

The Workers Inquiry Project

A través de ciertas prácticas propias de la contracultura de las décadas de los sesenta y setenta, que fusionaron de forma primera la crítica social con la crítica artística, en una serie de revueltas globales y anti-autoritarias contra lo hegemónico, el capitalismo cognitivo de nuestro tiempo ha (re)actualizado una serie de estrategias y tecnologías de poder revestidas, públicamente, de un carácter flexible, humano, casi líquido, que articulan unas condiciones y unas formas de trabajo igualmente alienantes, a partir de adjetivos como nómada o tolerante, propios de la reivindicación activista del ciclo revolucionario del siglo pasado.

Supuestos nuevos rasgos, decíamos, en conjunto amables, destinados a revestir un viejo cadáver, y puestos al servicio de la consecución final de un Estado del Bienestar sin desigualdades ni desacuerdos, que hoy, como sueño, se empieza a romper, en el que la conciencia de clase parecía innecesaria, casi obsoleta. Y en dónde la hegemonía sigue siendo ostentada por una vieja burguesía, dueña todavía del capital global, es decir, de los medios de producción, del trabajo del asalariado y de sus canales de circulación. Ataviada, incluso, con el disfraz de la socialdemocracia, estructurada a nivel económico, a partir de redes de trabajo y sistemas telemáticos, en los que la dimensión creativa del sujeto es condición necesaria para la producción de ocio, deseos o información.

Por supuesto, este proceso que resumo aquí, en estas pocas líneas, es un todo más complejo que, finalmente, desde la segunda mitad del siglo XX se ha intensificado, como acelerado, acabando por transformar las antiguas industrias y fábricas en un complejo sistema de **producción global de información y ocio**, del que participa, por ejemplo, este museo. El sector servicios se ha acabado por comer a sus demás compañeros de partida, incluso aquella dimensión que entendíamos como servicio público parece estar amenazada. No obstante, en este caso concreto, dentro de la institución que estamos analizando, se puede ver cómo, bajo el signo del nuevo espíritu del capitalismo, el museo, desde su tradición ilustrada de servicio público, se ve forzado a responder económicamente de sus exposiciones y programas, llegando, a día de hoy, incluso a estar en entredicho su misión original, es decir, su función pública.

Sea como fuere, el avance del capitalismo a través de la historia, como nos recuerdan Boltanski y Chiapello, se conforma siempre de apropiaciones discursivas y estratégicas procedentes de la crítica al modelo anterior. En ese sentido, el 68, con su propuesta de fundir en una sola forma crítica social y crítica artística, misteriosamente, ha acabado por conformar los más últimos modelos productivos de nuestro sistema económico contemporáneo: el abandono final de la fábrica y del modelo fordista, hoy deslocalizada, como invisible, y la articulación de una **organización y una producción reticular** e informatizada que, además, difumina la separación entre consumidor y productor, en una curiosa caricatura de lo que un día significó la crítica a la separación de Debord.

Así las cosas, dentro del campo que nos ha tocado en suerte a casi todos los aquí presentes, dice Brian Holmes que, por desgracia, *“los productores y productoras culturales no son una excepción en la medida en que ponen a la venta su propia subjetividad: excepto en los niveles más altos de la expresión artística, son norma las formas sutiles de **autocensura**, al menos en lo que respecta a la relación laboral que mantienen con sus fuentes principales de ingresos”*. En ese sentido, hemos intentado interrogar al trabajador, o mejor, a su silencio, por medio de un trabajo de crítica institucional en forma de encuesta que, a pesar de constituirse dentro de los muros del museo, aspiraba, desde un principio, a emplazarse fuera del discurso de la institución y de sus modos de trabajo, hacia la esfera pública a través de una práctica de acción comunicativa, que rechazaba la academia y el museo como lugar desde el que dirigirnos a los trabajadores de la institución. Una intención que, como explicaremos más tarde, no llegamos a cumplir del todo, ya que, sinceramente, fallamos en la elección del canal desde el que hacer pública nuestra encuesta.

