

EL PERSONAL DE LOS MUSEOS, SU ORDENACIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD

Museum staff, its labour legislation and its responsibility

Raquel Jaén González

Abogada¹

raqueljaengonzalez@gmail.com

Recibido: 25/10/2023 – Aceptado: 04/11/2023

Resumen

En España a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos conviven museos de diferentes tipologías lo que trae consigo grandes diferencias en las condiciones laborales de su personal. Además, no existe acuerdo sobre los procesos de selección para determinados puestos y se aprecia de forma general la falta de negociación colectiva en el sector.

■ **Palabras clave:**

Museo; Colección; Personal; Funcionario; Área funcional; Recursos humanos

Abstract

In Spain the situation is different from other European countries because here coexist different types of museums. That brings big differences in the working conditions. Moreover, it does not exist an agreement about the selection processes for certain jobs, and we notice the lack of collective bargaining in the museums sector.

■ **Keywords:**

Museum; Collection; Workers; Civil servant; Functional area; Human resources

I. Introducción: 1. Aspectos preliminares; 2. Definición de museo; 3. Funciones del museo; 4. Clasificación del tipo de museos en España – II. Personal en los museos de titularidad pública: 1. Tipología del personal; 2. Organización del personal; 3. Acceso a los puestos de trabajo: 3.1. Consideraciones generales; 3.2. Áreas funcionales; 4. Regulación de los funcionarios: 4.1. Acceso de los puestos especializados; 4.2. Derechos y deberes; 5. Regulación del personal laboral; 6. El personal de dirección – III. Personal en los museos de titularidad privada – IV. Personal de los museos en otros países europeos – V. Responsabilidad del personal de los museos – VI. Conclusiones – Bibliografía

¹ Licenciada en Historia del Arte. Doctora en Historia del Arte. Diplomada en Turismo.

I. INTRODUCCIÓN

1. Aspectos preliminares

Tradicionalmente en los museos se suele valorar principalmente la colección que se encuentra expuesta, así como los espacios que se recorren. Con la llegada de las nuevas corrientes de la museografía se reconoce la importancia del público, así como de la relación que se establece de carácter bidireccional con él. Con este breve texto pretendemos poner en valor otro elemento fundamental, el personal de los museos, sin el cual estas instituciones culturales no podrían cumplir sus fines.

Los museos que nacen en Egipto a través del coleccionismo en el siglo IV a.C. de la mano de Ptolomeo I Sóter, evolucionan hacia las colecciones privadas en manos de la Iglesia, de los nobles o de los reyes que van poco a poco afianzando su poder. En el Renacimiento nace la figura de los mecenas con familias tan importantes como los Médici en Florencia. Así llegaremos a la Ilustración que hará que las colecciones se abran al público, al pueblo. Posteriormente con las expediciones científicas las colecciones generalmente de obras de arte se completan con animales y plantas dando lugar a los Gabinetes de curiosidades, para terminar en nuestros días con la amplia diversidad y riqueza que tenemos obligación de conservar y transmitir a las generaciones venideras².

2. Definición de museo

Según los Estatutos del ICOM³, aprobados por la 22ª Asamblea General en Viena (Austria) el 24 de agosto de 2007, la definición vigente sigue siendo: “Un museo es una institución sin fines lucrativos, permanente, al servicio de la sociedad y de su desarrollo, abierta al público, que adquiere, conserva, investiga, comunica y expone el patrimonio material e inmaterial de la humanidad y su medio ambiente con fines de educación, estudio y recreo⁴”.

En España la definición de museo se recoge en el Art. 59.3 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español “Son Museos las instituciones de carácter permanente que adquieren, conservan, investigan, comunican y exhiben para fines de

² BOLAÑOS ATIENZA, M.: “Orígenes del coleccionismo y gustos modernos”, *Amigos de los museos: boletín informativo*, núm. 33, 2011.

³ El Consejo Internacional de Museos (ICOM) es una organización no gubernamental internacional creada en 1946, que mantiene una relación formal con UNESCO y tiene estatus de órgano consultivo del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (<https://www.icom-cc.org/que-es-el-icom/>). (consultado 19 noviembre 2021).

⁴ Después de llevar a cabo un seminario web de ICOM el 10 de diciembre de 2020, el Comité Permanente para la Definición de Museo acaba de anunciar el tercer paso de la Metodología: Consulta 2, una fase que se llevará a cabo entre el 11 de enero y el 20 de abril de 2021. (<https://icom.museum/es/news/icom-define-consulta-2-que-deberia-formar-parte-de-la-nueva-definicion-de-museo/>). (consultado 19 noviembre 2021).

estudio, educación y contemplación conjuntos y colecciones de valor histórico, artístico, científico y técnico o de cualquier otra naturaleza cultural⁵”.

Ambas definiciones se encuentran actualmente en revisión para su actualización a los museos en el siglo XXI.

3. Funciones del museo

Aquí es preciso hacer un inciso y mencionar de lo que Marina Chinchilla Gómez denomina el “modelo recibido”⁶ pues el museo tiene unas características especiales en cuanto a su gestión, en cierta medida debido a que se trata de una institución heredada.

