



Los profesionales de las bibliotecas públicas españolas, 2011-2020

Natalia Arroyo-Vázquez; Fernando Juárez-Urquijo

Cómo citar: Arroyo-Vázquez, Natalia; Juárez-Urquijo, Fernando (2023). Los profesionales de las bibliotecas públicas españolas, 2011-2020. En: *XVIII Jornadas Españolas de Información y Documentación, FESABID*. Granada, 1-2 junio.

Resumen

Los profesionales son el principal recurso con el que cuentan las bibliotecas públicas. De ellas y ellos, de su formación, competencias e iniciativa, dependen el sostenimiento y la calidad de los servicios de biblioteca pública. En el presente estudio se analiza la evolución del personal de las bibliotecas públicas españolas en la década comprendida entre 2011 y 2020, con el fin de obtener un mejor conocimiento del personal y de servir como punto de partida para futuros estudios.

Se observan grandes diferencias entre bibliotecas públicas en función del número de habitantes de su municipio, algo que afecta directamente al personal. A pesar de que los municipios de menos de 20.000 habitantes concentran siete de cada diez puntos de servicio de biblioteca pública, solo disponen de tres de cada diez profesionales en equivalencia a tiempo completo. Estos puntos de servicio, y especialmente los que se encuentran en municipios de menos de 5.000 habitantes, se muestran más vulnerables ante situaciones económicas adversas y también lo es su personal, que tiene más contratos a tiempo parcial, un menor nivel de cualificación (al menos el reconocido en sus contratos) y menores retribuciones por término medio. A medida que los municipios aumentan de población, todas estas variables mejoran.

Como conclusión, se considera necesario apoyar económicamente a los ayuntamientos con menor población en el mantenimiento de las bibliotecas públicas y de su personal por parte de las administraciones provinciales, autonómicas y estatal. Por otra parte, se considera urgente hacer un seguimiento sistemático en los próximos años para identificar en qué manera afecta el actual contexto a los profesionales de las bibliotecas públicas y qué aspectos deben mejorar. Finalmente, se recomiendan medidas para la mejora y ampliación de los datos disponibles sobre estos profesionales con el fin de orientar acciones en defensa de la profesión.

Palabras clave: bibliotecas públicas españolas; bibliotecarias; bibliotecarios; profesionales, personal.

Abstract

Staff is the main resource in public libraries. The sustainability and quality of public library services depend on them, on their training, skills and initiative. In the present study, the evolution of the staff of Spanish public libraries in the decade between 2011 and 2020 is analyzed, in order to obtain a better knowledge of the staff and to serve as a starting point for future studies.

Large differences are observed between public libraries depending on the number of inhabitants in their municipality, something that directly affects the staff. Despite the fact that municipalities with fewer than 20,000 inhabitants have seven out of ten public library service points, they only have three out of ten full-time equivalent professionals. These service points, and especially those found in municipalities with less than 5,000 inhabitants, are more vulnerable to adverse economic situations and so is their staff, who have more part-time contracts, a lower level of qualification (at least as recognized in their contracts) and lower salaries on average. As the municipalities increase in population, all these variables improve.

In conclusion, it is considered necessary to support municipalities with smaller populations in the maintenance of public libraries and their staff by the provincial, regional and state administrations. On the other hand, it is considered urgent to carry out systematic monitoring in the coming years to identify how the current context affects public library professionals and what aspects need to be improved. Finally, measures are recommended to improve and expand the available data on these professionals in order to guide actions in defense of the profession.

Keywords: Spanish public libraries; public libraries; librarians; professionals.

1. Introducción: el contexto de las bibliotecas públicas

Los profesionales son el principal recurso con los que cuentan las bibliotecas públicas. De ellas y ellos, de su formación, competencias e iniciativa, depende en gran medida el sostenimiento y la calidad de los servicios de biblioteca pública. Conocerlos es fundamental para identificar áreas de mejora que redunden en nuestras bibliotecas y para la defensa de los intereses de los profesionales.

Desde el ámbito académico existe una inquietud por conocer el mercado de trabajo y las condiciones laborales de los profesionales de la información desde un punto de vista amplio, centrándose especialmente en los titulados universitarios (Tejada-Artigas y Moreiro-González, 2003; Moreiro-González, 2015; Borrego y Comalat, 2021). Las competencias que deben reunir los profesionales constituyen otro frente de estudio que ha sido abordado desde las propias bibliotecas públicas (Tejada-Artigas y Martínez-González, 2013; Delmás-Ruiz y López-Borrull, 2015). Asociaciones como COBDC, SEDIC y ALDEE han mostrado también su preocupación por reunir información sobre los perfiles profesionales y la situación laboral de sus socios (Tejada-Artigas y Rodríguez-Yunta, 2002; 2007; ALDEE, 2019).

Estudios anteriores han dejado testimonio sobre el personal de las bibliotecas públicas españolas en distintos períodos desde un punto de vista cuantitativo (Hernández-Sánchez, 2008; Hernández-Sánchez y Arroyo-Vázquez, 2014; Arroyo-Vázquez, Gómez-Hernández y Hernández-Sánchez, 2019). Entre ellos destaca el *Estudio FESABID sobre los profesionales de la información. Prospectiva de una profesión en constante evolución* (Gómez-Hernández, Hernández-Sánchez y Merlo-Vega, 2011), que complementó el análisis cuantitativo con una encuesta a los profesionales sobre el presente y el futuro de las bibliotecas y con un estudio Delphi para conocer la opinión de un grupo de expertos.

Consideramos necesario actualizar periódicamente el conocimiento sobre el personal de las bibliotecas públicas, con mayor motivo al cierre de una década, 2011-2020, que ha estado marcada por un contexto de crisis económica entre 2007 y 2012, con importantes ajustes en el gasto público, del que dependen las bibliotecas, marcadas por las políticas de austeridad impuestas de la Unión Europea. Al final de esta década, la alerta sanitaria provocada por la COVID-19 trajo el cierre de bibliotecas, archivos y museos entre el 14 de marzo y el 21 de junio de 2020 (España, 2020), por lo que se vieron limitadas a prestar exclusivamente servicios digitales, y posteriormente sufrieron otras medidas, como restricciones de aforo, que afectaron a los servicios presenciales.

En la primera mitad de esta década, entre 2011 y 2016, el número de habitantes se contrajo un 1,3% en el conjunto de España, para recuperarse en la segunda mitad. Así,

la población de partida a comienzos de la década se igualaba en 2020 con un ligero ascenso del 0,3%. Un análisis más detallado revela situaciones muy diferentes entre comunidades autónomas con mayor o menor población: mientras Baleares, Madrid, Murcia, Navarra, Canarias, Cataluña y País Vasco ganan población durante este período, Castilla y León, Asturias, Extremadura, Castilla-La Mancha, Galicia, Aragón y Cantabria la pierden (gráfico 1).



Gráfico 1. Diferencias porcentuales de población por comunidades autónomas entre 2011 y 2020.

En la actualidad, diferentes situaciones suponen un reto para el personal de las bibliotecas públicas. La década en la que vivimos resultará clave en el mantenimiento de los servicios públicos, puesto que el envejecimiento de las plantillas hará necesario un relevo generacional en los próximos años para mantener los actuales servicios. Por otra parte, la reducción de la tasa de temporalidad y la estabilización del empleo son objetivos prioritarios en las administraciones públicas, a instancia de las políticas de la Unión Europea.

Por todo ello, se hace necesario un seguimiento sistemático en los próximos años con el fin de evaluar en qué manera afectan estas tendencias a los profesionales e identificar qué aspectos deben mejorar.