Con todo, entendemos que los análisis sobre las condiciones discursivas del museo como institución, desde los años setenta, son frecuentes hoy, casi lugares comunes. Así, el desmontaje teórico de conceptos como autonomía, autoreferencialidad, hegemonía del acto de exhibir como gesto sancionador, o del museo como lugar al margen de toda conflictividad social, gracias a trabajos como el de Douglas Crimp, por ejemplo, han acabado por demostrar como *“las relaciones sociales dominantes están de hecho inscritas en los modos de producción, distribución y recepción del arte”*, o mejor, han acabado por demostrar como la cultura es, en ciertas ocasiones, instrumentalizada por aquellos que, desde el poder, escriben la historia y la difunden, que en nuestro contexto histórico contemporáneo son los mismos que, desde la Ilustración y la

Revolución francesa, han impuesto la democracia burguesa (realmente no) representativa como el fin último de la civilización.

En ese sentido, a través de las diferentes generaciones de crítica institucional, es decir, desde la crítica al espacio y la relación entre obra de arte y espectador, o también de ciertas prácticas críticas más materialistas que cuestionaban la relación del museo con lo social, toda crítica al museo, hasta la fecha, se había desarrollado al margen de la estructura social que albergaba el museo. La relación entre obra y espectador, la relación entre museo y producción de saber o, finalmente, la relación del museo con su entorno, con el entramado urbano que lo aloja, en ese sentido, han sido pertinentemente analizadas. Sólo quedaba mirar hacia dentro, es decir, ver como ese discurso o proyección pública trabaja de manera interna: la relación que los trabajadores culturales mantienen con su institución.

No en vano, dado que, finalmente, el museo es por fin visto y entendido como una de las *“instituciones centrales en la formación de la subjetividad burguesa y un elemento crucial en la formación de la esfera pública burguesa, ha perdido su función histórica, habiendo sido incorporado al aparato de dominación ideológica generalmente identificado como industria cultural”*. Así, lo que urge ahora es ver cómo, más allá de la práctica artística, las relaciones de trabajo y los modos de producción del llamado capitalismo cognitivo o avanzado operan, como decíamos, dentro del museo.

Pero ya no a nivel ideológico o discursivo, sino a nivel fáctico, a través de fenómenos como la autocensura o el silencio, la falta de comunicación, de la que hablamos líneas arriba, o el precariado que, paradójicamente, se da en una serie de instituciones vistas todavía, socialmente, como lugares idílicos, en los que igualmente trabajan estructuras en redes de información autónomas conectadas a través de herramientas tecnológicas: dispositivos que, además de “conectar” virtualmente, constituyen herramientas de control y vigilancia sobre el trabajador. Dónde las revueltas de los sesenta predicaban la horizontalidad, hoy, ésta distribuye como una barrera que aísla al trabajador en su trabajo y le condena, igualmente, a una serie de imposiciones desde arriba que contradicen toda aquella flexibilidad y nomadismo que el nuevo capitalismo pregona.

En ese sentido, la encuesta que hemos propuesto, a partir de la realizada por Marx a los obreros textiles franceses, pretendía, de algún modo, desvelar las relaciones y las condiciones

laborales de los trabajadores de esta institución: su formación, su perfil, la forma en la que desempeñan su trabajo, las leyes que rigen sus contratos, sus deseos, la relación entre su ocio y su trabajo, así como, finalmente, su posición con respecto a la imagen que proyecta el Museo de sí mismo. Nuestro trabajo, por tanto, haciéndose eco de las transformaciones en el aparato socio-económico que hemos explicado hasta ahora, tuvo desde el comienzo vocación de pequeña cartografía que, desde una institución cultural concreta, pretendía abrirse al análisis del trabajo en cultura.

Introducción-encuesta

A partir del seminario impartido por Bojana Piskur en el doctorado del Museo Reina Sofía, donde se discutieron temas entre los que se incluyó el de la precariedad laboral de los trabajadores ligados al sector cultural, decidimos vincularnos al proyecto *Workers Inquiry* del REC (Radical Education Collective).

La discusión de los temas señalados en nuestro seminario propició el surgimiento de un proyecto en el cual participamos algunos de los alumnos y que se derivó de la propuesta señalada del REC, que ha tomado como referencia la conocida encuesta que aplicara Marx en 1880 a un grupo de trabajadores franceses, para poner en marcha una investigación del mismo orden.