Dentro de la gestión del museo, una pieza fundamental es la gestión de los recursos humanos, que resulta imprescindible para que el museo pueda llevar a cabo sus funciones que se definen en el Art. 2 Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Museos de Titularidad Estatal y del Sistema Español de Museos: “Son funciones de los Museos: a) La conservación, catalogación, restauración y exhibición ordenada de las colecciones. b) La investigación en el ámbito de sus colecciones o de su especialidad. c) La organización periódica de exposiciones científicas y divulgativas acordes con la naturaleza del Museo. d) La elaboración y publicación de catálogos y monografías de sus fondos. e) El desarrollo de una actividad didáctica respecto a sus contenidos. f) Cualquier otra función que en sus normas estatutarias o por disposición legal o reglamentaria se les encomiende⁷”.

4. Clasificación del tipo de museos en España

Es importante considerar que en España los museos pueden ser de titularidad pública, esto es propiedad del Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades Locales o por ejemplo las universidades públicas; o de titularidad privada como los de propiedad de la Iglesia, fundaciones o pertenecientes a coleccionistas privados. También existen figuras con un carácter más híbrido como los organismos autónomos o fundaciones constituidas con capital público⁸.

Como consecuencia de esta diversidad de modelos de titularidad y gestión, el personal de los museos se vincula con las instituciones a través de diferentes tipos de contratación y de prestación de servicios que esbozaremos.

Asimismo, los avatares históricos de los últimos años como el incremento de las mujeres que acceden al mundo laboral, el envejecimiento de la población y la crisis

⁵ En la actualidad la definición está siendo revisada pues la ley se encuentra en procesión de discusión en las Cortes Generales.

⁶ CHINCHILLA GÓMEZ, M. “El modelo recibido”, *Museo*, núm. 12, 2007, pp. 33-45.

⁷ BOE, núm. 114, 13 mayo 1987.

⁸ BOLAÑOS ATIENZA, M.: “Historia de los museos en España: memoria, cultura, sociedad”, Gijón, *Trea*, 2008.

económica ha tenido su impacto en el mundo laboral introduciendo elementos de incertidumbre que antes no se valoraban en igual medida.

Por otro lado, veremos las diferencias con otros modelos de gestión museística como los que se dan en el mundo anglosajón y en otros países de nuestro entorno.

II. PERSONAL EN LOS MUSEOS DE TITULARIDAD PÚBLICA

1. Tipología del personal

En el caso de los museos públicos, el personal según el Art. 8 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁹, en adelante EBEP se diferencian las siguientes tipologías de personal: funcionarios de carrera (vinculados con la Administración en virtud de nombramiento legal) entre los que se encuentran los funcionarios en prácticas. También los funcionarios de empleo que son los funcionarios interinos, personal eventual. Por otro lado, está el personal laboral y por último el personal directivo.



Fig 1. Esquema de los empleados públicos. Elaboración propia.

2. Organización del personal

La organización del personal se efectúa a través de una Relación de Puestos de Trabajo, en adelante R.P.T. de acuerdo con las necesidades de los servicios según el Art. 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública¹⁰ y de otros como la denominación de los puestos de trabajo, los grupos profesionales etc. En el caso del personal laboral en los Catálogos de personal.

⁹ BOE, núm. 261, 31 octubre 2015.

¹⁰ BOE, núm. 185, 3 agosto 1984.

3. Acceso a los puestos de trabajo

3.1. Consideraciones generales

Todos los ciudadanos tienen derecho a acceder a estos empleos públicos de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Las maneras de acceder a estos puestos de trabajo son dos: el ingreso como funcionarios de carrera mediante oposición, y el contrato como personal laboral, normalmente a través de concurso-oposición.

Para poder concurrir a los procesos selectivos es preciso reunir los requisitos generales recogidos en el Art. 56 EBEP: tener la nacionalidad española o ser ciudadano europeo salvo en determinados puestos, el resto de extranjeros solo pueden acceder como personal laboral; tener capacidad legal; tener cumplidos 16 años y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa; no haber sido separado mediante expediente disciplinario de cualquier Administración Pública ni hallarse inhabilitado para acceder a un cargo público; poseer la titulación exigida para el puesto a que se opta y los requisitos específicos que en su caso se requieran.

En cuanto a la condición de nacionalidad se trata de un requisito *ex lege* y se debe a que ser funcionario entraña un deber de sumisión a las autoridades españolas y de ejercicio efectivo de autoridad pública, aunque esta cuestión no ha sido pacífica así se ha entendido con los ciudadanos de la Unión Europea y se discute al amparo de los tratados y acuerdos internacionales¹¹.

La mayoría de los puestos en los museos de titularidad estatal se cubren por el sistema de oposición libre esto es que se realiza un examen y no se tiene en cuenta ni el curriculum ni el desempeño de determinados puestos. También existe un sistema de acceso a determinados puestos que se reservan a la promoción interna, pero el proceso de selección incluye también la realización de un examen, aunque con ciertas ventajas o bien en cuanto a la amplitud del temario, o bien en cuanto al número de exámenes a realizar.

3.2. Áreas funcionales

El art. 17 Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Museos de Titularidad Estatal y del Sistema Español de Museos¹² recoge que, para el adecuado funcionamiento de los Museos de titularidad estatal conforme a sus fines, todas las funciones y servicios de estos se integran en las siguientes áreas básicas de trabajo dependientes de la Dirección del Museo: a) Conservación e investigación. b) Difusión. c) Administración.

¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y VIDA SORIA J., *La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos*, Madrid, Ministerio para las administraciones públicas, 1991, pp. 59-111.

¹² BOE, núm. 114, 13 mayo 1987.