2. Metodología

El objetivo de este trabajo es conocer la evolución del personal de las bibliotecas públicas españolas en la década 2011-2020. Con todo ello se pretende obtener una

panorámica general de los profesionales de las bibliotecas públicas en España, que sirva como base para estudios posteriores, más detallados, y para identificar áreas de mejora en la profesión y en las propias bibliotecas. Con este fin, se analizan los datos disponibles en la actualidad sobre el personal de las bibliotecas públicas, se comparan con los que presenta la norma ISO 2789:2022 sobre estadísticas internacionales de bibliotecas (ISO, 2022) y se proponen nuevos datos a recoger, que servirían para mejorar los sistemas de información necesarios para el seguimiento de la profesión.

Para ello hemos partido de la serie de datos Bibliotecas públicas españolas en cifras¹, que publica el Ministerio de Cultura y Deporte y que proporciona datos cuantitativos sobre las bibliotecas públicas españolas con periodicidad anual y a nivel municipal, provincial y autonómico. Esta serie se ha convertido en la principal fuente de información para conocer las bibliotecas públicas españolas tras el cese de la serie Estadística de bibliotecas, que desde 2000 publicaba el Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre las bibliotecas españolas (Arroyo-Vázquez y Juárez-Urquijo, 2022). Además, se ha acudido a los datos de población del Padrón² y a los de la Encuesta anual del coste laboral³, publicados por el INE.

Mediante técnicas de *scraping*, con el programa Web Scraper, se extrajeron durante la primera quincena de abril de 2023 los siguientes datos relativos a las bibliotecas públicas españolas: número de unidades administrativas y de bibliotecas públicas, bibliotecas por número de personas empleadas, bibliotecas por horas semanales de apertura, bibliotecas creadas y desaparecidas, personas empleadas y personas empleadas en equivalencia a tiempo completo y, finalmente, gastos corrientes, entre los que se encuentran los gastos de personal. Estos datos, que constituyen el grueso de este estudio, se extrajeron para cada comunidad autónoma, provincia y municipio y para cada uno de los años comprendidos entre 2011 y 2020, ambos incluidos. Si bien en el momento de la recogida y tratamiento de los datos se han comenzado a publicar en Bibliotecas públicas españolas en cifras los datos correspondientes al año 2021, no se han analizado en este trabajo debido a su inestabilidad, ya que habitualmente sufren varias correcciones en las semanas siguientes. Finalmente, los datos se han tratado y analizado mediante los programas FileMaker y Microsoft Excel.

Como ya se ha advertido en estudios anteriores (Lázaro-Rodríguez, 2022; Arroyo-Vázquez y Juárez-Urquijo, 2023), durante el tratamiento y análisis de los datos de bibliotecas públicas se han encontrado datos incompletos y errores de transcripción.

¹ <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/bibliotecas/mc/ebp/portada.html>

² https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710990

³

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736060920&idp=1254735976596

Por ello no disponemos de datos de personal para el 3,1% de las bibliotecas que forman la muestra, ni de datos de gastos de personal en el 6,9% de los casos. El problema de la ausencia de datos se ha ido reduciendo con el tiempo: en 2011 el 9,8% de los puntos de servicio no contaban con datos de gastos y el 4,4% con datos sobre el personal. Por otra parte, se han realizado una serie de comprobaciones que han permitido detectar algunos datos erróneos, que suponen el 0,8% de los puntos de servicio en el conjunto de la muestra. Para evitar sesgos, todas estas bibliotecas han sido retiradas al analizar al personal y los gastos corrientes. También se han retirado de estos cálculos aquellos puntos de servicio que solo cuentan con voluntarios o becarios en su plantilla.

El presente estudio tiene además otras limitaciones, que se deben fundamentalmente a su perspectiva general y a su carácter meramente cuantitativo, lo que impide obtener una realidad más rica, atendiendo a los matices de cada región, provincia o municipio. Pero también existen limitaciones debidas a las características propias de las fuentes de información disponibles, que proporcionan gran cantidad de datos valiosos, pero no todos con los que sería deseable contar para conocer de forma más completa al personal de las bibliotecas públicas. Sobre ello hablaremos en las conclusiones.

3. Resultados: panorámica del personal de las bibliotecas públicas

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis del personal de las bibliotecas públicas españolas, organizados en cuatro apartados: las bibliotecas públicas, el personal, categorías profesionales y el gasto en personal. Dedicaremos un quinto apartado para realizar una propuesta de nuevos datos a recoger y que mejorarían la información disponible.

3.1. Las bibliotecas públicas

En 2020 se contabilizaron 4.511 puntos de servicio de biblioteca pública en España y 3.694 unidades administrativas. Entre 2011 y 2020 se observa una tendencia descendente en ambos datos que apunta claramente a una pérdida de puntos de servicio (gráfico 2). Esta pérdida ha afectado especialmente a los municipios con menor población: mientras que en las ciudades de más de 100.000 habitantes el balance de puntos de servicio al final de la década es positivo (hay un 1,9% más en 2020 respecto a 2011), la diferencia es negativa en los municipios de menos de 100.000 habitantes —con pérdidas del 6,3% en los municipios de menos de 5.000

habitantes, del 5,1% en municipios de 5.001 a 20.000 habitantes y del 2,4% en los 20.001 a 100.000 habitantes—.

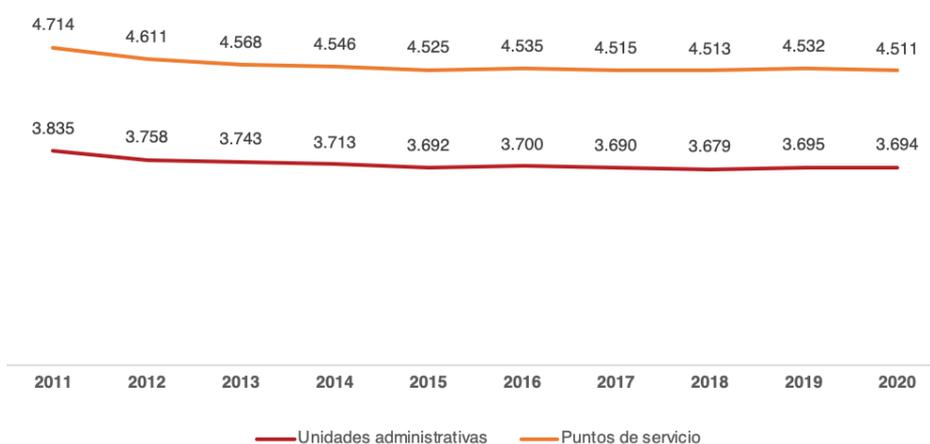


Gráfico 2. Evolución en el número de unidades administrativas y puntos de servicio de biblioteca pública en España, 2011-2020.

Estas cifras tan solo representan a las bibliotecas que responden la encuesta, por lo que no reflejan con fidelidad en qué medida ha aumentado o disminuido el número de bibliotecas en nuestro país al compararlas con años anteriores. El balance claramente negativo entre el número de puntos de servicio creados (un total de 158 entre los años 2011 y 2020) y desaparecidos (308 en ese mismo período) es el dato más preciso del que disponemos para describir la magnitud de la pérdida de puntos de servicio en nuestro país. Como era de esperar, este balance negativo afecta especialmente a comunidades autónomas con mayor proporción de bibliotecas en municipios de menor tamaño, como Castilla-La Mancha (con 71 puntos de servicio menos entre 2011 y 2020), Comunidad Valenciana (48 menos), Galicia (31 menos) y Aragón (28 menos), así como las islas Canarias y Baleares (11 menos en cada una). Por el contrario, el balance es positivo en comunidades que ganan población, como Cataluña (13 puntos de servicio más), Andalucía (12 más), Madrid (12 más) o Murcia (3 más), así como en Cantabria (6 más).

