

Voluntario cultural: ¿mano de obra barata o participación social?

María Pilar Moreno

Consejera Técnica. Ministerio de Cultura

El voluntariado cultural constituye hoy en día una herramienta no desdeñable en el desarrollo de actividades y servicios de las instituciones culturales. Uno de los mayores obstáculos para el desarrollo del voluntariado cultural en España es su compleja relación con el mercado de trabajo.

De hecho, muchos de los fines que se atribuyen al voluntariado son fines que pertenecen también al mundo del trabajo, si bien esto no quiere decir que todas las actividades puedan desarrollarse en uno y otro universo indistintamente. El examen de al menos tres de las finalidades que se reconocen en la Ley 6/1996 puede dar luz sobre el asunto: 1) la promoción de la participación; 2) la satisfacción de los intereses generales; y 3) la promoción de valores. Comentemos cada una de ellas.

1. Una de las finalidades del voluntariado es la de ser un canal para que los ciudadanos se expresen libremente, una manera de promover la participación en el diseño y ejecución de las políticas sociales; es una forma de llevar a cabo lo que expresa el punto 9.2 de nuestra Constitución, "facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Pero conviene subrayar que también el trabajo remunerado es uno de los cauces de participación en la sociedad.

2. En segundo lugar, está el reconocimiento del valor de las actividades de voluntariado para satisfacer los intereses generales, valor que comparte con el trabajo remunerado. Esta vocación del voluntariado de realizar algo útil junto con el reconocimiento de que es imposible satisfacer totalmente los intereses generales sin el voluntariado, dado que el Estado no puede asumir la totalidad de los servicios y que se discriminaría a los ciudadanos si se facilitaran de una manera no gratuita, pone de manifiesto también su compleja relación con respecto al mercado de trabajo. Desde este punto de vista, el voluntariado ejerce una función complementaria en la oferta de servicios. La cuestión de prestar servicios que bien pudieran ofrecerse a través de una contraprestación económica nos lleva a dos consideraciones: a) el servicio que se presta a través del voluntariado ha de ser un servicio con un valor, por tanto podría ser equiparable a un servicio pagado, lo que también ayuda a justificar ante el voluntario su utilidad social; y, b) la apreciación de los ciudadanos acerca de los servicios que son exigibles al Estado para que todos los ciudadanos adquieran una calidad de vida digna o para que se alcance el acceso universal a la cultura exigiría ofrecer unos servicios para los que los organismos públicos no tienen recursos suficientes y que el usuario no está dispuesto a pagar directamente; todo ello parece indicar hasta dónde aceptaría la sociedad que se llegase con el voluntariado.

3. Una tercera finalidad, quizá la más genuina, es la de la promoción de valores en la sociedad; el preámbulo de la Ley habla de altruismo, solidaridad, libertad, gratuidad, responsabilidad social, compromiso; unos valores socialmente consensuados que se ejercitan y aprenden a través del voluntariado. El voluntariado es, por tanto, un ejemplo y sirve para mejorar a la sociedad misma.

Conviene examinar, como otra aproximación al problema, las motivaciones de los gestores culturales a la hora de programar una actividad de voluntariado y ver si coinciden con los objetivos del voluntariado enumerados anteriormente. Se ha hecho quizá demasiado hincapié en el aumento de los servicios a través del voluntariado. De hecho, generalmente, en los cursos de formación de los gestores culturales se introduce el voluntariado como una herramienta a considerar en la gestión de recursos. Complementariamente, también se ha enfatizado su función como cauce de participación. Por ejemplo, el lema del Día Internacional de los Museos, del año 2001 fue: "Museos: cultura y sociedad" y la XIX Conferencia General del Consejo Internacional de Museos (ICOM), que se celebró en Barcelona también en 2001, se tituló "Gestionando el cambio: el museo frente a los retos económicos y sociales". En todas estas convocatorias el análisis del fenómeno del voluntariado ocupó un lugar significativo. Pero tal vez no se han subrayado suficientemente las amplias posibilidades de promoción de valores en la sociedad a través del voluntariado y, más concretamente, del voluntariado cultural. Mientras los beneficiarios de las actividades de voluntariado en los sectores asistenciales son una minoría de la sociedad, los beneficiarios del voluntariado cultural podrían ser la inmensa mayoría de los ciudadanos, con lo que la finalidad ejemplarizante se multiplicaría. Podríamos decir que el voluntariado cultural tiene una visibilidad potencial muy superior a la de otros tipos de voluntariado.

En el panorama de estas reflexiones no quedaría completo sin un intento de acercamiento a las situaciones conflictivas en el mundo de las relaciones del voluntariado cultural con el mercado de trabajo como son: abusos flagrantes por parte de instituciones y empresas que ofrecen descaradamente la posibilidad de incorporarse a un programa de voluntariado como paso previo a la obtención de un contrato de trabajo; abusos también por parte de supuestos voluntarios que lo que buscan en realidad es darse a conocer y colocarse en una situación ventajosa para obtener finalmente un contrato; conflictos entre asociaciones profesionales y asociaciones de voluntariado en los que se cuestiona el intrusismo laboral de estas últimas, etc.

En el Ministerio de Cultura se ha tenido la experiencia de mediar en un conflicto. Se trataba de la acusación, por parte de APIT (Asociación de Profesionales e Informadores

Voces

Voluntario cultural:
¿mano de obra barata o
participación social?

