

A contracorriente.

Imagen: ©Ana Karen Vargas López y Juan Sebastián Vergara Xicohténcatl.



A contracorriente. Incidencias de la pandemia y crisis por el virus SARS-CoV-2 en la inserción laboral y protección del patrimonio

Ana Karen Vargas López* y Juan Sebastián Vergara Xicohténcatl**

*Restauradora independiente

**Licenciado en artes visuales

Postulado: 10 de julio de 2020

Aceptado: 30 de noviembre de 2020

Resumen

Si bien las vicisitudes de la inserción laboral no son un tema nuevo, el presente texto aborda la problemática de un grupo particular: el sector de trabajadores jóvenes en el ámbito de la conservación del patrimonio. Se aborda el panorama que afronta uno de los grupos para los cuales se esperan mayores consecuencias, dada la inestabilidad que predomina en el campo laboral y que sin duda se verá acentuada con las modificaciones presupuestales y estructurales por venir, a raíz de la enfermedad de COVID-19. Así, el presente texto expone una revisión del panorama laboral y cultural y tiene como finalidad determinar los problemas que se avecinan y de ser posible, identificar oportunidades o bien, instar a los lectores a proponerlas.

Palabras clave

Desempleo; COVID-19; jóvenes; profesionales; sector cultural; inestabilidad laboral.

Abstract

Although the vicissitudes of labor insertion are not a new topic, this text addresses the problems of a particular group: the sector of young workers in the field of heritage conservation. It addresses the panorama faced by one of the groups for which greater consequences are expected, given the instability that predominates in the labor field and that will undoubtedly be accentuated with the budgetary and structural modifications to come, because of the COVID-19 disease. Thus, this text is presenting a review of the cultural labor panorama and its purpose is to determine the problems that lie ahead and, if possible, to identify opportunities or to urge readers to propose them.

Keywords

Unemployment; COVID-19; youth; professionals; cultural sector; job instability.



Ante la presente pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 surgen preocupaciones legítimas y reflexiones necesarias en torno al panorama laboral que podría presentarse como consecuencia de la emergencia sanitaria. Nos enfocaremos en especial en la inserción laboral de los recién egresados y el sector joven de los trabajadores de la conservación y restauración.¹

Cabe mencionar que las aproximaciones estadísticas al sector cultural durante la pandemia están basadas en el “Estudio de opinión para conocer el impacto del COVID-19 en las personas que trabajan en el sector cultural de México”, y “Para salir de terapia intensiva. Estrategias para el sector cultural hacia el futuro”. Ambos elaborados por la Cátedra Inés Amor (2020a y b) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Se recurre a ellos porque al momento de plantear el presente texto no existe un estudio cuantitativo del campo de la conservación-restauración.

Sin embargo, es de nuestro conocimiento que la Coordinación Nacional de Conservación del Patrimonio Cultural (CNCPC) del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) ha emprendido una aproximación para reconocer los efectos de la pandemia en los profesionistas de la restauración a través de un estudio estadístico. Si bien aún no se han publicado los resultados y su análisis, consideramos que en un futuro sería interesante abordarlo desde el enfoque del presente trabajo, para conocer de manera cuantitativa la problemática laboral y de qué manera se ha visto afectada por la crisis coyuntural.

Contexto

Reconocemos que los problemas relacionados con la inestabilidad laboral y el desempleo son consecuencia de procesos anteriores (prácticas corporativas, modelo económico neoliberal, modelos de contratación por honorarios) y ajenos a la pandemia. No obstante, es importante considerarlos para entender de qué manera podrían acentuarse con la pandemia de COVID-19.

Con respecto al campo laboral, a finales de 2019, de forma general en América Latina y de forma particular en México, existía una tendencia desfavorable en los mercados de trabajo. Un leve aumento en la tasa de desocupación aunado a un empeoramiento en la calidad de las ocupaciones y de un muy reducido incremento en las remuneraciones reales de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020: 3). Dicha tendencia refleja problemas de carácter económico, contractual y político que han originado complicaciones sistémicas (Cocotle, 2020), tanto a nivel nacional como regional (América Latina) y que han terminado por manifestarse en condiciones precarias, falta de oportunidades y desempleo.