Un dato especialmente relevante es el número de habitantes del municipio en el que se encuentra la biblioteca, ya que determinará los presupuestos de un ayuntamiento y, por lo tanto, los recursos y el personal con el que cuenta la biblioteca. En este sentido, casi la mitad de los puntos de servicio de biblioteca pública de nuestro país (el 46,9%

en 2020) están situados en municipios de menos de 5.000 habitantes (tabla 1). Así, el 30,0% de los municipios con esa población contaba con algún punto de servicio fijo, lo que demuestra un compromiso de estas entidades locales con el acceso a la cultura y con la biblioteca pública.

El segundo grupo más numeroso de los puntos de servicio de biblioteca pública (22,6%) está ubicado en municipios de entre 5.000 y 20.000 habitantes. Por otra parte, el 30,4% de las bibliotecas se ubica en municipios de más de 20.000 habitantes. Esta distribución varía entre comunidades autónomas en función de las características de su población. Así, en algunas comunidades autónomas el porcentaje de puntos de servicio que se encuentran en municipios de menos de 20.000 habitantes supera ampliamente la media nacional, del 69,6%, como es el caso de Extremadura (91,9%), La Rioja (87,0%), Aragón (88,1%), Castilla-La Mancha (86,4%), Navarra (86,0%), Castilla y León (76,8%), Galicia (75,6%) y Cantabria (75,0%).

En el extremo contrario, en algunas comunidades autónomas es alto el porcentaje de bibliotecas localizadas en ciudades de más de 100.000 habitantes, superando ampliamente la media nacional, que se sitúa en el 14,4%. Es el caso de la Comunidad de Madrid (50,2%), Murcia (31,5%), Cataluña (20,2%), País Vasco (19,5%), Principado de Asturias (19,4%) e Illes Balears (19,2%).

Población del municipio	Puntos de servicio	% de puntos de servicio	Puntos de servicio por municipio	Habitantes por punto de servicio	Municipios con biblioteca pública	Municipios totales
Hasta 5.000 hab.	2.117	46,9%	1,0	1.712	2.040	6.796
5.001 a 20.000 hab.	1.021	22,6%	1,2	8.261	874	899
20.001 a 100.000 hab.	725	16,1%	2,1	18.525	348	351
100.001 a 500.000 hab.	453	10,0%	7,9	25.117	57	57
Más de 500.000 hab.	195	4,3%	32,5	38.749	6	6
España	4.511	100,0%	1,4	9.726	3.325	8.109

Tabla 1. Puntos de servicio por tramos de población en España, 2020.

A lo largo de la década se ha incrementado el número de habitantes por puntos de servicio (gráfico 3). Esto parece consecuencia del descenso del número de bibliotecas, ya que la población se ha mantenido a lo largo de la década, y especialmente de la tendencia a la baja en zonas menos pobladas, donde el número de habitantes por punto de servicio es sensiblemente menor (tabla 1), lo que permite un servicio más personalizado, pero que también requiere menos personal.

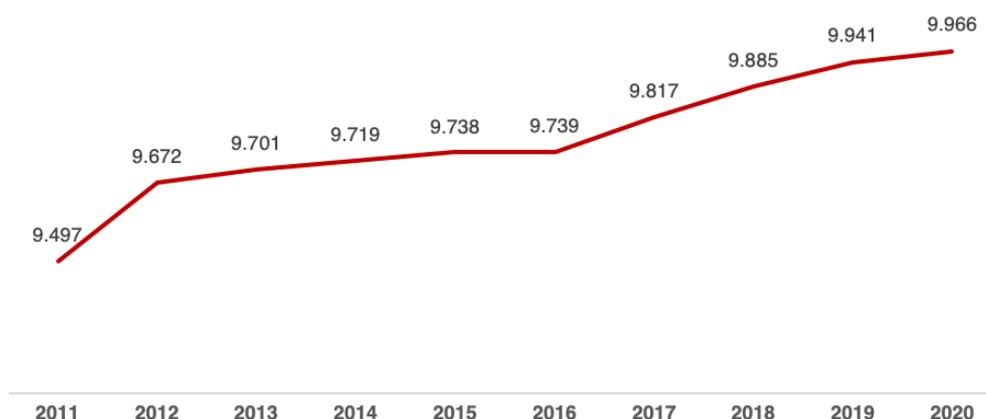


Gráfico 3. Número de habitantes por punto de servicio en España, 2011-2020.

3.2. El personal de las bibliotecas públicas

En 2020 trabajaban en las bibliotecas públicas de nuestro país 12.607 personas, 10.934 si se contabilizan en equivalente a tiempo completo (ETC)⁴. En los años previos a la crisis económica (2002-2008), creció el número de personas contratadas como consecuencia del incremento de puntos de servicio, tal y como evidencian Gómez-Hernández, Hernández-Sánchez y Merlo-Vega (2011). Entre 2011 y 2020 la cifra se ha mantenido estable si se analiza en perspectiva a largo plazo y en el conjunto de España, pero acusa un descenso significativo en los años de la crisis, que después parece recuperarse en términos absolutos (gráfico 4). Esta recuperación se ve interrumpida en 2020 por la pandemia de COVID-19, que podría ser la causante del descenso que se aprecia ese año, a falta de observar su evolución en los años siguientes.

Si nos detenemos en la evolución del número de personal en las diferentes comunidades autónomas, se observan grandes diferencias entre 2011 y 2020. Mientras Cataluña y la Comunidad de Madrid suman más de 300 personas en equivalencia a tiempo completo a sus plantillas al final de la década, comunidades como Andalucía, País Vasco, Galicia, Castilla-La Mancha o Asturias evidencian un balance negativo.

⁴ El personal en equivalente a tiempo completo se calcula computando como 1 a cada persona que trabaja a jornada completa y como 0,5 a quienes trabajan a media jornada. Proporcionalmente, se asignarían otras cifras entre 0,1 y 0,9 en función de la jornada.

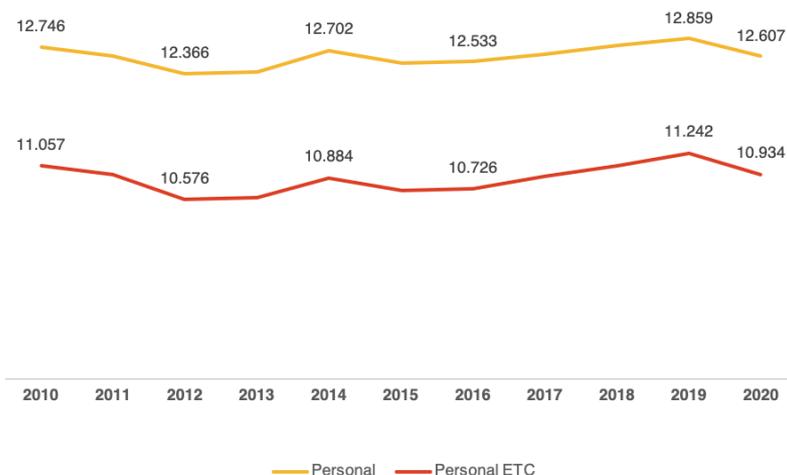


Gráfico 4. Personal y personal en equivalencia a tiempo completo en las bibliotecas públicas españolas, 2011-2020.