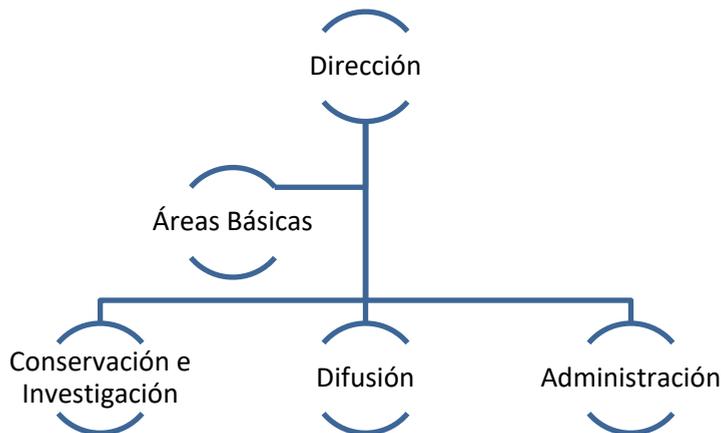


Fig. 2. Áreas básicas del museo. Elaboración propia.

Actividades concretas y las personas que las desarrollan

- 1.- Cargos directivos: director y subdirector que son los encargados de las labores de dirección.
- 2.- Conservadores. Pertenecen al Cuerpo Facultativo. Luego estarían los Ayudantes de museos y los auxiliares de museos.
- 3.- Bibliotecarios. Del Cuerpo de Archiveros y Bibliotecarios, o de un auxiliar.
- 4.- Restauradores. Con titulación en la materia, generalmente son personal laboral.
- 5.- Fotógrafos. Con formación en la materia y generalmente son también personal laboral.
- 6.- Personal subalterno. Los bedeles y vigilantes de salas proceden, en su mayor parte, de otro u otros Cuerpos oficiales.
- 7.- Personal en prácticas y personal con beca.
- 8.- Personal con contrato eventual como los contratados para menesteres de limpieza y mantenimiento, o incluso otros trabajos como dibujantes, docentes de los talleres didácticos... etc.¹³

Este tipo de contratos personales en ocasiones se sustituyen por licitaciones públicas a empresas de mantenimiento, de seguridad, etc. y en ese caso se rigen por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014¹⁴.

¹³ CABELLO CARRO, M.P.: "Museo y política de Recursos Humanos", *Do Marco Normativo á organización*, 1998, pp. 227-252.

¹⁴ BOE, núm. 272, 9 noviembre 2017.

4. Regulación de los funcionarios

4.1. Acceso de los puestos especializados

El personal funcionario especializado en el museo se articula en tres cuerpos conservadores, ayudantes y auxiliares. El cuerpo facultativo de conservadores nace en 1973, aunque tiene su origen en 1867, en la sección de anticuarios. Los ayudantes de archivos, bibliotecas y museos fueron creados en 1977, y las plazas de auxiliares se convocaron por primera vez para museos en el año 2004.

Los tres componen el personal técnico encargado de trabajar en el museo de acuerdo con el área funcional de conservación e investigación, dedicadas respectivamente a la investigación, conservación, documentación y difusión de las colecciones¹⁵.

Según Luis Alonso Fernández, los museos deben contar con un personal especializado que acredite su profesionalidad mediante titulación académica adecuada en el caso de los museos de bellas artes de historia del arte, pues en esta titulación se adquieren conocimientos técnicos y prácticos imprescindibles para el desarrollo de estas funciones. Además, recoge la necesidad de completar la formación con cursos de museología/ museografía y prácticas en museos¹⁶.

Según la titulación exigida para el ingreso en cada cuerpo (Art. 25 Ley 30/1984)	Según la titulación exigida para el ingreso en cada cuerpo (Art. 76 EBEP)
Grupo A: Título universitario superior (Licenciado, Arquitecto o Ingeniero)	Grupo A: Dentro del cual están los subgrupos A1 y A2. Grado universitario
Grupo B: Título Universitario medio (Diplomado, Ingeniero técnico o asimilado)	Grupo B: Título de técnico superior
Grupo C: Bachiller, Formación Profesional o equivalente	Grupo C: C1: Bachiller y técnico C2: Graduado en ESO
Grupo D: Graduado escolar, Formación Profesional primer grado o equivalente	
Grupo E: Certificado de escolaridad	

Fig. 3. Cuadro titulaciones especiales de acceso. Elaboración propia.

En la actualización del EBEP del año 2015 se han actualizado los sistemas de acceso para adecuarse a la Declaración de Bolonia de 1999 y en concreto al Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales¹⁷, pues con esta norma se concedía un plazo hasta el año 2010/2011 para la implantación de los grados.

¹⁵ FOLGUERA, E.: “Los estudios y la formación de profesionales de los museos”, *Revista de Museología*, núm. 6, 1995, pp. 10-15.

¹⁶ ALONSO FERNÁNDEZ, L., *Museología y Museografía*, Madrid, 2001, p. 57.

¹⁷ BOE, núm. 260, de 30 octubre 2007. La norma ha sido derogada por el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad (BOE, núm. 233, 29 septiembre 2021).

Así en la convocatoria de plazas para los museos de titularidad estatal desde el Ministerio de Cultura, Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convocó el proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Facultativo de Conservadores de Museos, ya se recogieron como requisitos de acceso: “Además de los requisitos enumerados en la base décima de la Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, los aspirantes deberán estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado o tener cumplidas las condiciones para obtenerlo en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, según lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público”¹⁸. Por lo tanto, ya recoge los grados en el sistema de acceso al procedimiento selectivo.