Nuestra vinculación al proyecto consistió en aplicar la herramienta diseñada por Marx para conocer específicamente las condiciones laborales de quienes trabajan en el MNCARS. Esta encuesta fue un punto de partida, a partir del cual nosotros actualizamos y adaptamos el contenido de la encuesta al contexto que nos ocupaba. De esta forma quisimos acercarnos a los trabajadores del museo, con vistas a abrir un espacio de diálogo a partir de las preguntas aplicadas y respuestas obtenidas. El objetivo ulterior de este trabajo era conocer de cerca las actitudes y opiniones de los trabajadores sobre las actividades que realizan: las condiciones laborales, su identificación con el contenido de las tareas que llevan a cabo y sus opiniones sobre el sistema jerárquico en el que están inmersos.

Más específicamente el interés central de nuestro estudio consistía en indagar acerca de las formas y actitudes como los trabajadores se vinculan con los objetivos, propuestas, y

estrategias que propone el museo. Buscamos, a través de la encuesta, establecer una relación dialógica y directa que propiciara la toma de posición acerca de su situación y la del entorno.

El contenido de nuestro trabajo, que expondremos a continuación, se estructura en dos apartados: el primero se refiere a la metodología del proyecto; el segundo, se refiere a los resultados de nuestra propuesta, así como las preguntas que nos ha suscitado esta investigación. En todo caso, no sobra mencionar que, nuestra intención inicial no era la de presentar esta investigación de la forma en que hoy lo hacemos, sino por medio de la realización de una pieza audiovisual, de corte ensayístico, que recogiera nuestras reflexiones junto a las de los trabajadores. Lo que hoy les presentamos es, en realidad, lo que entendemos como una fase muy inicial de un proyecto que requiere un desarrollo ulterior.

¿Cómo se hizo la encuesta? – algunas reflexiones sobre su aplicación

Sin pretensiones de convertirlo en un riguroso estudio estadístico, sociológico o institucional, la idea fue la de aproximarnos al tema con la misma ingenuidad de la quien pregunta lo que no sabe y siguiendo la misma dinámica que habíamos aplicado durante el seminario.

La primera fase del proyecto consistió, entonces, en la elaboración de la encuesta. Se pidió a cada uno de los integrantes del grupo que realizaran una serie de preguntas que apuntaran a conocer el perfil del trabajador del museo, sus condiciones laborales y los mecanismos y relaciones que aquellos establecen con su entorno de trabajo. Al ser puestas en común y, luego de un proceso de decantación, se llegó a una versión final de la encuesta que cuenta con un total de 43 preguntas. Aunque aparentemente extensa, en realidad es una encuesta de fácil y rápida contestación (dado que la mayor parte de las preguntas es de sí o no); sin embargo, hoy es claro que la longitud de la misma condicionó su recepción y respuesta.

El cuestionario está organizado en tres bloques. El primero está relacionado con la formación del encuestado – esperando obtener con ello información sobre la inversión del esfuerzo, intelectual y económico durante los estudios, los mecanismos de acceso al mundo laboral y la relación actual que establece el trabajador con su trabajo en términos de realización

de sus expectativas profesionales y posibilidad de uso de un conocimiento previamente adquirido. Igualmente este bloque apela a conocer la figura del estudiante trabajador o becario¹.

El segundo bloque de preguntas se centra en el trabajo específico que cada encuestado lleva a cabo en el museo y busca conocer no sólo las condiciones básicas (tipo de contrato, salario, beneficios, etc.) sino también, la relación que cada trabajador establece con la institución y con ello el mayor o menor nivel de frustración que pueda darse en función del entorno particular en el que se desarrolla. Este bloque de preguntas nos proporcionaría de tal manera los datos básicos para entender la estructura de la institución y relaciones laborales que allí se presentan. Consideramos este bloque como la fuente esencial para el análisis del funcionamiento institucional.

Finalmente se incluyeron una serie de preguntas, que implicaban un esfuerzo más discursivo y que buscaban por un lado entender, desde el punto del trabajador, cómo se proyecta socialmente el trabajo en cultura (y en este sentido conocer si es posible establecer relaciones transversales con otros sectores de la sociedad) y, por otro, conocer su visión de la institución como ente político.