Basta con considerar que el último quinquenio refleja una tendencia hacia el empleo independiente ante la insuficiente creación de puestos estables en Latinoamérica, hecho que también se repite en nuestro país. Para 2014 los trabajadores en la informalidad era el 49.5 % del total de los económicamente activos, el 50.6 % en 2018 y el 51 % en 2019. Se combina así la falta de seguridad social y la protección social con reducidos ingresos laborales promedio y elevadas tasas de inestabilidad ocupacional (Organización Internacional del Trabajo, 2020: 2-3).

¹ Proponemos un rango de edad de entre 23 y 30 años.



Pero, ¿cuál es uno de los detonantes más importantes de la situación actual del sector cultural? Se trata de la concepción de su labor como un lujo. Es decir, tanto el consumo como la generación de la cultura es vista con fines recreativos y por tanto resulta dispensable. Así, se entiende a la cultura como un espectáculo (Subirats, 1988: 94-95), sin mayor contenido que el esparcimiento para las masas a través de la “escenificación” del patrimonio (Schinzel, 2004), por lo que se relega a un segundo plano institucional y se vuelve susceptible a múltiples recortes y modificaciones.

Visto de ese modo, el desempeño profesional de quienes forman parte del sector cultural es concebido como un entretenimiento y quien lo ejerce no merece el reconocimiento o trato digno (salarios y prestaciones adecuadas), sino que, apelando al gusto por su trabajo, este mismo se asume como la remuneración de su preparación y labor.

Ello ha derivado en lo que Alberto López Cuenca denomina la uberificación del sector, al entender la “mano de obra cultural” como trabajadores sin contrato, por proyecto, sin prestaciones, que emplean su propio equipo y a menudo, sin el reconocimiento de su labor. Esa especie de explotación ha ocurrido tanto en instancias privadas como públicas, mediante el “outsourcing que ahora se ampara en el capítulo 3000” (López, 2020a).

Es una situación que en materia de cultura era perceptible desde el sexenio pasado (2012-2018) con la reducción de recursos, pero que ha continuado con la presente administración (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 11) y que en 2019 se manifestaba a través de déficits presupuestales, montos insuficientes para la protección del patrimonio (Melchor, 2020) y retrasos en pagos. No obstante, la crisis sanitaria ha generado nuevos recortes y reasignación de fondos monetarios, a fin de posibilitar un mayor abasto en el sector salud, lo que dejó desprotegidos a otros sectores como el cultural, hecho que “amenaza con depauperar o inhabilitar una parte considerable de las instituciones culturales y de las infraestructuras destinadas a la educación, la investigación y la difusión del arte y la cultura” (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 11).

De tal manera, las secretarías de Estado y sus órganos descentralizados enfrentaron el recorte del 75 % al presupuesto operativo (servicios generales y gastos de operación), mientras que otras instancias como los poderes Judicial y Legislativo, Secretaría de Defensa y sobre todo la Secretaría de Salud no recibieron dicha reducción (“Decreto...”, 2020). Ésta es en especial relevante por su labor ante la enfermedad de COVID-19 y en tanto que, por ejemplo, los recursos sobrantes para capítulo 2000 de las instituciones consideradas en el “Decreto de austeridad” se aplicaron en partidas para suministros médicos y de laboratorio, como medida para enfrentar la emergencia sanitaria (Raciél, 2020).

Desprotección del patrimonio como consecuencia de las crisis económica y laboral

Para asumir ese hecho basta con hacer una revisión de las labores y presupuesto del principal organismo encargado de la conservación y protección del patrimonio en nuestro país: el INAH, el cual presentó las siguientes variaciones presupuestales en 2020. De acuerdo con Diego Prieto, a principio de año el Instituto contaba con un monto autorizado de 3 918 millones de pesos. Entre enero y abril se ejercieron 1547 millones, por lo que hasta el anuncio de las medidas de austeridad el 23 de abril (“Decreto...”, 2020), contaba con 2 363 millones, de los que se tuvieron que recortar 739 millones, por lo que para el periodo de mayo-diciembre 2020, cuenta con 1 623 millones (Díaz y Piñón, 2020).



Ante una administración de 110 000 monumentos históricos, 53 009 zonas arqueológicas y 162 museos, parece inverosímil que un Instituto pueda cubrir las necesidades materiales, de conservación, difusión e investigación del patrimonio con una plantilla de 160 profesionistas de la restauración. A ello se suma la pérdida de una veintena de trabajadores contratados por capítulo 3000 (Israde, 2020) como efecto del recorte presupuestal anunciado en abril.