En la última convocatoria efectuada hasta la actualidad mediante Resolución de 22 de marzo de 2023, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Facultativo de Conservadores de Museos se ha mantenido este requisito¹⁹.

4.2. Derechos y deberes

La regulación es la misma que para el resto de los funcionarios: en cuanto al régimen de incompatibilidades, las jornadas de trabajo, las retribuciones, condiciones de trabajo, derechos sociales de los empleados públicos (excedencias, permisos retribuidos, régimen disciplinario de los empleados públicos). No se encuentran entre los colectivos que tienen una legislación específica propia como pueden ser los jueces, personal militar de las Fuerzas Armadas...etc.²⁰

En los casos de museos de titularidad pública dependientes de las Comunidades Autónomas, Entidades Locales, Universidades públicas... etc., se regirán además por las normas vinculantes para los funcionarios de las referidas administraciones.

5. Regulación del Personal Laboral

La relación entre la Administración y los trabajadores se rige por la normativa laboral, aunque también el EBEP alude a este personal que gracias a la labor de los sindicatos y de la negociación colectiva ha ido ganando derechos y equiparándose en muchos de ellos a los funcionarios que en ocasiones realizan las mismas funciones y tareas.

En los museos de titularidad estatal tenemos que acudir a la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del

¹⁸ BOE, núm. 123, 24 mayo 2021.

¹⁹ BOE, núm. 78, 1 abril 2023.

²⁰ SÁNCHEZ MORÓN, M.: *Derecho de la función pública*, Madrid, Tecnos, 2021, pp. 371 y ss.

Estado (AGE)²¹. Aunque también existen gran cantidad de museos que han negociado sus propios convenios para el personal laboral.

Existe una importante polémica sobre la contratación de este personal laboral en la Administración. Estas contrataciones habrían de ser excepcionales según se recoge en el Art. 103.3 de la Constitución Española que establece: "La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones"²². Así se ha reafirmado en sentencias tan importantes como la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987 de 11 de junio²³.

Es importante señalar que, en la práctica, no solo en España sino en todos los países de la Unión Europea se está produciendo una "laboralización" de la Administración, no solo por la inclusión de principios propios de las empresas privadas en la gestión de las administraciones sino también porque, en ocasiones se produce la contratación de personal laboral porque se requiere personal con determinadas cualificaciones específicas, en otras ocasiones por la temporalidad de las necesidades y a veces porque los trámites para cubrir los puestos con funcionarios son muy largos y las necesidades son inmediatas.

6. El personal de dirección

Una curiosidad es lo que ocurre con el personal de dirección de los museos públicos. La contratación de este personal se ha de regir por los cauces de la contratación por parte de la Administración. En los museos de titularidad estatal se recoge entre los requisitos: "El puesto de trabajo que se convoca podrá ser solicitado por los funcionarios del subgrupo A1 que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño del mismo"²⁴. Pero en todos los casos se trata de un puesto de libre designación.

Esta es otra cuestión bastante polémica generada por Kittelman cuando en una publicación especializada de la década de los años setenta sostenía: "Encontrar un museo bien dirigido es un puro accidente. La mayoría de los gerentes y directores no están familiarizados con los principios modernos de la dirección o jamás han pensado en aplicarlos a los museos"²⁵.

Es polémico porque el puesto más alto dentro del museo no se ocupa por lo tanto de acuerdo a criterios meramente objetivos, sino que se tiene en cuenta el *curriculum* de la persona, la formación, la trayectoria profesional y la idoneidad para el cargo.

²¹ BOE NÚM 118 de 17 de mayo de 2019.

²² BOE, núm. 311, 29 diciembre 1978.

²³ STC, 11 junio 1987, Rec.763/1984.

²⁴ Resolución de 19 de mayo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca la provisión de puesto de trabajo por el sistema de libre designación. BOE, Num. 130, 1 Junio 2021.

²⁵ KITTELMAN, J. "Museum mismanagement". *Museums News Revue*, Marzo, 1976.

Los detractores de este sistema de cobertura del puesto aducen que en muchas ocasiones lleva parejo el hecho de que se elige de conformidad con determinados acentos políticos y no tanto con los principios de mérito y capacidad que rigen el resto de los cargos.

Por otro lado, los que defienden el sistema manifiestan que el puesto de dirección no requiere solamente tener unos conocimientos sobre materias específicas de la museografía, de los museos o de la materia del museo concreto (bellas artes, historia, arte, ciencias... etc.) sino que también y principalmente requiere de unos conocimientos sobre la gestión económica, gestión de personal, difusión, comunicaciones... etc., que no cualquier perfil por muy académico que sea, lo incluye. Para los defensores de esta postura, gestionar no se ciñe a estructurar una colección de arte, sino que implica un ejercicio de globalidad. Según Sukel los museos son empresas con los mismos objetivos que el resto de las empresas, una estructura organizativa, planificación y control, pero que han de respetar el hecho de tener por encima su función patrimonial, educativa y cultural y así le exige que sea una industrial cultural autofinanciada²⁶.

III. PERSONAL EN LOS MUSEOS DE TITULARIDAD PRIVADA

En cuanto a los museos de titularidad privada, las condiciones son muy diferentes. No existe convenio colectivo de aplicación al sector, no existe un convenio sectorial para los museos, por lo que salvo que exista un convenio de empresa, las condiciones laborales se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, en adelante E.T.²⁷.