Aplicación de la encuesta y resultados

Uno de los primeros cuestionamientos que nos surgieron a la hora de decidir cómo difundir la encuesta, fue el de ¿cómo presentarnos ante los trabajadores del museo? Era importante para nosotros que, aunque fuera evidente que mantenemos un vínculo con la institución como estudiantes del doctorado, la encuesta que se les transmitía era un proyecto personal y ajeno a los programas del museo. Teniendo en cuenta el poco tiempo que teníamos para difundir la encuesta, recurrimos al Departamento de Actividades Públicas del museo para que remitiera en un correo colectivo nuestra encuesta junto con una carta de presentación que

¹ Una de las críticas que se nos hizo —una de las trabajadoras del museo que, aunque no contestó la encuesta, nos envió una serie de comentarios—, consistió en que, a su parecer, la encuesta estaba muy mediada por el prisma del estudiante trabajador muy posiblemente por tratarse de nuestra situación particular y, que en tal medida, la encuesta no reflejaba con tanto éxito, los demás grupos de trabajadores. Nuestra respuesta insiste en la razón por la que dimos importancia a las preguntas sobre la formación y a llevar la atención sobre el segundo bloque de preguntas que abarca de forma más generalizada a todos los trabajadores. Sin embargo, no sobra preguntarnos si el ejercicio de la encuesta —en miras a tener un mayor éxito— debería contar desde el momento mismo de su elaboración con representantes de los diferentes sectores de trabajadores.

redactamos para explicar el proyecto y nuestra posición, así como para invitar a la participar en él². Si bien éramos conscientes que, al difundirlo de esta forma una proporción importante de trabajadores del museo que no tienen acceso a una cuenta personal de correo en el museo (personal de limpieza, seguridad, información y otros trabajadores que se encuentran adscritos al museo por contratos externos), quedarían excluidos del ejercicio, también era cierto que a efectos del poco tiempo que teníamos para aplicar la encuesta y conseguir respuestas, usar una cadena de mails colectiva nos permitiría llegar, en poco tiempo, a una proporción mayoritaria de trabajadores³.

Pasadas unas semanas en las que no recibimos respuesta alguna, y tras algunos problemas técnicos, ya nos habíamos hecho eco de algunas reacciones iniciales que nos indicaban que (a) la mayoría consideraba que la encuesta era demasiado extensa y, dada la carga laboral, no era posible darle el tiempo necesario para contestarla y (b), que al tener que contestar a una cuenta de correo, desde el correo personal del trabajador, el anonimato no sería asegurado. Se intuía ya de alguna forma que, en cualquier caso, la respuesta no iba a ser la esperada.

Enviamos un segundo correo en el que reconocimos el problema de la extensión de la encuesta e invitábamos al trabajador a contestar solo aquellas preguntas que les parecieran relevantes para su situación particular, aquellas que le interesasen de manera especial o simplemente aquellas sobre las que tuviera algo que decir. Lo que nos importaba al final era, cuando menos, entablar el diálogo y, por tanto, nos conformábamos en este punto con cualquier comentario y forma de participación que recibiésemos.

Junto con el correo decidimos esta vez acercarnos personalmente a algunos departamentos con el doble fin de buscar colaboradores para el video y para animar a la

2 Queda preguntarse si nuestra posición fue lo suficientemente clara. Al ser enviado desde un Departamento del Museo y al mencionar nuestra, de todas maneras evidente, vinculación con el programa de Doctorado, puede haber parecido que se trataba de un ejercicio institucional.

3 La idea inicial fue que una vez hubiéramos enviado la encuesta a través del mail y mientras estuviéramos recibiendo respuestas, podríamos dedicarnos a realizar nosotros mismos las encuestas cara a cara con aquellos que sabíamos no había llegado nuestro correo; sin embargo, no llegamos a hacerlo. Es posible que la aplicación de la encuesta de forma personal sea, de hecho, la forma más efectiva de conseguir respuestas y la que habría que adoptar en futuros intentos. Sobra decir que este ejercicio no estaría completo si para su análisis no se incorporará a estos sectores que, aunque desconectados de la red informática del museo, hacen parte innegable y esencial de su funcionamiento diario.

respuesta de la encuesta. Los comentarios que encontramos insistían, de nuevo, en la extensión de la encuesta, pero también, pudimos notar la preocupación por el tema del anonimato y cierta apatía general por el ejercicio; hablar de las condiciones laborales resultaba ser, aparentemente, un tema delicado y despertaba cierta desconfianza. Ya para entonces, el tiempo con que contábamos se agotaba y, en un último intento –del cual aún no tenemos resultados–, instalamos una serie de buzones (siguiendo el consejo del Departamento de Educación), en las oficinas del museo esperando que de esta forma anónima las respuestas fueran un poco más numerosas. De hecho 8 de las 10 encuestas que tenemos contestadas provienen de dichos buzones.