Con eso se vuelve evidente la imposibilidad del INAH de cubrir a cabalidad sus funciones sustantivas, pues si bien los restauradores de base no eran suficientes, en ocasiones ni siquiera con los trabajadores eventuales (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 142), lo cual se agravará ante la falta de presupuesto. En opinión de Ximena Rojas, para atender de forma adecuada el patrimonio nacional, serían necesarios al menos 360 especialistas en restauración, con respecto a los 160 con los que cuenta el Instituto (Israde, 2020).

De acuerdo con Rojas, las labores del INAH se ven impedidas en tanto que las partidas sobre las que se hicieron los recortes dejan desprovisto al Instituto de fondos para efectuar traslados, por lo que la atención a denuncias o supervisiones se han estancado. De igual forma, las labores de conservación preventiva y mantenimiento se han ceñido únicamente a cuestiones elementales (Israde, 2020).

Ante ese panorama, es claro que el patrimonio y su conservación se verán afectados con las medidas tomadas para sobreponerse a la crisis sanitaria de 2020 y el estancamiento económico que se espera para 2021 (con recortes ya anunciados para el sector cultura). Por lo que el patrimonio podría enfrentar riesgos de vandalismo, saqueo, deterioro por falta de mantenimiento, etcétera.

El sector joven de los conservadores y restauradores del patrimonio

Parte de la responsabilidad ética de un profesionista de la conservación de la cultura es abogar por ella, pero, ¿quién se preocupa por aquellos que resguardan el patrimonio cultural? Nos referimos en específico a aquellos que no cuentan con un puesto base dentro algún organigrama institucional, aquellos especialistas que se han formado en y para la conservación del patrimonio,² que empatizan con la causa de los organismos encargados de su conservación, estudio y difusión como la Secretaría de Cultura, a través del INAH y del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), pero sin contar con una estabilidad laboral que les facilite ejercer su profesión de forma adecuada.

Esos conservadores-restauradores que el mismo gobierno se encargó de formar a través de sus propias instituciones, ya sean egresados de hace cinco, diez, o más años, recién egresados, o incluso los que se encuentran en formación en la actualidad y cuya vocación es ayudar a preservar el vasto patrimonio cultural nacional, ven obstaculizado su desempeño profesional si para lograrlo deben enfrentar la precariedad laboral y la falta de recursos necesarios para la conservación, restauración e investigación del patrimonio.

² En sentido laboral, existen tres tipos de profesionistas de la restauración: restauradores contratados en instituciones públicas, restauradores contratados en instituciones privadas y restauradores que trabajan de forma independiente, algunos de los cuales prestan sus servicios por honorarios. Éstos, aparentemente, presentan desventajas laborales con respecto a los dos anteriores, dada su inestabilidad y dependencia de una demanda.



Ante la pandemia se vuelve necesario cuestionarnos, ¿qué pasará con las prácticas culturales y artísticas? En el campo cultural de México existen diversos desequilibrios y desigualdades que generan incertidumbre y falta de oportunidades para los trabajadores del sector cultural. En tal caso, los jóvenes recién egresados que buscan insertarse al campo laboral, son considerados uno de los sectores sociales que enfrentarán mayores consecuencias tras la pandemia de COVID-19, por lo que quedan a la deriva ante el nuevo panorama económico-laboral (Flores y González, 2020: 47).

De esa forma, para quienes no cuentan con un puesto estable, la única certeza que ofrece la “nueva normalidad” es la incertidumbre, con respecto a los profesionistas ya referidos y los que se encuentran aún en formación, lamentable, y muy probablemente, será el desempleo o una tendencia al autoempleo. Se afirma ello con base en el conocimiento de los planes de recuperación económica nacional que, al no favorecer a la cultura, no reportará beneficios al sector más volátil y que en ese caso se puede entender como los especialistas de la conservación-restauración no contratados, o en todo caso, que trabajan por honorarios y sin prestaciones como seguridad social.

La precarización de los trabajadores de la cultura es evidente en estudios estadísticos. Con base en la encuesta hecha por la Cátedra Internacional Inés Amor en Gestión Cultural (2020a)³ de la UNAM, de 4168 trabajadores entrevistados, el 63.2 % declaró ser independiente, es decir *freelance* (sin prestaciones), mientras que el 23.4 % trabaja como *freelance* asalariado (sin prestaciones). Por otra parte, un 20.9 % cuenta con prestaciones, mientras que un 2.5% de los entrevistados decidió no responder.