A pesar de que en los municipios de más de 20.000 habitantes se localiza un tercio de las bibliotecas públicas en España (30,4%), es allí donde se concentran seis de cada diez personas que trabajan en bibliotecas públicas, casi siete en equivalencia a tiempo completo (el 61,5% y 66,9% respectivamente).

En cada punto de servicio había una media de 2,5 personas contratadas en equivalencia a tiempo completo en 2020, una cifra que se ha mantenido estable en la última década. Este dato también está relacionado con el tamaño de los municipios: a mayor población, las bibliotecas aumentan paulatinamente el número de personal en equivalencia a tiempo completo (tabla 2). Esto se ve traducido en que las comunidades con mayor número de bibliotecas en zonas urbanas presentan cifras más altas, como es el caso de Madrid y Cataluña (gráfico 5).

Población del municipio	Personal ETC	Tasa de equivalencia	Personal ETC / PS	Bibliotecarios profesionales	Auxiliares de biblioteca
Hasta 5.000 hab.	1.612	0,63	0,8	13,4%	57,1%
De 5.001 a 20.000 hab.	2.004	0,87	2,0	26,1%	53,8%
De 20.001 a 100.000 hab.	3.077	0,92	4,3	20,2%	54,1%
De 100.001 a 500.000 hab.	2.562	0,95	5,7	21,5%	56,8%
Más de 500.000 hab.	1.679	0,98	8,6	30,6%	39,9%
España (muestra)	10.934	0,87	2,5	21,6%	53,3%

Tabla 2. Datos sobre el personal en equivalencia a tiempo completo (ETC) y porcentaje de personal por categorías, por tramos de población, 2020.

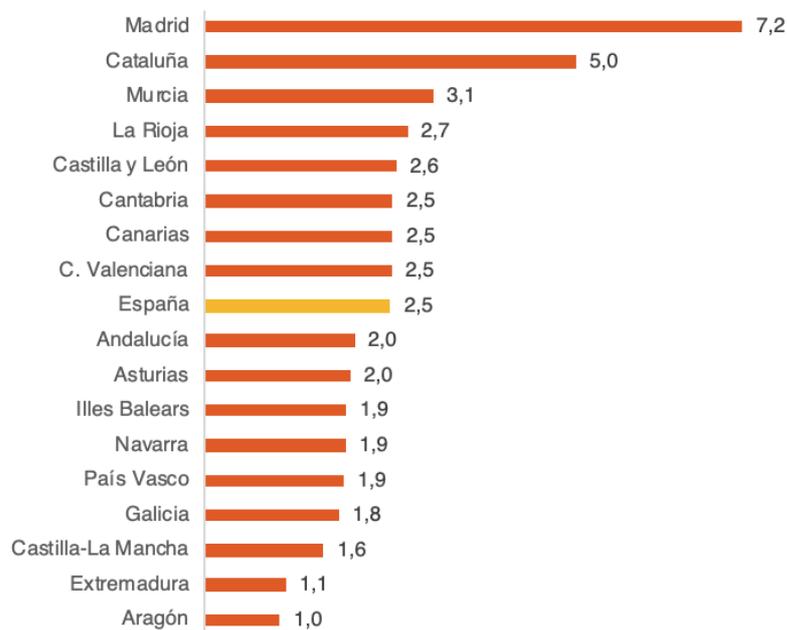


Gráfico 5. Personal en equivalencia a tiempo completo por punto de servicio, 2020.

Se aprecian importantes diferencias en la tasa de equivalencia del personal⁵ entre comunidades autónomas, siendo la media en el conjunto de España de 0,87. Este dato es indicativo de la cantidad de personas que trabajan a tiempo parcial. Comunidades con una mayor densidad de población y mayor población de carácter urbano, como Cataluña y Madrid, presentan tasas de equivalencia del personal de 1 o prácticamente 1, lo que indica un mayor porcentaje de personas que trabajan a tiempo completo. Por el contrario, las zonas con menor densidad de población o mayor porcentaje de bibliotecas en municipios menos poblados la tasa es más baja. El caso más llamativo es el de Extremadura, con una tasa del 0,63, lo que indica una gran cantidad del personal que trabaja a tiempo parcial. Además de Aragón (0,72), ninguna otra comunidad autónoma, presenta una tasa más baja de 0,80: Asturias se sitúa en 0,80; Andalucía, Castilla y León y Castilla-La Mancha en 0,82, País Vasco en 0,83 y Galicia en 0,85. Otras comunidades que ubican menos del 60% de sus puntos de servicio en municipios de menos de 20.000 habitantes, como Comunidad Valenciana (0,87), Illes Balears (0,88), Canarias (0,90) y Murcia (0,86), presentan tasas algo más altas.

⁵ La tasa de equivalencia expresa la jornada laboral media de cada empleado en relación a la jornada completa, siendo 1 la jornada completa y 0,5 media jornada (Hernández Sánchez, 2008). Se calcula dividiendo el número de empleados en equivalencia a tiempo completo por el personal total.

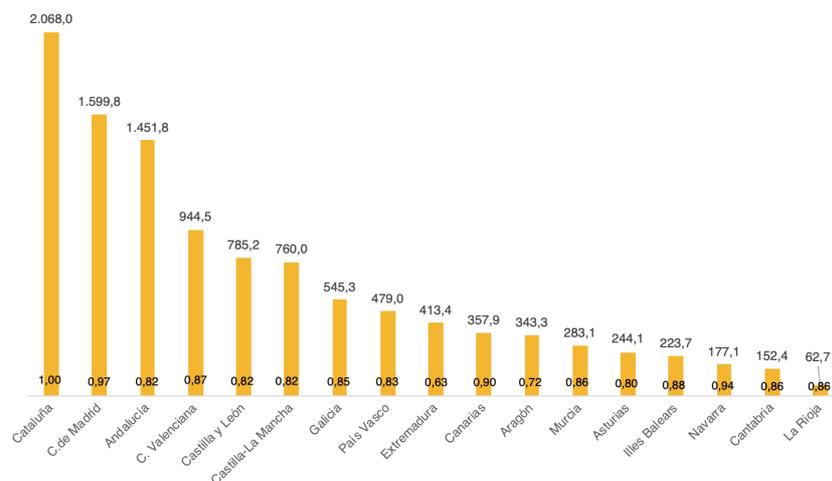


Gráfico 6. Personal en equivalencia a tiempo completo (sobre la columna) y tasa de equivalencia (en la base de la columna) en las bibliotecas públicas españolas, por comunidades autónomas, 2020.

El 12,9% de los profesionales trabajan en bibliotecas donde son el único empleado y en municipios donde hay un único punto de servicio. Esta situación es característica de municipios de menos de 5.000 habitantes, donde suponen la mitad del del personal que trabaja en esas localidades (56,4%), pero también se da en el siguiente tramo, de 5.001 a 20.000 habitantes (8,2%). Esto dificulta el mantenimiento del servicio por bajas laborales y la conciliación familiar, impide al personal ausentarse para asistir a reuniones o formación y coarta el enriquecimiento que supone la colaboración entre compañeros. El porcentaje de bibliotecas en esta situación se ha ido reduciendo año a año desde 2015, primer año con datos disponibles, cuando suponían un punto porcentual más.

También hay bibliotecas con un único trabajador situadas en los municipios de mayor población, aunque en este caso formando parte de una red municipal con más puntos de servicio, lo que les concede un mayor apoyo en las situaciones descritas anteriormente. En definitiva, se puede situar en el conjunto del país el número de personas que trabajan en bibliotecas con un único trabajador en el 17,1%.