Notas finales

Una de las conclusiones que podemos plantear, en cuanto a la forma en la que se llevó a cabo el ejercicio, es que la manera en la que nos aproximamos a los trabajadores no fue la más adecuada. Probablemente hubiera sido necesario explicar el proyecto de forma más exhaustiva, clara y directa; parece ser necesario hacer un trabajo más puntual con cada departamento o incluso con los sindicatos. Sería conveniente, también, insistir más, conversar más de cara a cara y replantear la forma de la encuesta y sus canales de difusión. Para hacer de este un ejercicio exitoso –en el sentido de generar y construir efectivamente ese lugar de diálogo que buscábamos–, será pues necesario cambiar la estrategia por una que vaya trabajando con núcleos más pequeños de trabajadores y buscando colaboradores de forma más personalizada.

En cualquier caso, al ser este un proyecto cuyo buen resultado depende enteramente del interés y de la respuesta que genere en los trabajadores, de su capacidad para involucrarlos, y teniendo en cuenta la apatía⁴ casi generalizada que hemos percibido, parece ser –de momento– un ejercicio con inciertas posibilidades de desarrollo. Harían falta horas de trabajo, charlas y dedicación, que vale la pena decir, no son viables para los que aquí exponemos estas ideas –pensando pues en nuestra propia precariedad–.

4. Cabría preguntarse por la razón de esta apatía: están cómodos los trabajadores del Reina con lo que tienen; qué pasa entonces con las quejas cotidianas sobre el régimen laboral; las huelgas...

Análisis de resultados y esbozo de conclusiones

Hasta la fecha, podemos contar con los siguientes materiales analizables : por un lado, 2 entrevistas realizadas; por otro, unas 9 encuestas contestadas, completa o parcialmente. Los datos corresponden a 11 sujetos de los cuales 2 son funcionarios, 5 son personal laboral fijo y 4 son estudiantes, con diferentes tipos de contratos puntuales. Si el número aproximado de personas que trabajan en el museo está en torno a 400, la muestra correspondería al 2,5 % de la totalidad de los trabajadores. Por lo tanto, teniendo en cuenta que el 97'5 del personal del museo no ha participado en la encuesta, por las razones que hemos expuesto, la muestra no es significativa y hablar en términos de 'resultados' es precipitado. Las respuestas recibidas tienen un carácter anecdótico_ desde aquí queremos, no obstante, agradecer a todas y cada una de las personas que, a título individual, han mostrado interés y han decidido participar en el ejercicio_ y, es evidente que no es posible sacar conclusiones ni construir, a partir de ellas, una imagen de cómo funciona la institución.

En la medida en que no es posible realizar un análisis objetivo en base a resultados cuantificables, si hacemos un primer ejercicio de reflexión a posteriori, debe centrarse en las dificultades que este proyecto ha ido encontrando, en sus escasos meses de andadura. En este sentido, hay que señalar la problemática relacionada con la recepción. El primer hecho es la escasa, prácticamente nula, participación en la encuesta, que puede deberse a una adición de factores: problemas técnicos (dirección correo) ; problemas de distribución (vía *mailing* museo) ; problemas de formato (longitud, tipología), problemas de comprensión general del proyecto (incomunicación), etc.