En cuanto a los efectos negativos de la pandemia en el sector, basta con revisar la pérdida de empleo a causa de la contingencia. Ésta se verificó en 38.3 % de los 4168 entrevistados, mientras que el 57.3 % conservó su empleo y el 4.4 % no respondió. Por otra parte, los ingresos no fueron suficientes para disponer de reservas monetarias para sobrevivir durante la pandemia, pues el 51.2 % de los entrevistados mencionó no contar con ahorros de algún tipo, lo que les dejaba en desprovisto frente a una situación de por sí complicada. Por otro lado, el 25.7 % contaba con ahorros para uno a dos meses, el 8.8 % para tres a cinco meses, el 5.5 % para más de seis meses y 8.8 % de los encuestados no contestaron.

Las cifras ayudan a dimensionar la inestabilidad, ausencia de prestaciones e incluso volatilidad laboral que enfrentaba la mayor parte de los trabajadores del sector cultural al inicio de la pandemia y que es resultado del modelo neoliberal; pero que invariablemente incide de forma negativa en nuestro gremio y se acentuará con la inminente crisis. Habrá que considerar que los jóvenes serán uno de los grupos que probablemente resulten más afectados por la crisis laboral por razones como la ausencia de seguridad social o el hecho de que, al carecer de puestos fijos, generalmente son los primeros en perder el empleo. Ello se verifica en las respuestas en torno a la pertenencia a organizaciones laborales, tales como sindicatos, asociaciones o colectivos, donde el 81.3 % de los encuestados de entre 25 y 39 años de edad respondieron negativamente. Cabe mencionar que, hasta finales de mayo, el 55 % de las personas que han perdido el empleo a raíz de la pandemia, son menores de 29 años (Juárez, 2020).

³ Se recurre a ese estudio a pesar de que se ha cuestionado la eficacia, metodología y representatividad de los datos obtenidos. Dicha crítica se encuentra en el texto “Para salir de terapia intensiva: querer y no poder” de Eduardo Cruz (2020). No obstante, la investigación generada por la Cátedra Inés Amor se considera un importante parteaguas en la exploración y evaluación de las condiciones laborales del sector cultural, pues a pesar de que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de la Cuenta Satélite de la Cultura (CSM) ofrece información respecto al valor económico del sector de la cultura y su participación en la economía nacional, éste no acaba por representar la problemática actual, ni considera las afectaciones que dejará la pandemia de COVID-19.



Aunado a las razones anteriores, es importante considerar el panorama internacional que los jóvenes enfrentan durante la inserción laboral. La acumulación de tres grandes crisis: la estructural, de orden histórico, la de 2008 (a raíz del colapso de la burbuja inmobiliaria de Estados Unidos de América, agravado por la dependencia económica de México a EUA y la epidemia de la gripe AH1N1) y la que inevitablemente dejará la pandemia de COVID-19. De esta última se espera que traiga precariedad estructural, salarios bajos y la amenaza de que un despido temporal se convierta en un desempleo de larga duración (Flores y Ávalos, 2020: 47-48). Cabe mencionar que, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, el impacto en el empleo por la pandemia y el confinamiento social de 2020 ha sido diez veces peor que en 2008 (Saldaña, 2020).

Consecuencias a nivel personal y social del desempleo

Sin duda, la suma de la crisis gubernamental, coyuntural y estructural tendrán repercusiones en el sector laboral del país como efecto de la recesión que ya se pronostica. De tal manera, consideramos que gran parte de los profesionales de la conservación y restauración (especialmente los profesionistas recientemente egresados o que no han podido encontrar una estabilidad dentro de instituciones públicas o privadas) podrían enfrentar distintos grados de desempleo y subempleo;⁴ que se reflejarán en incertidumbre, inestabilidad económica, abandono de la profesión, repercusiones psicológicas y evidentemente, en la desprotección del patrimonio.