Desde el año 2015 se contabilizan en la serie Bibliotecas públicas españolas en cifras el número de bibliotecas que cuentan con personal externo, que son aquellas personas contratadas por una empresa o profesionales autónomos que prestan servicios en la biblioteca. Sin embargo, con los datos disponibles no podemos conocer qué número de personas estaban en esta situación en el período analizado. En 2020, 38 bibliotecas reconocieron contar con personal externo contratado, lo que representa un 0,8% de la

muestra, aunque sospechamos que podrían ser más. A la luz de los datos disponibles, se trata en su mayoría de bibliotecas situadas en municipios de más de 20.000 habitantes y que cuentan con otros puntos de servicio, pero también se da en algunos municipios de menor población. Dentro de este fenómeno se han identificado dos situaciones distintas: por una parte, bibliotecas que contratan personal externo de forma puntual, para cubrir bajas del personal, aprovechando así la flexibilidad de esta forma de contratación. Por otra, bibliotecas que contratan personal externo de forma continuada (durante tres años o más), para cubrir necesidades estables de personal, algo que reconocen 17 puntos de servicio.

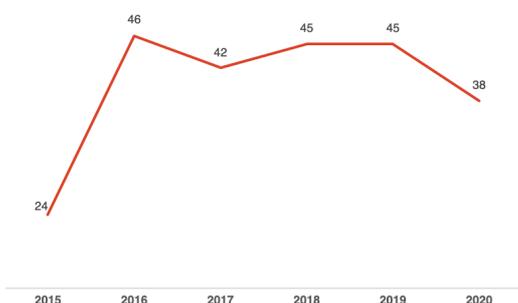


Gráfico 7. Número de bibliotecas que reconocen contar con personal externo en España, 2015-2020.



Gráfico 8. Número de puntos de servicio atendidos exclusivamente por voluntarios o becarios, 2011-2020.

3.3. Categorías del personal

Los datos de la serie Bibliotecas públicas españolas en cifras distinguen cuatro tipos de personal contratado:

- Bibliotecarios profesionales: es el personal que cuenta con una titulación universitaria y que desempeña funciones de responsabilidad. En la administración pública, corresponde a los cuerpos de Facultativos y Ayudantes (grupos A y B).
- Auxiliares de biblioteca: cuentan con titulación académica de bachillerato o equivalente. Corresponde al cuerpo de Auxiliares (grupos C y D).
- Personal especializado: está especializado en otra materia distinta de la biblioteconomía, como pueden ser la contabilidad, gestión de personal, tareas administrativas, informática, encuadernación o la animación sociocultural.
- Otro personal: desempeña tareas que no requieren conocimientos de biblioteconomía u otra especialización, como pueden ser conserjes, vigilantes, subalternos o personal de limpieza.

Además, se incluyen otros dos tipos de personal: voluntarios, quienes colaboran con las tareas de biblioteca sin recibir un salario, y becarios, que son aquellas personas que han recibido una beca de formación, investigación o perfeccionamiento.

La mitad del personal en equivalente a tiempo completo contratado en las bibliotecas públicas formaba parte del grupo de auxiliares en el año 2020 (53,9%) y dos de cada diez eran bibliotecarios profesionales (23,4%). Así, podemos cifrar en el 77,3% el porcentaje de personal bibliotecario en 2020. El personal especializado en otras disciplinas distintas de la biblioteconomía supone el 7,2%, mientras que otros tipos de personal conforman el 15,5% de la plantilla. Estas proporciones se han mantenido sin apenas cambios a lo largo de la década (gráfico 8).

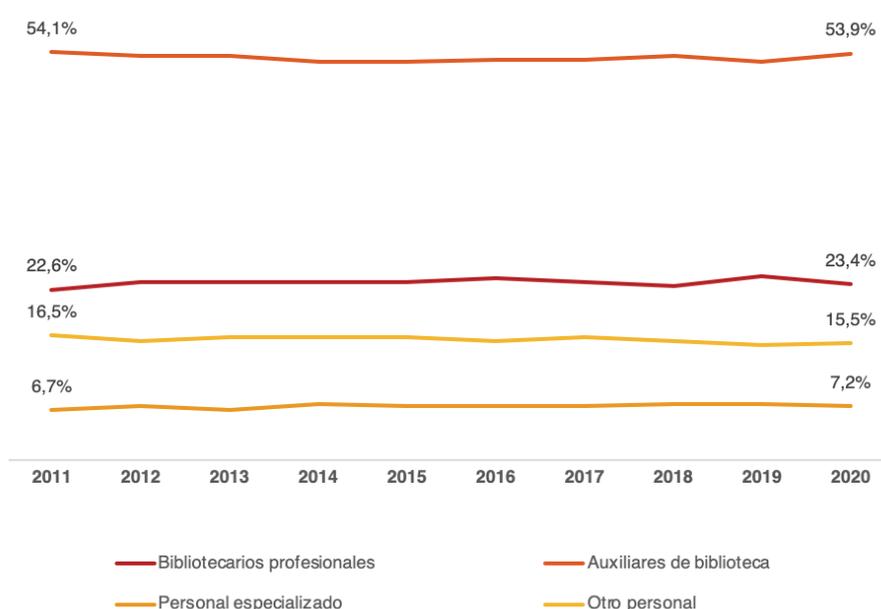


Gráfico 9. Distribución del personal en equivalencia a tiempo completo, 2011-2020.

Existe un conjunto de puntos de servicio, que suponía el 8,6% del total en 2020, que no cuentan con personal bibliotecario (ni bibliotecarios profesionales ni auxiliares de biblioteca), sino solo con personal especializado y con otro personal. Sucede especialmente en municipios de menos de 5.000 habitantes (en el 18,1% de ellos), mientras que en otras franjas de población apenas se da. Tal y como señalaba Hernández-Sánchez (2008), este dato podría enmascarar una falta de reconocimiento laboral de empleados que en la práctica desempeñan tareas bibliotecarias o de mayor responsabilidad, algo que se da en otras categorías —por ejemplo, responsables de biblioteca contratados como auxiliares— pero que los datos disponibles no son capaces de cuantificar.

Sumados al personal total en equivalencia a tiempo completo, voluntarios y becarios representan un pequeño porcentaje del 1,7 y 1,3% respectivamente en 2020. Cabe destacar un ligero aumento del número de voluntarios a lo largo de la década, que acumula 0,6 puntos porcentuales en 2020 respecto a 2011.

Algunos puntos de servicio son atendidos exclusivamente por voluntarios o becarios. Se trata de un porcentaje mínimo sobre el conjunto de las bibliotecas públicas, que apenas representaba un 0,9% en 2020, y que se ha ido reduciendo con el tiempo (gráfico 8). Sucede en bibliotecas situadas fundamentalmente en municipios de menos de 5.000 habitantes, pero también se han encontrado ocho casos, a lo largo de la década, de bibliotecas en municipios de entre 5.000 y 20.000 habitantes sin personal contratado, solo uno de forma continuada y siete de ellos de forma puntual, posiblemente debido a situaciones de baja del personal o a rescisiones de contrato.