Las condiciones económicas se recogen en el Art. 26 que establece la estructura salarial, los grupos profesionales en el artículo 22, la jornada en los artículos 34 y siguientes, todos ellos del referido E.T.

También se rigen por esta norma las sanciones y las causas de extinción contractual. Todo ello con las mejoras que pudieran establecerse entre los trabajadores y la empresa concreta.

Lo que ocurre en la práctica, es que los museos de cierta envergadura aprueban Convenios Colectivos de empresa como ocurre con el Museo del Prado²⁸ o con el Museo Guggenheim de Bilbao²⁹ para todo el personal, o para un sector del mismo como el personal de mantenimiento del museo.

²⁶ SUKEL, W.M., “Los museos como organizaciones”, en vv.aa. *La gestión del museo*, Moore, K. (Ed.) Gijón, Trea, 1998, p. 391.

²⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores BOE, núm. 255, publicado el 24 de octubre de 2015, pp.100224- 100308.

²⁸ Convenio colectivo de la empresa Museo Nacional del Prado. (Código de Convenio 28002932011986). Resolución de 23 de febrero 2016. LEG 2016\1325.

²⁹ Convenio Colectivo de la empresa Ferrovial Servicios, SA (mantenimiento del Museo Guggenheim Bilbao). (Código de Convenio 48100511012015). Resolución de 25 de septiembre 2019. LEG 2019\6441.

En los museos más pequeños al no existir convenio sectorial ni tampoco convenio de empresa, los trabajadores negocian generalmente en el momento de ser contratados sus condiciones laborales, lo cual implica que el trabajador se ve en una situación de debilidad frente a su empresa en esta negociación. La mayoría de hecho, aceptan las condiciones que ofrece la empresa en base al estatuto de los trabajadores o con alguna pequeña mejora salarial o de otro tipo.

Pudiera darse el caso de que en un museo privado parte del personal como los limpiadores o el personal de librería tuviera convenio de aplicación, porque para esos trabajos exista un convenio y que en cambio el resto se rigieran por el E.T. Por ejemplo, en los museos privados de León, los limpiadores se rigen por el Convenio de limpieza de edificios y locales para la provincia de León³⁰, mientras sus propios compañeros de trabajo como pueden ser los guías, los vigilantes de sala o los restauradores no tienen convenio colectivo que regule su situación laboral.

Los puestos de trabajo y las tareas a realizar vienen siendo las mismas que en el resto de los museos en tanto que las funciones a desarrollar son las mismas y lo mismo ocurre con los objetivos a cumplir. De ahí que los puestos de los museos públicos tengan su traducción en estos museos³¹.

IV. PERSONAL DE LOS MUSEOS EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS

Desde el último cuarto del siglo XX los museos se han multiplicado y sus temáticas son cada vez más diversas. La financiación de los museos europeos conlleva una gran dependencia del sistema público por lo que el personal es dependiente de la Administración Pública y por lo tanto funcionarios y personal laboral. Esto no ocurre en el mundo anglosajón en que los museos son dirigidos y controlados por un Comité de Dirección que recogen la mayoría de sus fondos de donaciones privadas que se benefician de ventajas fiscales a nivel estatal, por lo que el personal es personal laboral y procede de la contratación de expertos³².

Se van a examinar fundamentalmente tres grupos: los museos italianos, los museos en Austria, Alemania y Francia; y también los museos en Inglaterra.

Respecto a los museos en Italia, la tradición italiana se remonta al Renacimiento, aunque los italianos sienten su patrimonio dando importancia a lo local más que a la idea de arte nacional y de ahí nace la complejidad estructural de sus museos. Existe una clara separación entre los museos del Estado gestionados de forma centralizada

³⁰ Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de León años 2020/2022 (n.º convenio 24002805011980), B.O.L. núm. 217, 16 noviembre 2021.

³¹ BOYLAN, P.J.: "Los profesionales de los Museos, su función y su definición", *Revista de Museología*, núm. 5, 1995, pp. 13-18.

³² PASTOR LAHERRÁN, M. "Financiación de los museos extranjeros" en VV.AA. Actas del VII Curso sobre patrimonio histórico, Reinos, julio-agosto 1996. Editor José Manuel Iglesias Gil, pp. 55-86.

por el ministro correspondiente, de los museos locales que dependen de las administraciones regionales en cuanto a normativa y gestión. Eso lleva a que los museos estatales, de gran importancia no tienen independencia económica ni de gestión y su personal no está especializado en la gestión museística dándose prioridad a la conservación y la tutela. Tampoco existen museos centrales nacionales como ocurre en Francia con el Louvre y en Inglaterra con el British, por ejemplo. Así los museos arqueológicos tienen un carácter territorial existiendo en cada región. La primera Ley de protección del patrimonio válida para todo el territorio nacional es muy tardía, data de 1902 y en ella ni siquiera se mencionaba a los museos salvo para decir que se podrían visitar pagando una tasa. Es importante tener en cuenta que la unificación italiana no se llevará a efecto hasta el año 1861³³. En la actualidad destaca la regulación llevada a cabo en el año 2002 con el Código de Patrimonio Cultural y Paisajístico, de acuerdo con el Artículo 10 de la Ley Núm. 137 de 6 de julio de 2002 (Decreto Legislativo Núm. 42 de 22 de enero de 2004)³⁴.

