

## DESDE UNA PEQUEÑA EMPRESA DE UNA MEDIANA CIUDAD

### Mauro Peñalba

Responsable de proyectos  
koma zerbitzu kulturalak, sl

### Eje en el cual se inscribe la ponencia

Eje 3. Realidades DEAC

### Resumen

El objetivo fundamental de esta comunicación es dar una visión desde una pequeña empresa de una mediana ciudad.

### Análisis

En el artículo de Elena Vozmediano “Obra y Servicio. El empleo cultural (I y II)”, se hace un análisis de la situación de la gestión de museos. Creo que es un artículo que da una visión muy buena de parte del ecosistema, sin embargo, a mi parecer se centra en las grandes instituciones y en dos grandes ciudades, Madrid y Barcelona. Desde mi punto de vista y desde mi experiencia, el ecosistema es más complejo y tiene particularidades en algunas regiones.

Hace aproximadamente 25-30 años, la Diputación Foral de Gipuzkoa apostó por una gestión privada de los museos. Ello ha provocado que en estos últimos 25 años no hayan salido plazas para los museos que se encuentran en la provincia. A la gestión privada de los museos se le ha unido, en otros casos, la gestión privada de algún departamento del museo, casi siempre el de educación. Ello ha desencadenado que sean varias las empresas que han nacido bajo este sistema de gestión, fundamentalmente como una manera de autoempleo, al no poder acceder a las plantillas de los museos.

Dicho esto, hemos de dejar claro que la realización de un servicio de forma directa o subcontratada es una elección de sistema de gestión. Que la elección de uno u otro sistema no garantiza el éxito o el fracaso en el servicio.

A nuestro parecer hay dos tipos de empresas:

- **Macroempresas.** Normalmente las personas que las dirigen no han estado "a pie de calle". Tienen un espíritu fundamentalmente empresarial y cuanto mayor sea la expansión mejor. Normalmente no conocen a todos sus educadores y la implicación con la institución es baja ya que hoy estamos aquí y mañana en otro sitio. No suele haber una preocupación por la situación laboral del trabajador y tampoco mucho por el servicio prestado.
- **Pequeñas empresas.** Normalmente las personas que las dirigen no tienen una formación empresarial sino que formar la empresa fue una forma de autoempleo que ha crecido con el tiempo. Suelen conocer a todos sus educadores, suelen conocer muy bien la institución y suele haber una implicación total con la misma y con sus programas.

Ya sean grandes o pequeñas empresas, todas debemos competir en la "selva" de los concursos. Un aspecto difícil de calcular, y que normalmente la gente no conoce, es el coste fijo que yo debo asumir como empresa, nos estamos refiriendo a: seguro de responsabilidad civil, cumplimiento de la LOPD, cumplimiento de la Ley de seguridad y sanidad en el trabajo, realización de contratos, nóminas... Unidos a estos fijos (que se deben repercutir en el precio/hora), debemos enfrentarnos a aspectos como:

**Pedir que solo algunas personas del equipo sean licenciadas cuando se sabe que todas van a serlo**

"Los perfiles profesionales de las cinco personas que, conforme a la Clausula 12 del Pliego de Clausulas Económico-Administrativas, se comprometen a adscribir los licitadores a la ejecución del contrato estarán ligados a los ámbitos de las Artes, las Ciencias Sociales, el Turismo y/o Animación Sociocultural.

Como mínimo, dos de dichas personas serán graduadas o licenciadas universitarias.

Criterios de Valoración

Se valorará realizar visitas en alemán, italiano y ruso

2. Equipo Humanos: Hasta un máximo de 20 puntos

Se valorará la mayor cualificación e idoneidad de los medios humanos .... En dicha cualificación se considerarán además de titulaciones, categoría, especialidad y experiencia, aspectos tales como el conocimiento de idiomas (especialmente francés, inglés, alemán, italiano y ruso)"

## **Pedir una facturación elevada casi inaccesible para pequeñas empresas**

“Los licitadores deberán acreditar estar en posesión de la solvencia económica y financiera y técnica o profesional siguiente:  
- Tener un volumen de negocio, en el conjunto de los tres últimos ejercicios cerrados (2012, 2013, 2014) , en el ámbito de la prestación objeto de la presente licitación de, al menos, el doble del valor estimado del contrato (267.800 €)”

## **Pedir una formación “sospechosa”**

“Arte o Bellas Artes y acreditar la posesión de una experiencia de, al menos, ocho años en diseño, implementación y ejecución de programas pedagógicos en centros de arte contemporáneo; “

## **Precio de salida muy bajo**

“Para cumplir este servicio se piensa en un equipo integrado por personal con un perfil profesional capaz de realizar las labores indicadas en los puntos a) b) c) y d), así como por personal cualificado para el desarrollo de programas pedagógicos, especificados en los puntos e) f) y g). En todos los casos el personal deberá ser perfectamente bilingüe y desarrollar su función tanto en euskera como en castellano.

## **8.- Precio**

El precio máximo de licitación:  
15 €/hora +3,15 € IVA (21%)  
TOTAL IVA incluido: 18,15 €”

A todo esto hay que unirle vivir bajo la espada de los concursos. Los equipos de trabajo cuesta crearlos y cuando se llega a una institución debería haber un periodo de adaptación. Esto en la mayoría de las instituciones no es así. Para cuando el equipo ha cogido una dinámica de trabajo, conoce a la perfección la oferta del museo y ya se ha conseguido una “mecanización” del trabajo, sale a concurso el servicio y se puede ganar o perder. El espacio temporal de trabajo tiene un horizonte de 2 años, ya que a los dos años hay otra vez concurso. Desgraciadamente llevamos muchos años quejándonos y la situación no ha hecho mas que empeorar con la crisis y los recortes. Por ello, a continuación planteo lo que creemos pueden ser algunas aportaciones a la salida de este GRAN problema.

## **Aportaciones**

Convenio colectivo de museos/instituciones culturales, donde se recojan todas las tipologías de personal.

Documento de buenas praxis de las empresas firmadas por ellas Documento de buenas praxis de las instituciones firmadas/adheridas a él Asociación profesional de educadores de museos e instituciones culturales. Una asociación fuerte que pelee por el reconocimiento de la figura del educador y que imponga los documentos de buenas praxis a las instituciones y empresas.