3.4. El gasto en personal

El personal de las bibliotecas públicas supuso en 2020 las tres cuartas partes del gasto corriente en las bibliotecas públicas (75,4%). Debido a la reducción de los gastos en adquisiciones durante la crisis económica, el porcentaje del gasto del personal se ha visto incrementado ligeramente en la última década, como señalaron Arroyo-Vázquez, Gómez-Hernández y Hernández-Sánchez (2019), oscilando en valores en torno al 72 y el 75%. Los siguientes gastos corrientes más importantes corresponden a instalaciones (9,0%), otros gastos (8,0%) y adquisiciones (7,1%) (gráfico 10).

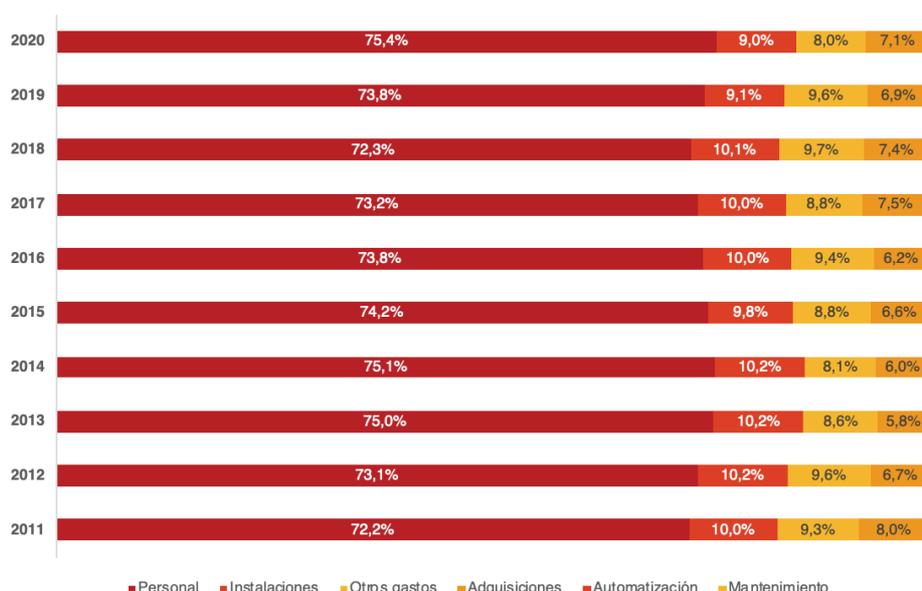


Gráfico 10. Composición del gasto corriente en las bibliotecas públicas españolas, 2011-2020.

El gasto medio por empleado en las bibliotecas públicas se situó en 30.384€ en 2020, según los datos de Bibliotecas públicas españolas en cifras. Son significativas las diferencias entre comunidades autónomas, que reflejan diversas realidades: se observan costes muy por encima de la media, en torno a los 40.000€ por trabajador, en País Vasco, Cataluña y Madrid. Por el contrario, el coste desciende muy por debajo de la media en Extremadura, Aragón, Cantabria y Andalucía (gráfico 11). El coste por trabajador es directamente proporcional al número de habitantes del municipio en que se encuentra la biblioteca. En municipios de menos de 5.000 habitantes los costes se reducen a unos 14.406€ y van aumentando con cada tramo de población, hasta los 43.159€ en grandes ciudades, de más de 500.000 habitantes (tabla 3).



Gráfico 11. Gastos de personal por empleado, por comunidades autónomas, 2020.

Población del municipio	Porcentaje del gasto en personal	Gastos de personal por empleado
Hasta 5.000 hab.	70,7%	14.406€
De 5.001 a 20.000 hab.	71,5%	26.503€
De 20.001 a 100.000 hab.	76,9%	33.314€
De 100.001 a 500.000 hab.	77,7%	36.943€
Más de 500.000 hab.	75,7%	43.159€
España (muestra)	75,4%	30.384€

Tabla 3. Datos sobre el personal por tramos de población, 2020.

La Encuesta anual del coste laboral⁶ sitúa el coste por empleado en el sector de las Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales en 28.007€ durante el año 2020, una cifra que no ha variado mucho desde 2011, lo que refleja la tendencia de contención del gasto en la administración pública. Es un coste similar a la media de otras Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, categoría en la que se inserta nuestra actividad, pero inferior a la media de todos los sectores de actividad (industria, construcción y servicios), que fue de 31.150€ en ese mismo año (gráfico 12). Teniendo en cuenta que el período analizado no recoge aún la etapa inflacionista iniciada en la economía española en 2022, tendremos que estar atentos a la evolución de este dato en los próximos años.

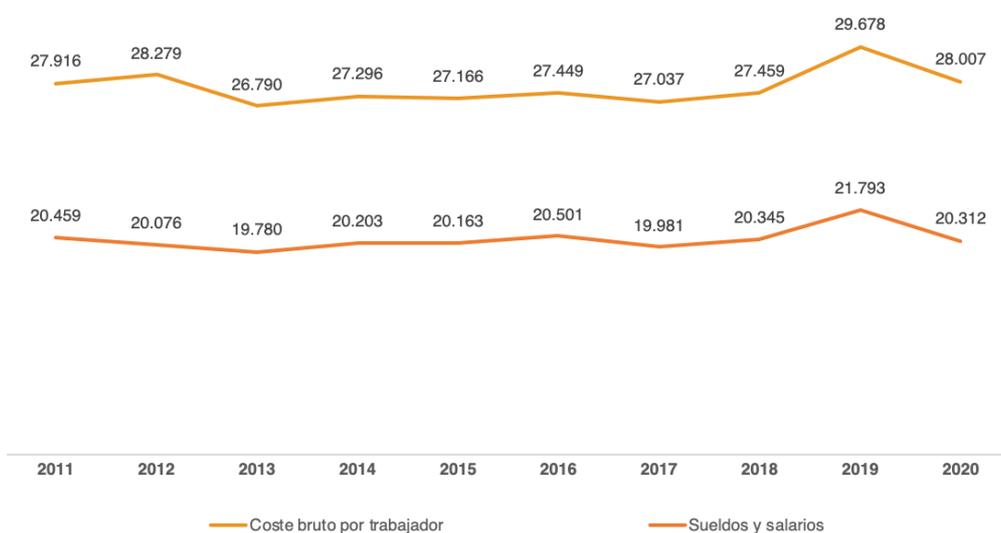


Gráfico 12. Coste bruto por trabajador y sueldos y salarios en el sector Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, 2011-2020. Fuente: Encuesta anual de coste laboral, INE.

El coste bruto por trabajador está constituido no solo por el salario que éste percibe, sino también por otras cantidades en concepto de cotizaciones obligatorias a la seguridad social, cotizaciones voluntarias, prestaciones sociales, gasto en formación e indemnizaciones por despido, gastos de transporte, gastos de carácter social y otros gastos, según recoge la Encuesta anual del coste laboral. En el sector que corresponde a bibliotecas, archivos y museos, el salario suponía un 72,5% del coste total en 2020. Así, esta misma Encuesta sitúa ese mismo año en 20.312€ el salario

⁶

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736060920&idp=1254735976596

medio por trabajador en dicho sector, cifra que también se ha mantenido a lo largo de la década. Si bien estos datos no reflejan con exactitud el salario medio en bibliotecas públicas, nos sirve para acercarnos a su realidad.

La Encuesta anual de estructura salarial⁷ nos muestra cómo la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha visto reducida hasta un 15,6% en 2020 en el sector de las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, mientras que al comienzo del período se situaba en el 20,3%. Esta brecha es tres puntos porcentuales menor que en el conjunto de las actividades, donde alcanzó el 18,7% en 2020.