Así, las consecuencias del desempleo en el sector cultural tendrán implicaciones a nivel personal, social y estructural. El entorno inmediato del desempleado se ve afectado desde aspectos psicológicos como la depresión como respuesta a la inestabilidad que implica el no poder ingresar al campo laboral y que impide a los jóvenes lograr su independencia económica y familiar. En el caso de que quienes forman parte de los económicamente activos dentro del núcleo familiar y han dejado o dejarán de percibir ganancias, se genera una erosión del sistema familiar al carecer de los elementos necesarios para subsistir (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 90)

En el plano personal, el problema económico y laboral que enfrenta la juventud impide la construcción de cualquier proyecto personal, además de reducir las posibilidades de obtener un empleo digno (con prestaciones y salario justo). Al concentrarse en atender necesidades inmediatas de subsistencia, los jóvenes tampoco podrán encontrar en la cultura la posibilidad de enriquecer sus experiencias de vida. De aquí que sea necesario que sean considerados en las políticas públicas de la cultura. En ese momento se necesitarán más que nunca las convocatorias de becas, premios o apoyos de los que dependerán en muchos casos, la continuidad de proyectos vitales y profesionales (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 89-91).

En cuanto a las capacidades y habilidades, es necesario mencionar que la falta de práctica profesional genera desgaste y erosión del capital humano. Es decir, dichas habilidades, obtenidas durante la preparación y desempeño profesional, se deterioran con la inactividad, hecho que se verá reflejado al ingresar a un empleo. La situación resulta preocupante en el ámbito de la

⁴ El desempleo no se caracteriza únicamente por no contar con un empleo y encontrarse en la búsqueda de uno, pues el subempleo (*outsourcing*, *freelancing*, trabajo por honorarios), el empleo temporal y las condiciones laborales inestables como resultado modelos económicos neoliberales, e incluso la carencia de seguridad social, pueden considerarse variantes del desempleo (Aparicio, 2006: 69). Se trata de un concepto complejo y ambiguo, en cuya definición no se ahondará en este texto; pero vale la pena tener presentes sus implicaciones, pues de una u otra forma se manifiestan en el campo laboral cultural.



conservación, donde las habilidades y toma de decisiones son parte fundamental de la profesión. De forma lamentable para muchos conservadores, esa ausencia en el mercado laboral coincidirá con su *momentum* de mayor efectividad, plenitud física, mental y psicológica. Es importante recalcar que ante la pérdida y deterioro del capital humano se corre el riesgo de pérdidas a veces irreversibles para el individuo, las empresas (o en su caso instituciones) y la sociedad (Aparicio, 2006: 77-78).

Ante ese panorama evidentemente desolador, los eventuales o potenciales trabajadores de la cultura deberán enfrentar de distintas formas la precariedad laboral. Dadas las limitaciones de las instancias gubernamentales en el sector, será necesario buscar oportunidades en la iniciativa privada. También el emprendimiento será una opción para quienes no forman parte de alguna nómina. No obstante, se reconoce que la crisis generará un déficit en el trabajo, incluso particular. Cabe mencionar el riesgo latente de abandonar el ejercicio de la profesión para buscar medios de subsistencia menos especializados y con menor paga.

Hacer frente a la crisis económica y laboral

Tras la revisión del presente texto y al subrayar las carencias y la tendencia al desempleo, la precarización o trabajo independiente que enfrentará el sector joven de especialistas en conservación del patrimonio, nos parece importante considerar la reflexión de Alberto López Cuenca, sobre a qué “normalidad” regresaremos. Si se trata de una normalidad precarizada, si implicará cambios o sólo justificará más la penuria del trabajo cultural dada la crisis económica (López, 2020a).

¿Cómo darle el rango de trabajo reconocido al trabajo cultural?, ¿cómo establecer vínculos laborales y marcos de colaboración que respeten a los trabajadores laborales y su remuneración digna? López Cuenca nos invita a considerar esa coyuntura como un punto de cambio social que promueva transformar la “normalidad anómala” mediante el planteamiento y experimentación de otras formas de unirnos, más locales, participativas, ambiciosas, generosas; menos paternalistas y condescendientes (López, 2020a), la creación de asociaciones que exijan estabilidad y seguridad laboral, así como pagos suficientes y oportunos (López, 2020b). Es decir, se requiere el planteamiento y replanteamiento de asociaciones y políticas.

Así, reconocemos la importancia de movimientos como “No vivimos del aplauso”, el “Movimiento colectivo por el arte y la cultura de México” (MOCCAM) e iniciativas como “Contigo en la confianza”, que sugiere una “renta universal o ingreso vital temporal” (Vargas, 2020). Inclusive sería importante retomar propuestas anteriores como el caso de la “Agenda 21 de la cultura”, donde se plantean subvenciones, fondos de riesgo, microcréditos o incentivos fiscales (Ciudades y gobiernos locales unidos, 2004: 6) para los trabajadores del arte y la cultura; de manera que se favorezca una recuperación económica real de dicho sector.