Por su parte, los museos en Austria, Alemania y Francia, en estos países la preferencia es que los museos forman parte de la Administración Pública, siendo financiados en su totalidad por el Estado y la mayor parte de su personal son funcionarios³⁵. En Francia los museos crecieron exponencialmente siempre dentro de la esfera pública que es la que predomina en el país. Los funcionarios componen el personal mayoritariamente o podríamos decir que casi en su totalidad³⁶.

Finalmente, en Inglaterra, en el país británico los museos son independientes del Estado, salvo en lo que respecta a la financiación, a cargo de estos se encuentra un comité de dirección.

El modelo británico influye en los países de tradición anglosajona como Estados Unidos, aunque con algunas variaciones pues los museos en este caso son independientes del Estado, con un comité de dirección o de expertos, pero la financiación es mayoritariamente privada, gestionada desde particulares y empresas potenciadas por el Estado que le otorga a cambio, beneficios fiscales³⁷.

Los orígenes de estos museos son muy diferentes a los europeos pues surgen con la Independencia como obra de los propios ciudadanos que se preocupan por la historia nacional y coleccionan objetos, contribuyendo con ello a la construcción de la historia y la identidad americana, de ahí que su trayectoria siempre esté vinculada a los particulares, asociaciones y en definitiva al mundo civil y, por lo tanto, privado³⁸.

³³ NIGLIO, O.: “La política cultural en Italia y las innovaciones del siglo XXI”, *Culturas. Revista de Gestión Cultural*, Vol. 3, núm. 1, 2016, pp. 1-13.

³⁴ PINNA, G., “La Europa del sur y sus museos: el caso de Italia”, *Museos.es: Revista de la Subdirección General de Museos Estatales*, N.º. 5-6, 2009-2010, pp. 68-83.

³⁵ PASTOR LAHERRÁN, M. “Financiación de los museos extranjeros”, *op. cit.*

³⁶ PASTOR LAHERRÁN, M. “Financiación de los museos extranjeros”, *op. cit.*

³⁷ PASTOR LAHERRÁN, M. “Financiación de los museos extranjeros”, *op. cit.*

³⁸ BERGUERON, Y., “Los museos y la crisis. Tendencias en los museos norteamericanos”. *Museos.es: Revista de la Subdirección General de Museos Estatales*, N.º. 5-6, 2009-2010, págs. 58-67.

V. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE LOS MUSEOS

El personal que presta sus servicios reúne una serie compleja de responsabilidades que completan varias facetas dentro de una composición poliédrica. Además de las posibles responsabilidades civiles y penales motivadas por la comisión de algún acto contrario a la ley se les puede sancionar en su faceta laboral. También en los casos de museos de titularidad pública puede existir una responsabilidad patrimonial de la Administración.

A los funcionarios que trabajan en los museos de titularidad estatal se le aplica la normativa general, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado. No serían uno de los grupos que tienen legislación específica propia.

Pero debemos tener en cuenta también al hablar de derecho penal sancionador la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en la que se encuentran los principios generales.

Las comunidades autónomas suelen tener su propio régimen disciplinario en el caso de Castilla y León resulta de aplicación la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León que dedica el capítulo VI al régimen disciplinario, artículos 80 al 87.

El personal laboral se rige en los casos en que existe por sus convenios colectivos y en caso de que no exista por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por un lado, existe una obligación para con la sociedad que reúne el enriquecimiento de la cultura, la labor educativa, la función didáctica, la protección del legado de la historia. En estas tareas destacamos la labor de conservación y protección del patrimonio pues estos elementos hacen de los museos un lugar muy especial y diferente al resto de las organizaciones y empresas.

Ciertas responsabilidades son específicas de los museos como el cumplimiento de la normativa de adquisición de obras a fin de que esta se efectúe conforme a la ley; la custodia, conservación y protección de las colecciones o la documentación adecuada de las mismas.

Además, existe una responsabilidad de los directores y gestores que atañe a la buena gestión, a la diligencia en la gestión de sus bienes y elementos, así como el resto de las obligaciones comunes a empresas e instituciones como el cumplimiento de las obligaciones fiscales, de seguridad social, de seguridad en las personas. En definitiva, son los responsables a todos los efectos, tanto respecto del funcionamiento como de la representación de la Institución.

El resto del personal responde cada uno según su actividad por ejemplo los vigilantes de sala velan por la seguridad de las piezas expuestas o los profesionales de los talleres didácticos tienen responsabilidades propias de la educación no reglada.

El régimen disciplinario de los trabajadores de los museos tiene una casuística muy compleja en tanto que coinciden las sanciones penales con las administrativas³⁹.

Por un lado, el derecho penal tipifica conductas sancionables penalmente que pueden ser cometidas por un trabajador del museo como los delitos contra el patrimonio recogidos en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal⁴⁰. Apuntamos someramente algunos de ellos⁴¹:

Destacan en el caso de los gestores y directores el delito de gestión desleal del art. 252 C.P. y de la apropiación indebida del artículo 254 C.P. que recoge el tipo agravado en el que la apropiación se efectúa de una cosa mueble ajena, de valor artístico, histórico, cultural o científico. Asimismo, los delitos de daños de los artículos 263 y siguientes.

Los delitos específicos contra el patrimonio histórico se recogen en los artículos 321 y siguientes y comprenden: daños contra edificios históricos o contra bienes de valor bienes cuyo valor histórico, artístico, científico, cultural o monumental. También se castiga la conducta de imprudencia grave que provoca daños en un archivo, registro, museo, biblioteca, institución análoga o en bienes de valor artístico, histórico, cultural, científico o monumental, así como en yacimientos arqueológicos⁴².