La ausencia de interlocutores ha desactivado o debilitado algunas de las motivaciones esenciales de este proyecto. Fue concebido con el objetivo de convertirse en un espacio de diálogo en el que pudiesen encontrarse diferentes instancias y la encuesta, como una herramienta de conocimiento y de toma de contacto directo con los trabajadores. La falta de participación, en sus distintas modalidades_ desde el comienzo hemos estado abiertos a sugerencias, comentarios, críticas o deliberadas negativas, y hemos ofrecido y aceptado la posibilidad de participaciones parciales_ nos ha dejado ante un evidente silencio. Sin embargo,

este silencio está lejos de ser homogéneo: silencio por indiferencia o desinterés, por falta de tiempo, por incomprensión, por confusión respecto a las motivaciones generales, por desconfianza respecto al origen y usos posteriores de la encuesta o el video, por desacuerdo más o menos manifiesto con el planteamiento del proyecto o con el método de trabajo, etc.

Por el momento, nos situamos en el mismo punto que motivó nuestra implicación en este proyecto: en una fase de cuestionamiento básica que, a partir de la puesta en circulación de la encuesta y de los diferentes tipos de reacciones que ha suscitado, se ha visto considerablemente enriquecida. Partimos de una serie de preguntas que, al confrontarlas con un contexto real, han ido desplegándose, afinándose y haciéndose más complejas.

Análisis de resultados.

En base a los resultados obtenidos, hemos esbozado algunas líneas de análisis, que se despliegan en dos tentativas interconectadas: por un lado, la definición de la figura del trabajador cultural (en un contexto dado), por otro, la visibilidad de la trama socio-profesional dentro de una estructura institucional concreta. Aunque los materiales obtenidos hasta ahora sólo iluminan algunos puntos aislados, partir de esta líneas de análisis, nos planteamos una serie de pequeñas reflexiones.

1. Sobrecualificación

¿Cuál es tu nivel de estudios? / ¿Tuviste alguna beca, ayuda o subsidio? / ¿Asististe a algún tipo de curso/ educación alternativa?

Todos los encuestados han alcanzado, como mínimo, el grado de licenciatura y, más relevante aún, 8 de 11 cuentan con estudios de posgrado (Máster y Doctorado). Asimismo en la gran mayoría de los casos, los encuestados complementaron sus estudios con otro tipo de educación alternativa (cursos privados y públicos relacionados con el ámbito cultural, y cursos de idiomas). El perfil del trabajador cultural, al menos el que respecta al sector creativo, es el de un profesional altamente cualificado, que ha realizado una significativa inversión de tiempo y dinero en su educación. A partir de los datos recibidos, la cuestión que se plantea es que, en ocasiones, el nivel de formación no está acorde con la retribución obtenida.

2. Becariado-Precariado

¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar empleo tras terminar tus estudios? ¿Estaba relacionado con tus estudios? / ¿Alguna vez has trabajado como becario? En caso afirmativo ¿Dónde y por cuánto tiempo/ ¿Cuáles eran tus responsabilidades? / ¿Era una práctica remunerada? / En caso negativo, ¿te fueron ofrecidos algún otro tipo de beneficios o subsidios? / ¿Al finalizar la práctica tuviste la oportunidad de vincularte laboralmente en la misma institución? ¿Te fue ofrecido un contrato? En caso negativo, ¿Cuál fue la razón?

La figura del becario encarna, de manera muy concreta, la realidad precaria del mundo laboral. La mayoría de los que aquí estamos conocemos esta situación a partir de nuestra experiencia. Frente a la dificultad de acceso al empleo, los trabajadores lo aceptan como obligado pasaje: los datos de las encuestas reflejan que la gran mayoría ha trabajado como becario por lo menos alguna vez en su vida.

En ocasiones, esta actividad se realiza sin remuneración alguna, como es a menudo el caso de las prácticas. Cita textual: *“Nunca se me ofreció nada, ni siquiera para el transporte o café. Actualmente en las prácticas tampoco hay ningún tipo de ayuda- Yo no sólo estoy trabajando gratis, sino que estoy pagando para venir a trabajar (transporte, alojamiento...)”*

El objetivo suele ser adquirir experiencia, incluso cuando no hay expectativas de contrato o vinculación posterior. Algunos encuestados señalan, por ejemplo, la *“imposibilidad por parte de la institución para hacer contratos”*. *¿ Al finalizar la práctica tuviste la oportunidad de vincularte laboralmente en la misma institución ? « No, se alimentan de becarios siempre. (...) No hay expectativas si siempre se pueden nutrir de gente que esté dispuesta a trabajar gratis haciendo un trabajo que requiere estudios superiores »*

3. Hiperflexibilidad

¿Trabajaste siendo estudiante ? ¿ Dónde ? ¿ Qué tipo de trabajo era ? / ¿ Cuánto tiempo tardaste en encontrar empleo tan terminar tus estudios? ¿ Estaba relacionado con tus estudios ? / ¿ Tienes otro trabajo fuera del que desempeñas en el museo ? ¿ Porqué ?