Aceptamos que, en un panorama ideal, esperaríamos el cese de recortes para el sector cultura y por el contrario, una inyección de capital desde el gobierno. Sin embargo, nos parece importante mencionar algunas propuestas de carácter estructural, social e institucional planteadas por la Cátedra Internacional Inés Amor (2020b). Entre ellos, se señala la necesidad de revisar las políticas públicas de nuestro país, evaluar las perspectivas reales de empleo en el ámbito cultural, reflexionar por qué las instituciones han caído en esquemas de contratación no formales cuando ellas surgen los perfiles profesionales idóneos; se sugiere la creación de sistemas estatales de apoyo al bienestar social de trabajadores de la cultura, lo que implica una reflexión mayor sobre la *Ley Federal del Trabajo*.



También se mencionan estímulos de emergencia (moratorias retroactivas, exenciones de pagos tributarios) y fiscales (reducción del Impuesto Sobre la Renta y un esquema en el que a mayor aporte se reciban más beneficios fiscales) como medidas para propiciar la recuperación del sector en un corto plazo, y del favorecimiento de su desarrollo en un mediano y largo plazo.

Una alternativa real para los trabajadores de la conservación que buscan insertarse en el campo laboral ha sido y será el sector privado, al cual se propone apoyar bajo un sistema de mecenazgo para ampliar los alcances del desarrollo cultural, a través de incentivar las contribuciones de la ciudadanía y promover los aportes de organizaciones y empresas privadas para financiar la cultura, las artes y los museos. Ello a la par de la posibilidad de deducción de impuestos por aportaciones aplicadas a la cultura a través de la asignación de un porcentaje de sus impuestos para el Sector Cultura (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 40-63).

A partir de la revisión general del problema laboral en el sector cultural en ese texto, ha quedado de manifiesto la necesidad de reconocer la importancia de la cultura para la sociedad, pues mientras continúe la falta de reconocimiento de esa labor como generadora de una sociedad crítica y consciente, seguirá siendo justificable la precarización de los trabajadores de ese campo. Asimismo, es necesario sensibilizar a la población y los órganos de decisión sobre la importancia de considerar al sector cultural en los procesos de planeación y desarrollo sostenible (Hawkes, 2001: 51).

Sin embargo, cabe recalcar que las consideraciones sólo serán factibles cuando la cultura y el patrimonio tengan el lugar que le corresponde en los planes de gobierno y en el momento en que el gremio goce de una representatividad efectiva; es decir, la inserción de agentes culturales, organizaciones no gubernamentales y el sector privado en la planeación de políticas más democráticas (Hawkes, 2001: 43) a través de una figura integradora que pueda tener participación en las consultas sobre el Estado (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 66).

Queda claro que se necesitan reformas y marcos legales que legitimen, saquen de la precariedad y normalicen a los trabajadores culturales (López, 2020b), pues sólo mediante modificaciones en las condiciones permitidas en la *Ley Federal del Trabajo* (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 43) y en las prácticas contractuales, tanto de parte del gobierno, como del sector privado, se podrá lograr una estabilidad real (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 118).

Ante la falta de fuentes estadísticas para demostrar la problemática de la inserción laboral en el campo de la conservación y restauración abordada en el presente trabajo, se hace evidente que las indagaciones cuantitativas en ese sector son sumamente acotadas y que las aproximaciones se han efectuado sólo de manera superficial. Por tanto, se remarca la necesidad de análisis estadísticos que posibiliten tener un conocimiento real de los "indicadores objetivos" que John Hawkes propone para conocer la calidad de vida en el sector cultural, entre ellos: costo de la vida, prestaciones y servicios, prospectos de empleo, niveles salariales, niveles de desempleo, facilidades de compras, créditos (John Hawkes, 2001: 45).

Consideramos que la causa del problema laboral que en la actualidad enfrenta la juventud es de orden estructural e histórico. El sector está en menor posibilidad laboral de sobrellevar una emergencia de este tipo, pero por otro lado tienen mayores posibilidades de encontrar alternativas para subsistir que otros sectores más desprotegidos (tercera edad, discapacitados o personas sin educación superior). Se trata de un sector con grandes capacidades de adaptación tecnológica, resiliencia y autogestión, entre otras.