El artículo 22 del Código Penal que recoge las circunstancias agravantes incluye algunas como aprovecharse de las circunstancias del lugar, ejecutar la acción mediante precio o recompensa, obrar con abuso de confianza o prevalecerse del carácter público que son aplicables en algunos casos a los trabajadores de los museos.

Así los arts. 39 y siguientes del Código Penal establecen penas privativas de derechos que son aplicables a los trabajadores de museos, especialmente en el caso de funcionarios la inhabilitación para empleo o cargo público, o para la realización de un determinado trabajo en el caso del personal laboral. También la suspensión de empleo o cargo público.

También tenemos que hacer referencia al Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la

³⁹ NISTAL BURÓN, J.: “El interés jurídicamente protegido en los delitos cometidos por los funcionarios públicos: la posibilidad de aplicar la doble sanción, penal y disciplinaria, *Actualidad administrativa*, núm. 16, 2011, pp.3 y ss.

⁴⁰ BOE núm. 281, 24 noviembre 1995.

⁴¹ MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C.: *Hacia un derecho penal sin fronteras*, Madrid, 2000, pp. 51-66.

⁴² UBEDA TARAJANO, F.: *Funcionarios públicos y tutela administrativa y penal de la ordenación del territorio, el patrimonio histórico y el medio ambiente*, Tesis doctoral dirigida por José Ramón Serrano-Piedecabras Fernández (dir. tes.), Fernando Navarro Cardoso (Codir. Tes.). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2005).

Administración del Estado⁴³ y al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁴⁴ que tipifican conductas sancionables pero en este caso únicamente del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Entre ellas destacan: el cumplimiento de sus funciones⁴⁵, la negligencia en la custodia de secretos oficiales, la desobediencia, prevalecerse de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido, causar daños graves entre otras⁴⁶.

Con carácter específico para las instituciones museísticas, el ICOM ha elaborado un Código de Deontología para los Museos que pretende ser una norma de mínimos en cuestiones de ética profesional. Fue aprobado por unanimidad por la 15ª Asamblea general del ICOM, que tuvo lugar en Buenos Aires (Argentina) el 4 de noviembre de 1986 siendo su última actualización del año 2004⁴⁷.

VI. CONCLUSIONES

En la aproximación a este tema, hemos encontrado diversas cuestiones no exentas de polémica y que son merecedoras de un estudio en mayor profundidad y que aquí esbozamos meramente.

Por un lado, en el ámbito de los museos de titularidad pública nos hemos encontrado con las complejas relaciones entre los funcionarios y el personal laboral que comparten espacios y en muchas ocasiones tareas. La Administración pública se ha visto obligada a justificar la contratación de estos últimos por diferentes motivos como la urgencia o la temporalidad de las necesidades. Así el personal laboral a través principalmente de las asociaciones de trabajadores y los sindicatos ha ido reivindicando la igualdad en el trato y en las condiciones laborales con los funcionarios.

También hemos constatado la confrontación doctrinal existente sobre quien es el más adecuado para dirigir los museos públicos, si se ha de buscar un funcionario de carrera o si, por el contrario, es preciso que se prime un perfil de gestión dado el trabajo a realizar, pues es difícil que una persona reúna ambos condicionantes. En nuestra opinión precisamente se debería tender hacia esta opción, la de buscar perfiles que aúnen ambos requisitos.

Por otro lado, en cuanto al personal de los museos privados, sí que avanzamos la necesidad de que se proceda a la aprobación de un convenio sectorial que refuerce los derechos de los trabajadores. De lo contrario, en ausencia de negociación colectiva, los trabajadores se ven obligados a admitir los derechos y obligaciones propuestos por

⁴³ BOE núm. 15, 17 enero 1986.

⁴⁴ BOE núm. 261, 31 octubre 2015.

⁴⁵ GÓMEZ RODRÍGUEZ, E.A. "Régimen disciplinario de los funcionarios públicos", *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 182, 2017, pp. 531-534.

⁴⁶ GALLARDO CASTILLO, M.J.: "Régimen disciplinario de los funcionarios públicos", *Aranzadi*, 2015.

⁴⁷ <https://icom.museum/es/recursos/normas-y-directrices/codigo-de-deontologia/>.

el museo, con el único límite o baremo legal de la normativa recogida en el Estatuto de los Trabajadores que siempre es una norma de mínimos, como todos conocemos, o en los mejores casos con las condiciones pactadas entre el trabajador con la institución de modo individual, lo que sitúa siempre al trabajador en una posición de debilidad negociadora.

Analizando la situación que se generó tras la crisis económica de 2008 y en previsión de el incremento de la deuda de los países, así como del aumento de la inflación conviene analizar la situación a la que se vieron abocados los museos y que nos pueda servir para tener una previsión de futuro para, en esta ocasión, adelantar nuestra gestión ante los riesgos. Para ello es preciso tener en cuenta los diferentes modelos de sostenimiento de los museos en los diferentes países.

Los museos de corte anglosajón y los museos privados, con la crisis económica y financiera, vieron como los mecenas recortaron su presupuesto destinado a cultura. Muchos museos que se habían endeudado con el fin de generar exposiciones temporales ahora vieron como aumentaba el precio del dinero y subían sus tipos de interés. La consecuente necesidad de afrontar los pagos de estas deudas contraídas implicó la suspensión de empleos y el aplazamiento de sus proyectos expositivos. También se suspendieron o abandonaron multitud de proyectos de renovación de los espacios y de rehabilitación de los edificios que actúan como contenedores de las obras.