María Pilar Moreno

Turísticos) de supuesto intrusismo profesional y competencia desleal a la CEATE (Confederación Española de Aulas de Tercera Edad). La situación era la siguiente: los museos estatales y otras instituciones públicas y privadas habían abierto sus puertas para que actuasen en ellos los voluntarios pertenecientes a un programa promovido por la CEATE que consistía en enseñar gratuitamente los museos y las exposiciones. Los voluntarios que guiaban las visitas eran jubilados, lo que impedía que se dieran ciertas situaciones de abuso. Sin embargo los guías turísticos profesionales se sintieron lesionados en sus derechos por considerar que esta actuación gratuita excluía la posibilidad de la actuación profesional en el seno de esos mismos museos, aunque la experiencia indicaba que en muchos casos esta actividad no resultaba rentable para los guías profesionales. El Ministerio instó a las partes a dialogar y finalmente se firmó un acuerdo entre APIT y CEATE que básicamente dice: "La actuación de los voluntarios se limitará a la asistencia a grupos de menores de dieciocho años de edad pertenecientes a centros españoles o extranjeros y a los grupos de mayores de sesenta y cinco años de edad... fuera de estos casos, la actuación de los voluntarios será subsidiaria respecto de la de los guías y, por tanto, se limitará a complementar, por ausencia o insuficiencia, los servicios profesionales de aquellos". Quedaba excluido de la actuación de los voluntarios el Museo Nacional del Prado. Como en todo acuerdo, el sentimiento general de ambas partes era de satisfacción.

Desde luego, ha sido muy beneficioso que se produjera esta situación que puede servir para el fortalecimiento del voluntariado cultural. Ha quedado subrayada una vez más la importancia del asociacionismo: observamos un creciente interés de las asociaciones profesionales de museólogos, bibliotecarios, etc. por proporcionar una formación a sus asociados sobre este tema; algunas han promovido grupos de estudio que examinan la puesta en marcha de nuevas iniciativas, analizan los conflictos, vigilan la calidad de los programas existentes, etc. Podemos afirmar que el futuro del voluntariado cultural está, en buena parte, en manos de las asociaciones profesionales que pueden denunciar abusos y promover el diálogo para alcanzar situaciones beneficiosas tanto para los profesionales como para los voluntarios.

Estos párrafos se han dedicado a intentar analizar las interrelaciones entre voluntariado cultural y mercado laboral a través de unas reflexiones sobre objetivos del voluntariado, actitudes de los gestores culturales y situaciones conflictivas. Para que el voluntariado cultural tenga un futuro floreciente, deberemos seguir intensificando la información, la formación y el estudio, entre otros, tarea en la que estamos ya implicadas las asociaciones profesionales de gestores culturales y de voluntariado, las empresas e instituciones culturales y las administraciones públicas.

Voces

El empleo en las Fundaciones

María José Cortés Sádaba

Técnico en Gestión Cultural. Fundación ICO

En España existen casi 6.000 fundaciones, dedicadas fundamentalmente a la cultura, la educación y la investigación, de manera que podemos pensar que en un sector como el cultural suponen un importante yacimiento de empleo. Estas fundaciones son de diversa índole, unas creadas por la propia administración, otras por empresas y bancos y otras, en menor número, se deben a la iniciativa de particulares. La sensación general que existe sobre las fundaciones es que, a pesar de que muchas de ellas manejan en mayor o menor grado fondos públicos, constituyen un sector al que es difícil acceder porque priman a menudo las relaciones personales. Se supone que la selección de personal debería ser en cada caso diferente, según el tipo de fundación y de la mayor o menor presencia de lo público, pero lo cierto es que no se conocen muy bien las cifras de cuántas personas se encuentran actualmente trabajando en este sector ni cómo se accede a los puestos vacantes. Sí que se puede afirmar que funcionan con plantillas reducidas y ausencia de voluntarios, a diferencia por ejemplo, de las asociaciones y las ONG.

En general, las plazas que se ofertan desde las fundaciones obedecen a un perfil profesional bastante concreto y definido según las necesidades de la institución y de acuerdo con las funciones que va a desempeñar la persona que acceda al puesto, pero cada una establece sus propios criterios y sistemas de selección, ya que no hay que olvidar que se mueven más bien en un entorno de comportamiento privado.

En aquellos casos en los que se desarrolla un proceso selectivo, normalmente se demanda una titulación concreta, formación de postgrado, experiencia profesional en puestos similares, dominio de idiomas y manejo de programas informáticos. En el caso de que existan pruebas o exámenes, suelen ser de carácter práctico, como la resolución de supuestos reflejo en buena manera del grado de desenvolvimiento que esa persona va a tener que demostrar en su trabajo. Finalmente, la fase de entrevista en la que, imagino, el peso del aspecto, manera de expresarse y corrección en las manifestaciones tiene un importante papel para dilucidar quién firmará el contrato.

Estos sistemas, más o menos empresariales, chocan un poco con el del funcionariado tradicional, más basado en las largas y a veces trágicas oposiciones. Al menos aquí si te tienen que decir que no, es más rápido. El problema suele venir de la falta de transparencia y, a veces, del abuso que se ha hecho de estas instituciones que tanto tienen que aportar a la sociedad si se saben llevar correctamente. La credibilidad de las fundaciones en general y su verdadera dedicación al interés general inherente, y no al interés particular de quien las maneja, dependerá sólo de sus órganos de gobierno y de sus directivos y gestores. Pero son ellos los que deben plantearse qué tipo de personal quieren tener a su cargo, el grado de cualificación profesional y humana, su sistema de selección y en definitiva el tipo de institución que quieren crear y a la que tienen que vincular su propio nombre.