Los trabajadores culturales, en especial durante su periodo formativo (periodo que cada vez es más largo) deben mantener un alto nivel de flexibilidad. Excepto en el caso de que existan becas o soporte familiar, la gran mayoría se ve en la obligación de compaginar estudios

con empleos de diversa índole, dentro y fuera de su ámbito de formación. Puesto que el ámbito de la cultura parece producir una reserva inagotable de profesionales con un alto grado de preparación, lo que genera una intensa competitividad interpersonal, las carreras se construyen desde una óptica polivalente, en la que es necesario ser operativo en varios terrenos y saber moverse a distintos niveles. Podemos preguntarnos si esta hiperflexibilidad, sobre todo en la primera etapa de la vida laboral, es un mecanismo de adaptación reactivo⁵ por parte del trabajador o fiel reflejo de los nuevos modos de producción, dentro del sistema económico en que vivimos.

El ámbito de la cultura suele tener un fuerte componente vocacional: se nutre de profesionales intrínsecamente motivados cuyos ámbitos laborales y personales, suelen confundirse o en ocasiones, solaparse: horarios extensos, actividades híbridas, fronteras borrosas en la distribución de los tiempos y espacios de trabajo y ocio, etc. Las respuestas insisten en el hecho de que la frustración por la inestabilidad, la ausencia de expectativas⁶ de progreso o en ciertos casos, de remuneración, se sostiene gracias al alto nivel de implicación e identificación con las actividades realizadas.

4. Estructura institucional

¿Cuál es tu cargo en el Museo? / ¿Qué tipo de contrato tienes? / ¿Tienes posibilidad de recibir un ascenso? ¿Qué posibilidades de crecimiento profesional tienes dentro del Museo?

La muestra que analizamos refleja, en parte los diferentes tipos de relaciones contractuales que se pueden encontrar en una institución pública, ceñida a las políticas de contratación reguladas por el Estado, tal como lo es el Museo Reina Sofía. Funcionarios, personal laboral fijo, autónomos y prácticas/becas, al que tenemos que sumar una serie de formas laborales que van desde el autónomo hasta el contratado por obra, todas estas figuras conviven en una institución que por su complejidad y dimensión, requiere cada vez una mayor

5 La 'personalidad 'flexible' de que habla Brian Holmes, como paradigma del trabajador cuya subjetividad estaría definida y canalizada por el capitalismo contemporáneo. La flexibilidad se asimila a nociones positivas tales que la espontaneidad, movilidad, creatividad, el presentismo, etc.
¿Preferirías tener una posición permanente en el museo: « No me motiva el 'para siempre' »,

flexibilidad a la hora de contratar⁷. Las variaciones existentes entre las condiciones laborales básicas de un tipo y otro de contrato constituyen el factor principal de diferenciación entre los diversos tipos de trabajadores.

Aunque tenemos respuestas provenientes de los Departamentos de Comunicación, Exposiciones, Actividades Públicas y Archivos, otros cuantos decidieron no responder al apartado – evitando situar al trabajador dentro de la estructura. Lo que, en cualquier caso, podemos decir a cerca de la estructura, es que ésta es de carácter jerárquico y rígido, y que las posibilidades de crecimiento profesional suelen ser escasas.

5. Imagen y proyección social del museo.

¿Consideras que la imagen que la institución proyecta de sí misma es coherente con su práctica y actividades?

A partir de las respuestas obtenidas y en la medida en que cualquier institución proyecta una imagen externa que, a menudo es múltiple, cabe preguntarse hasta qué punto esta imagen se corresponde con el funcionamiento efectivo de sus relaciones laborales y mecanismos internos.