Una repercusión positiva de la crisis fue el incremento de mujeres que alcanzaron titulaciones universitarias, está comprobado que el factor que más afecta a las visitas a los museos es el índice de escolaridad por lo que podemos considerar que la repercusión de este hecho será positiva respecto de los museos que también se feminizarán tanto en cuanto al incremento de las trabajadoras en los mismos, como respecto a las mujeres que los visiten⁴⁸.

También resulta positivo el estudio del envejecimiento poblacional, en tanto que el incremento de personas procedentes de la generación conocida como “baby boom” que alcanzará en estos años la edad de jubilación implicará el incremento de tiempo de ocio para una generación que se encuentra con un elevado nivel de actividad y de gusto por la cultura, lo que implicará un incremento del turismo y los visitantes de los museos.

Sería necesaria la inversión de dinero público que contrarrestara los problemas financieros, pero en los estados prácticamente en quiebra esa situación sería muy complicada de gestionar y de justificar, cuando la prioridad será sin duda el bienestar social en servicios como la sanidad o la educación.

Consideramos así que el futuro de los museos tendría que pasar sin duda por la profesionalización de su personal y la inclusión de las nuevas tecnologías en sus distintas áreas funcionales pues ambos cambios implicarán una mejora para el museo en el cumplimiento de sus objetivos.

⁴⁸ BERGUERON, Yves, “Los museos y la crisis. Tendencias en los museos norteamericanos”, *op. cit.*

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO FERNÁNDEZ, L.: *Museología y Museografía*, Madrid, 2001.
- BERGUERON, Y.: “Los museos y la crisis. Tendencias en los museos norteamericanos”. *Museos.es, Revista de la Subdirección General de Museos Estatales*, N.º. 5-6, 2009-2010, págs. 58-67.
- BOLAÑOS ATIENZA, M.: *Historia de los museos en España: memoria, cultura, sociedad*, Gijón, Trea, 2008.
- BOLAÑOS ATIENZA, M.: “Orígenes del coleccionismo y gustos modernos”, *Amigos de los museos: boletín informativo*, núm. 33, 2011.
- BOYLAN, P.J.: “Los profesionales de los Museos, su función y su definición”, *Revista de Museología*, núm. 5, 1995, pp. 13-18.
- CABELLO CARRO, M.P.: “Museo y política de recursos humanos”, *Do Marco Normativo á Organización*, 1998, pp. 227-252.
- CHINCHILLA GÓMEZ, M.: “El modelo recibido”, *Museo*, núm. 12, 2007, pp. 33-45.
- FOLGUERA, E.: “Los estudios y la formación de profesionales de los museos”, *Revista de Museología*, núm. 6, 1995, pp. 10-15.
- GALLARDO CASTILLO, M.J.: “Régimen disciplinario de los funcionarios públicos”, *Aranzadi*, 2015.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, E.A.: “Régimen disciplinario de los funcionarios públicos”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 182, 2017, pp. 531-534.
- KITTELMAN, J.: “Museum mismanagement”. *Museums News Revue*, Marzo, 1976.
- MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C.: *Hacia un derecho penal sin fronteras*, Madrid, 2000, pp. 51-66.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y VIDA SORIA J.: *La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos*, Madrid, Ministerio para las Administraciones Públicas, 1991, pp. 59-111.
- NIGLIO, O.: “La política cultural en Italia y las innovaciones del siglo XXI”, *Culturas. Revista de Gestión Cultural*, Vol. 3, núm. 1, 2016, pp. 1-13.
- NISTAL BURÓN, J.: “El interés jurídicamente protegido en los delitos cometidos por los funcionarios públicos: la posibilidad de aplicar una doble sanción, penal y disciplinaria”, *Actualidad Administrativa*, núm. 16, 2011, pp. 3 y ss.
- PASTOR LAHERRÁN, M.: “Financiación de los museos extranjeros” en VV.AA. *Actas del VII Curso sobre patrimonio histórico*, Reinosa, julio-agosto 1996. Editor José Manuel Iglesias Gil, pp. 55-86.
- PINNA, G.: “La Europa del sur y sus museos: el caso de Italia”, *Museos.es: Revista de la Subdirección General de Museos Estatales*, N.º. 5-6, 2009-2010, pp. 68-83.
- SÁNCHEZ MORÓN, M.: *Derecho de la función pública*, Madrid, Tecnos, 2021.
- SUKEL, W.M.: “Los museos como organizaciones”, en VV.AA. *La gestión del museo*, MOORE, K. (Ed.) Gijón, Trea, 1998.
- UBEDA TARAJO, F.: *Funcionarios públicos y tutela administrativa y penal de la ordenación del territorio, el patrimonio histórico y el medio ambiente*, Tesis doctoral dirigida por José Ramón Serrano-Piedecabras Fernández (Dir. tes.), Fernando Navarro Cardoso (Codir. tes.). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2005).

Webgrafía

<https://www.icom-cc.org/que-es-el-icom/> (consultado 19 noviembre 2021).

<https://icom.museum/es/news/icom-define-consulta-2-que-deberia-formar-parte-de-la-nueva-definicion-de-museo/>(consultado 19 noviembre 2021).

<https://icom.museum/es/recursos/normas-y-directrices/codigo-de-deontologia/>.(consultado el 20 de noviembre 2021).