El estancamiento de los salarios a lo largo de la década es complejo de interpretar debido a la gran cantidad de elementos que intervienen en el cálculo medio, como puede ser el grupo y categoría de los trabajadores, su antigüedad en la administración o la media salarial en cada comunidad autónoma. Sin embargo, teniendo en cuenta que la estructura de las categorías salariales se ha mantenido en las bibliotecas públicas (gráfico 9), todo apunta a los efectos de una baja inflación a lo largo de estos años y a la contención del gasto público como consecuencia de la crisis económica.

3.5. Qué datos necesitamos para conocer la realidad del personal

Los datos disponibles, que hemos expuesto hasta ahora, proporcionan información general sobre el personal de las bibliotecas, pero sería deseable completar la serie estadística actual con otros datos que nos ayuden a conocer mejor la realidad del personal, sin que suponga demasiado esfuerzo para quienes los aportan. En este sentido, la nueva edición de la norma ISO 2789, que fue actualizada en 2022, propone recoger datos sobre la edad y el sexo del personal, lo que permitiría conocer mejor el grado de envejecimiento de las plantillas, la necesidad de un relevo generacional y la composición del personal (ISO, 2022). Este último dato, el sexo, se solicita en la encuesta a las bibliotecas participantes en Bibliotecas públicas españolas en cifras, que se completa a través de la plataforma web Alzira, pero no se publica.

La anterior edición de la norma ISO, la UNE-ISO 2789:2014, ya planteaba la recogida de datos sobre el número de personal externo que trabaja en la biblioteca, tanto el total como en equivalencia a tiempo completo. Este es otro de los datos que ya se pide a las bibliotecas en Alzira pero que no se publica y, sin embargo, sería valioso para conocer el número de profesionales contratados bajo este modelo.

Los empleados de la administración pública en España se clasifican en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual, tal y como

⁷ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&idp=1254735976596

contempla la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (España, 2015). Esta clasificación no queda reflejada en la serie estadística del Ministerio de Cultura y Deporte y, sin embargo, resultaría de gran utilidad para conocer la estabilidad de los contratos y hacer un seguimiento de las medidas de reducción de la temporalidad en el empleo público, previstas por la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (España, 2021), que contempla procesos de estabilización del empleo temporal.

La norma ISO 2789:2022 propone también la recogida de datos sobre el personal que está destinado a determinados servicios: servicios a usuarios, procesamiento de materiales, servicios electrónicos, administración, todos los demás servicios (como eventos y exposiciones, proyectos, digitalización, etc.). También plantea reflejar el tiempo que dedica el personal a otras tareas, como proyectos cooperativos, eventos y actividades, preservación y conservación, digitalización, servicios interactivos, evaluación y preparación de cursos de formación. Sin embargo, completar estos datos puede resultar ciertamente complejo para los bibliotecarios encargados de ello, lo que presumiblemente supondría un mayor porcentaje de error en la información proporcionada que inutilizaría los datos, y la rentabilidad que se obtendría de esta información no sería tan alta como para recomendar su incorporación a la serie.

Algo similar sucede con la recogida de datos sobre las horas de formación que recibe el personal y el número de miembros del personal que han recibido sesiones, que también plantea la ISO 2789. En esta nueva edición se propone además diferenciar las horas de formación para el apoyo de personas con necesidades especiales.

Los datos que proporcionan las principales series estadísticas se deben completar con otros que nos permitan conocer la tasa de reposición de las plazas que quedan libres cuando se producen jubilaciones o rotaciones, el nivel de formación académica del personal (si cuentan con estudios universitarios, bachillerato, formación profesional o educación secundaria obligatoria), qué convenios colectivos regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores o las retribuciones establecidas para cada categoría profesional.

4. Conclusiones

Entre los años 2011 y 2020 se ha producido una pérdida de puntos de servicio de biblioteca pública en España, como respuesta a los ajustes en la administración pública que ha traído la crisis económica, afectando en mayor medida a los municipios de menos habitantes. Esto ha supuesto un incremento en el número de habitantes por biblioteca, en detrimento del servicio a la ciudadanía, y una reducción del personal

durante los años de la crisis, en los que la tasa de reposición de los empleados públicos se redujo. Esta cifra, que tiene una evolución muy desigual en cada comunidad autónoma, se ha recuperado después en el conjunto de España.

Uno de los aspectos que más inciden en las características de las bibliotecas públicas y en su personal es la población del municipio en el que se encuentran, puesto que dependen de la financiación de las entidades locales. Por lo tanto, la cantidad de municipios más o menos poblados configurará en mayor o menor medida la realidad bibliotecaria de cada comunidad autónoma, además de otros factores.

Aunque siete de cada diez puntos de servicio se encuentran en municipios de hasta 20.000 habitantes solo disponen de tres de cada diez profesionales en equivalencia a tiempo completo. Es más, casi la mitad de las bibliotecas públicas se localizan en municipios de menos de 5.000 habitantes, que también son los que cuentan con menos recursos y los que más esfuerzo realizan por el mantenimiento de los servicios públicos en relación con el número de habitantes. Sin embargo, solo el 14,7% del personal en equivalencia a tiempo completo trabajaba en ellas en 2020. Estos datos resultan significativos de la desigualdad, esté o no justificada, en cuestión de recursos humanos en los diferentes territorios.

Así, en los municipios de mayor población las bibliotecas cuentan con más personal por punto de servicio y se aglutina más personal bibliotecario en términos absolutos, lo que contribuye a crear comunidad y favorece la transmisión de experiencias y conocimiento. Es mayor el porcentaje de profesionales bibliotecarios y con mayor nivel de formación, lo que indica una mayor cualificación de su personal. El coste por personal también es mayor y, por lo tanto, sus retribuciones son mejores. En definitiva, este panorama general muestra los avances conseguidos en la profesionalización de las bibliotecas.

Por el contrario, cuanto menor es la población del municipio, las condiciones laborales del personal de biblioteca empeoran a la luz de las variables analizadas en este trabajo. Tienen más contratos a tiempo parcial, su nivel de cualificación es menor (al menos el reconocido en sus contratos) y, por lo tanto, sus retribuciones son también peores por término medio. También hay más posibilidades de que estos empleados trabajen solos en su municipio, sin el apoyo de otros colegas, lo que limita sus oportunidades de formación y de relacionarse con la profesión.

Hay determinadas carencias que son exclusivas de las localidades menos pobladas, como la ausencia de personal bibliotecario especializado (profesionales bibliotecarios o auxiliares) y la atención de bibliotecas por parte de voluntarios o becarios. La ausencia de profesionales especializados puede explicarse por la necesidad de los

ayuntamientos de contratar personal polivalente, que se haga cargo de la biblioteca durante unas horas al día y capaz de desempeñar otras tareas administrativas el resto de su jornada.

Estas situaciones se entienden porque los ayuntamientos con menor población soportan por entero el coste de personal y los problemas que encuentran en la contratación. Esto explicaría las peores condiciones de estos contratos y el peligro al que se enfrentan sus bibliotecas en etapas de crisis económica o de cambios políticos. Por lo tanto, creemos que estos municipios deberían contar con el apoyo de diputaciones y comunidades autónomas, como señala Arroyo Ortega (2021), para garantizar la calidad del servicio al que tienen derecho sus ciudadanos y unas mejores condiciones laborales que ayuden a crear población estable en el territorio.

No debemos olvidar a aquellos municipios que incumplen la ley al no disponer de biblioteca pública. A pesar de que la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece la obligatoriedad de prestar servicio de biblioteca pública en municipios de más de 5.000 habitantes, en 2020 aún quedan 28 municipios que incumplen esta obligación.