«El Reina Sofía proyecta muchas imágenes simultáneamente y a muchos niveles. Por otro lado también, el Reina Sofía produce actividades y fenómenos culturales también muy diversos y a muchos niveles, por lo tanto, hay un nivel general de consistencia que creo que se consigue pero, a un nivel más específico, lo que nos encontramos es una diversidad de percepciones del Reina Sofía, que están operando simultáneamente. Pero, en general, si podemos decir que sí, existiera algo, como una imagen general o a vista de pájaro, creo que sí existiría esa consistencia.»

“El discurso expositivo y la programación de actividades persiguen establecer relaciones transversales entre obras e ideas, fomentan que el visitante reflexione sobre las mismas (...) Sin embargo, a nivel interno de estructura y organización del trabajo, apenas hay comunicación interdepartamental por lo tanto resulta imposible establecer relaciones transversales en el trabajo (...)?

6. Aproximación a la noción de trabajo en el sector cultural:

¿Cómo crees que es valorado socialmente el trabajo en cultura? // ¿Crees que tu trabajo debe ser considerado como un servicio público? // ¿Por qué? // Teniendo en cuenta los aspectos educativos y pedagógicos de tu trabajo, ¿cómo crees que contribuye socialmente? // ¿Piensas que producir conocimiento puede ser considerado como un trabajo? ¿Qué significa para ti la expresión “producir conocimiento”?

Ante la pregunta de cómo es percibido de manera pública el trabajo en cultura los encuestados se mueven entre adjetivos como inútil o bonito. Piensan que su trabajo, a pesar de ser un servicio público, en general, está poco valorado socialmente. Los resultados y efectos suelen ser difíciles de medir a corto plazo.

«La contribución es muy difícil de valorar cuantitativamente, y cualitativamente, aunque sea un poco elusivo decirlo, deberá ser medido a medio y largo plazo ya que nuestros programas,, a pesar de la gran visibilidad y el peso simbólico de la institución, inciden directamente sobre una proporción muy pequeña, tanto los programas educativos infantiles como los educativos académicos, por lo tanto es algo que no se puede valorar, ni tampoco están diseñados para ser cuantificados a corto plazo.»

Todos los encuestados están de acuerdo en señalar su trabajo como un producto inmaterial al servicio del público, es decir, que revierte en lo social. Son conscientes de que su trabajo consiste en la producción y transmisión de conocimientos. Palabras como formación, educación o transmisión de valores aparecen repetidas veces en las respuestas: la cultura se entiende como un bien del que debe participar todo ciudadano.

En este sentido y, a partir de ciertas respuestas obtenidas, cabría preguntarse si esta consciencia individual, este proceso de identificación que conecta a cada trabajador con el producto de su trabajo, es capaz de generar una vinculación social que vaya más allá de la propia estructura institucional, creando relaciones transversales no sólo a nivel de departamentos sino conectando estratos, y posiciones tan diversas como las que componen este tejido sociolaboral.

Preguntas Finales

A manera de conclusión, nos gustaría proponer una serie de preguntas que han surgido a partir de esta investigación.

- *¿Hasta qué punto, las condiciones estructurales y jerárquicas de la institución permiten el planteamiento y la aplicación de este tipo de ejercicio? ¿Hay espacio para un diálogo efectivo? ¿Cuáles son sus límites? ¿Cuáles son los puntos de intersección entre la voluntad de visibilidad o de cuestionamiento y las evidentes zonas de opacidad de la institución en cuanto a funcionamiento estructural se refiere? ¿Cuál sería su potencial (efectivo) de crítica?*
- *¿Qué podría aportar este proyecto a los entrevistados?*
- *¿El hecho de que la gente no haya contestado las preguntas puede deberse al miedo de perder el empleo? ¿Es entonces contraproducente contestarlas?*
- *¿A través del modo que hemos seleccionado para acercarnos a los trabajadores hemos incurrido nosotros, también, en los modelos o herramientas de explotación que criticamos?*
- *¿Sigue siendo la cultura un bien de interés público?*
- *¿Pueden existir algún tipo de conciencia de clase en el trabajador cultural?*
- *¿Existen espacios en donde los trabajadores puedan discutir o proponer cómo cambiar sus condiciones laborales? ¿Existen algunas estrategias a través de las cuales los trabajadores busquen apropiarse del contenido de su propio trabajo?*