. Sin embargo, cuando hablamos del trabajo de los equipos en las instituciones, a menudo se entiende que las mediadoras son guías encargadas de la transmisión de un discurso a un público interesado en conocer dicho discurso. La externalización y la altísima rotación de trabajadoras debido a las condiciones de precariedad que imperan en prácticamente todo el sector, contribuyen a que se apueste por este modelo de trabajo, pues el trabajo continuo y la altísima especialización que exige la mediación, entendida como proceso, no siempre es posible. Sin embargo, hay algunos casos en los que a pesar de la precariedad de las formas de contratación, las cláusulas de subrogación permiten que los equipos se sostengan en el tiempo. De hecho, en el caso concreto del MNCARS, algunas de las personas del equipo llevan más de diez años trabajando en la institución, con lo que han alcanzado un alto grado de especialización.

3. Las urgencias que afronta nuestro sector. Un llamamiento a tomar responsabilidad

- Un espacio público de referencia como es el MNCARS, no puede prescindir de su equipo de mediación, ya que tiene que asumir su responsabilidad por los compromisos adquiridos, tanto con su equipo de trabajadoras, como con la ciudadanía.
- La mediación cultural debe ser uno de los ejes de acción fundamentales de cualquier institución cultural y, por tanto, los equipos encargados de cumplir con esta misión, deben formar parte de la estructura fundamental del museo. No puede ser personal externalizado y deben desaparecer las empresas intermediarias.
- El pasado mes de noviembre, desde AMECUM participamos en el encuentro Remediar II, un encuentro organizado por la plataforma MAR que tuvo lugar en el MNCARS. En dicho encuentro, desde AMECUM participamos presentando el informe [Un lugar donde](#)

[encontrarse. De las condiciones materiales en la mediación cultural y sus posibilidades de transformación.](#) En el informe, ya se señalaba que el sistema de subcontratación tenía que ser un modelo a superar y que era urgente abrir el diálogo con las profesionales de la mediación para explorar formas de relación entre el espacio institucional y las profesionales que fueran más sostenibles. Un diálogo del que la institución debe hacerse cargo y garantizar, ya que la actividad profesional de dichas trabajadoras se desarrollará en el espacio del museo.

- Las instituciones culturales son, por definición, espacios que acogen y facilitan el pensamiento contemporáneo, pero además, deben asumir la responsabilidad de no permitir que dicho pensamiento quede atrapado únicamente en la esfera discursiva, sino que deben garantizar su impacto en la realidad. No podemos hablar de descolonizar el museo, repensarlo desde miradas que nos trae el feminismo, los movimientos anticapacitistas, etc. si lo que sostiene la propia estructura del museo son sistemas apoyados en la profunda desigualdad y el desprecio de unos perfiles sobre otros.
- La mediación cultural es un colectivo que se caracteriza por su atomización. El sistema de subcontratación fomenta que trabajemos en espacios muy diversos, por cortos períodos de tiempo y a menudo muy desconectadas del resto de compañeras con las que compartimos empresa. Por otra parte, están las agentes independientes que trabajan en mediación y que debido a la alta inestabilidad del trabajo por proyectos, también tienden a cierto aislamiento. Por no hablar de la barrera simbólica que parece existir entre ambas prácticas y cómo esto nos lleva a una mayor atomización interna. Debemos romper estas dinámicas y unirnos en una lucha que nos interpela a todas por igual y que tiene que ver con la puesta en valor de nuestro trabajo dentro y fuera del marco institucional.

En este documento tratamos de reflejar el apoyo que queremos brindar desde AMECUM tanto a las compañeras del MNCARS como a aquellas cuyas luchas a menudo permanecen invisibles por distintos motivos.

Desde la asociación apostamos por empoderarnos acompañándonos las unas a las otras, buscando espacios de pensamiento e investigación colectiva. Ejemplo de ello es el [Grupo de trabajo sobre condiciones materiales](#) desde donde trabajamos un grupo de socias desde hace varios años. Este grupo está abierto a nuevas personas por lo que invitamos a participar a todas las personas interesadas en apoyar esta lucha. En este sentido, recordamos que AMECUM es una asociación abierta y que cuantas más seamos dispondremos de más fuerza y podremos acompañarnos mejor en las situaciones de vulnerabilidad.

Como trabajadoras de la cultura compartimos estas situaciones de precariedad con muchos otros perfiles como los vinculados a la gestión, el comisariado o la producción cultural en general; compañeras a las que hacemos un llamamiento para el apoyo mutuo ante estas situaciones que nos atraviesan.

Asociación de Mediadores Culturales de Madrid, 26 de febrero de 2024

Más información: info@amecum.es