No obstante, es importante recalcar que las tendencias hacia el futuro no son favorables y por tanto se vuelve necesario subrayar las carencias y exigir cambios que otorguen condiciones más justas. Mientras eso no ocurra, la incertidumbre seguirá siendo la constante; y la única forma de enfrentar la crisis será adaptarse a las nuevas condiciones y, de forma lamentable, terminar con la aceptación de la precarización.

Por tanto, es importante señalar que en el Estado recae la responsabilidad de reflexionar, diseñar y gestionar estrategias incluyentes, en las que esté en especial, visualizada la juventud. De ello dependerá que para ese grupo la nueva realidad ofrezca oportunidades u opciones para reinventarse y que sorteen la brecha de desigualdad que aqueja al país (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 91). Como agentes indispensables del cambio social, se vuelve necesario tomar en cuenta su opinión y necesidades en el panorama por venir, pues “hay una constante en el desarrollo de políticas públicas, programas o estrategias [...] y ahora también en lo que corresponde a paliar los efectos de la crisis sanitaria: la juventud aparece poco” (Cátedra Internacional Inés Amor, 2020b: 87-88).

*

Referencias

Aparicio, Abraham (2006) “Efectos psicosociales del desempleo”, *Revista de Investigación Social*, 2 (3): 67-82 [pdf], disponible en: <http://ru.iis.sociales.unam.mx/jspui/bitstream/IIS/5310/1/03_aparicio.pdf> [consultado el 13 de junio de 2020].

Cátedra Internacional Inés Amor en Gestión Cultural y Mitofsky (2020a) *Estudio de opinión para conocer el impacto del COVID-19 en las personas que trabajan en el sector cultural de México* [en línea], disponible en: <[https://unam.blob.core.windows.net/docs/DignosticoCultural/Tablas%20Cruzadas%20Encuesta%20CULTURA%20UNAM_VF%20\(FINA\)%20\(1\).htm](https://unam.blob.core.windows.net/docs/DignosticoCultural/Tablas%20Cruzadas%20Encuesta%20CULTURA%20UNAM_VF%20(FINA)%20(1).htm)> [consultado el 25 de junio de 2020].

Cátedra Internacional Inés Amor en Gestión Cultural UNAM (2020b) Para salir de terapia intensiva. Estrategias para el sector cultural hacia el futuro [pdf], disponible en: <https://unam.blob.core.windows.net/docs/DignosticoCultural/Para_salir_de_terapia_intensiva%20A%20INDEX.pdf> [consultado el 28 de junio de 2020].

Cocotle, Brenda (2020) “Somos precarios: Otras trampas de la precarización”, *Código* [en línea] (17 de febrero), disponible en: <<https://revistacodigo.com/arte/trampas-precarizacion/>> [consultado el 18 de junio de 2020].

Cottom, Boly (2020) “El recorte al INAH, una mala señal de la política cultural”, *Letras Libres* [en línea] (19 de junio), disponible en: <<https://www.letraslibres.com/mexico/cultura/el-recorte-al-inah-una-mala-senal-la-politica-cultural>> [consultado el 20 de junio de 2020].

Ciudades y gobiernos locales unidos (2004) *Agenda 21 de la cultura* [pdf], disponible en: http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/ag21_es_ok.pdf [consultado el 2 de noviembre de 2020].

Cruz, Eduardo (2020) “Para salir de terapia intensiva: querer y no poder”, *XI 1 + greco Paso Libre* [en línea] (1 de julio), disponible en: <<https://pasolibre.grecu.mx/para-salir-de-terapia-intensiva-querer-y-no-poder/>> [consultado el 3 de julio de 2020].

“Decreto por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal bajo los criterios que en el mismo se indican Diario Oficial de la Federación”, 24 de abril de 2020, *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, México [en línea], disponible en: <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5592205&fecha=23/04/2020> [consultado el 10 de junio de 2020].



Díaz, Antonio y Piñón, Alida (2020) "El INAH pelagra si no revierten recorte", *El Universal* [en línea] (5 de junio), disponible en: <<https://www.eluniversal.com.mx/cultura/piden-exentar-al-inah-de-recorte>> [consultado el 6 de noviembre de 2020].

Espino, Omar (2020) "¿Quién protege a los protectores del patrimonio?", *XI 1 + greco Paso Libre* [en línea] (9 de febrero), disponible en: <<https://pasolibre.grecu.mx/quien-protege-a-los-protectores-del-patrimonio/>> [consultado el 2 de junio de 2020].