El fenómeno de la contratación de personal externo queda reflejado en los datos de manera insuficiente, como hemos visto, a pesar de su relevancia para conocer las condiciones laborales del personal. Sin embargo, es uno de los aspectos que requieren un mayor seguimiento, ya que un mal uso del personal externo, cubriendo puestos de trabajo de forma encubierta, supone un desgaste de la calidad del empleo y de las condiciones laborales a un coste mayor del que tendría un empleado de la administración (Juárez-Urquijo, 2019).

Un dato relevante es la estabilidad del gasto medio por personal a lo largo de la década 2011-2020. Si bien resulta difícil de interpretar, pues son muchas las variables que pueden influir en él —como el porcentaje de profesionales más cualificados, la antigüedad del personal, un mayor número de contratos a tiempo completo o el nivel de vida de la comunidad autónoma—, podría estar ligado a la baja inflación de estos años y la contención del gasto.

A lo largo del trabajo nos hemos encontrado con datos incorrectos o ausencia de datos que nos han impedido profundizar en algunas realidades. En este sentido, cabe poner en valor el trabajo de recogida de datos que realizan las estadísticas y solicitar un mayor compromiso y especial cuidado por parte de los bibliotecarios a la hora de completarlos, así como un esfuerzo adicional en su revisión y comprobación, ya que tienen un especial interés para un mejor conocimiento de la profesión y la defensa de sus intereses (Arroyo-Vázquez y Juárez-Urquijo, 2022).

En la actualidad, diferentes situaciones suponen una amenaza para los empleados de las bibliotecas públicas. La década actual (2021-2030) resultará clave en el mantenimiento de los servicios públicos, puesto que el envejecimiento de las plantillas hará necesario un importante relevo generacional en los próximos años para mantener los actuales servicios. Por otra parte, la reducción de la tasa de temporalidad y la estabilización del empleo son objetivos prioritarios en las administraciones públicas, a instancia de las políticas de la Unión Europea.

Por todo ello, creemos que es necesario mantener la vigilancia constante sobre las condiciones del personal de las bibliotecas públicas y ampliar la información de la que disponemos, incorporando nuevos datos. Sería factible ampliar el número de datos que recogen en la actualidad las principales series estadísticas sin que esto tenga un coste importante en el esfuerzo para su recogida.

Estudios como el que presentamos, de carácter cuantitativo, necesitan completarse con otra información que las series estadísticas no pueden recopilar por sus propias características, como pueden ser las retribuciones por categoría profesional y su evolución —con el fin de detectar si se está produciendo una pérdida de poder adquisitivo—, los convenidos colectivos que regulan sus derechos o su nivel de formación. Por otra parte, la realidad que hemos retratado es muy general y requiere adentrarse con más detalle en cada comunidad autónoma y provincia. Por ello es necesario promover estudios que permitan hacer un seguimiento de las condiciones laborales del personal y comparar entre municipios de características similares, para así detectar la dirección en la que trabajar para la defensa de la profesión.

5. Referencias

AENOR (2014). *UNE-ISO 2789. Información y documentación. Estadísticas internacionales de bibliotecas*. Madrid: Asociación Española de Normalización y Certificación.

ALDEE (2020). Situación del personal de la RLPE: ¿qué sabemos?. En: *ALDEE*, 30 diciembre. <https://aldee.org/blog/index.php/2020/12/30/situacion-del-personal-de-la-rlpe-que-sabemos>

Arroyo Ortega, Óscar (2021). *Universalizar los servicios bibliotecarios públicos en España*. Madrid: FESABID. ISBN: 978-84-939694-4-8.

Arroyo-Vázquez, Natalia; Gómez-Hernández, José-Antonio; Hernández-Sánchez, Hilario (2019). *Las bibliotecas públicas en España: diagnóstico tras la crisis económica*. Madrid: FESABID. ISBN: 978-84-939694-2-4.

Arroyo-Vázquez, Natalia; Juárez-Urquijo, Fernando (2022). El valor de las estadísticas de bibliotecas públicas. *Anuario ThinkEPI*, 16. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2022.e16a30>

Borrego, Ángel; Comalat, Maite (2021). Inserción laboral de los graduados en Información y Documentación cinco años después de titularse. *Anuario ThinkEPI*, 15(1). <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2021.e15a02>

Delmás-Ruiz, Maria; López-Borrull, Alexandre (2015). Perfil profesional en las bibliotecas públicas: visión de los mismos bibliotecarios. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, 35. <https://bid.ub.edu/es/35/delmas.htm>

España (2015). 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 Público. BOE, núm. 261, 31 de octubre. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

España (2020). Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE, núm. 67, 14 de marzo. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463/con>

España (2021). Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. BOE, núm. 312, 29 de diciembre. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/20>

Gómez-Hernández, José Antonio; Hernández-Sánchez, Hilario; Merlo-Vega, José Antonio (2011). *Estudio FESABID sobre los profesionales de la información. Prospectiva de una profesión en constante evolución*. Madrid: FESABID. ISBN: 978-84-930335-9-0.

Hernández-Sánchez, Hilario (2008). *Las bibliotecas públicas en España: dinámicas 2001-2005*. Madrid: Fundación Germán Sánchez Ruipérez. ISBN: 978-84-89384-73-6.

Hernández-Sánchez, Hilario; Arroyo-Vázquez, Natalia (2014). Efectos de la crisis económica en las bibliotecas españolas. *El profesional de la información*, 23(2), 158-164. <https://doi.org/10.3145/epi.2014.mar.08>

IFLA (2001). *Directrices IFLA/UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas*. <https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/hq/publications/archive/the-public-library-service/pg01-s.pdf>

ISO (2022). *ISO 2789:2022. Information and documentation. International library statistics*. Vernier: International Organization for Standardization.

Juárez-Urquijo, Fernando (2019). Algunas reflexiones sobre el marco de contratación en bibliotecas públicas. *Anuario ThinkEPI*, 13. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2019.e13b04>

Lázaro-Rodríguez, Pedro (2022). A vueltas con los datos: ¿inconsistencias en las estadísticas de bibliotecas públicas de España 2019? Recomendaciones para la mejora. *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8a9dq>

Moreiro-González, José-Antonio (2015). ¿Empiezan a cambiar las cosas en el mercado de trabajo de los titulados en información y documentación?. *Anuario ThinkEPI*, 10(1), 49-55. <http://doi.org/10.3145/thinkepi.2016.04>

Tejada-Artigas, Carlos; Moreiro-González, José-Antonio (2003). Mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación. Estudios sobre la inserción laboral de los titulados universitarios. *El Profesional de la Información*, 12(1), 4-9.

Tejada-Artigas, Carlos; Martínez-González, Belén (coords.) (2013). *Perfiles profesionales del Sistema Bibliotecario Español: fichas de caracterización*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de Cooperación Bibliotecaria. https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/perfiles-profesionales-del-sistema-bibliotecario-espanol-fichas-de-caracterizacion_1325/

Tejada-Artigas, Carlos; Rodríguez-Yunta, Luis (2002). *Situación laboral y desarrollo profesional de los socios de SEDIC: resultados de la encuesta realizada en el 2001*. Madrid: SEDIC.

Tejada-Artigas, Carlos; Rodríguez-Yunta, Luis (2007). Un acercamiento a la situación laboral y desarrollo profesional de los trabajadores de la información y documentación: la encuesta SEDIC 2006. En: *X Jornadas españolas de Documentación*, Santiago de Compostela, 9 al 11 de mayo. <http://hdl.handle.net/10261/4646>