Flores, Isabel, y González, Felipe (2020) "Jóvenes y desigualdad en el campo cultural", en Estudios exploratorios para conocer el impacto del COVID-19 en las personas que trabajan en el sector cultural de México, pp. 42-108 [pdf], disponible en: <https://unam.blob.core.windows.net/docs/DignosticoCultural/Estudio_opinion_exploratorio%20A%20INDEX.pdf> [consultado el 17 de junio de 2020].

Hawkes, John (2001) *The Fourth Pillar of Sustainability. Culture's Essential Role in Public Planing*, Melbourne, Cultural Development Network [documento electrónico], disponible en: <[http://www.culturaldevelopment.net.au/community/Downloads/HawkesJon\(2001\)TheFourthPillarOfSustainability.pdf](http://www.culturaldevelopment.net.au/community/Downloads/HawkesJon(2001)TheFourthPillarOfSustainability.pdf)> [consultado el 2 de noviembre de 2020].

Israde, Yanireth (2020) "Recortes al INAH complican la labor de restauradores en monumentos y zonas arqueológicas, alertan", *El Sur* [en línea] (4 de noviembre), disponible en: <<https://suracapulco.mx/recortes-al-inah-complican-la-labor-de-restauradores-en-monumentos-y-zonas-arqueologicas-alertan/>> [consultado el 2 de noviembre de 2020].

Juárez, Blanca (2020) "Trabajadores jóvenes, 55% de los desempleados de la crisis del Covid-19", *El Economista* [en línea] (22 de mayo), disponible en: <<https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/trabajadores-jovenes-55-de-los-desempleados-de-la-crisis-del-covid-19/2020/05/>> [consultado el 5 de junio de 2020].

López, Alberto (2020a) *Otras ecologías artísticas* [video en línea], disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=Owbl2gBsvcl&fbclid=IwAR22UPZWL3gijZTUvzunEJfBYXZeS6nY1mVF80BxcCMJwhkvuvkHicSnhE>> [consultado el 23 de junio de 2020].

López, Alberto (2020b) "El orden anormal. Cuatro acontecimientos y un déjà vu", *Lado B* (16 de abril) [en línea], disponible en: <<http://www.ladobe.com.mx/2020/04/el-orden-anormal-cuatro-acontecimientos-y-un-deja-vu/>> [consultado el 2 de noviembre de 2020].

Melchor, Daniel (2020) "La precariedad laboral en la cultura en México", *Nexos* [blog], 23 de mayo de 2020, disponible en: <https://cultura.nexos.com.mx/?p=15918#_ftn2> [consultado el 15 de junio de 2020].

Nivón, Eduardo (2020) "Luego de FIDECINE, los centros Conacyt: ¿Por qué no los institutos nacionales de cultura?", *XI 1 + greco Paso Libre* [en línea] (26 de noviembre), disponible en: <<https://pasolibre.grecu.mx/luego-de-fidecine-los-centros-conacyt-por-que-no-los-institutos-nacionales-de-cultura/>> [consultado el 15 de junio de 2020].

Organización Internacional del Trabajo (2020) Nota técnica. Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los Ingresos en América Latina y el Caribe [pdf], disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf> [consultado el 2 de noviembre de 2020].

Raciél, Zedryk (2020) "Recorte de 75% compromete pagos de servicios básicos del gobierno y arriesga inversiones en salud y ciencia", *Animal Político* [en línea] (1 de junio), disponible en: <<https://www.animalpolitico.com/2020/06/recorte-75-gasto-corriente-pago-servicios-gobierno/>> [consultado el 2 de noviembre de 2020].

Saldaña, Ivette (2020) "COVID-19 impactó al empleo 10 veces más que la crisis de 2008: OCDE", *El Universal* [en línea] (7 de julio), disponible en: <<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/covid-19-impacto-al-empleo-10-veces-mas-que-crisis-de-2008-ocde>> [consultado el 7 de julio de 2020].

Schinzel, Hiltrud (2004) *Touching Vision: Essays on Restoration Theory and the Perception of Art*, Brussels, Ghent University.

Subirats, Eduardo (1988) *La cultura como espectáculo*, España, Fondo de Cultura Económica.

Vargas, Ángel (2020) "Artistas exigen a SC poner en marcha programa 'Contigo en la confianza'", *La Jornada* [en línea] (17 de junio), disponible en: <<https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/06/17/exigen-a-sc-poner-en-marcha-programa-contigo-en-la-confianza-7054.html>> [consultado el 18 de junio de 2020].

