

Algunas reflexiones sobre el marco de contratación en bibliotecas públicas

Some reflections on the contracting framework in public libraries

Fernando Juárez-Urquijo

Juárez-Urquijo, Fernando (2019). "Algunas reflexiones sobre el marco de contratación en bibliotecas públicas". *Anuario ThinkEPI*, v. 13, e13b04.

<https://doi.org/10.3145/thinkepi.2019.e13b04>

Publicado en *IweTel* el 17 de octubre 2019

Fernando Juárez-Urquijo

<https://orcid.org/0000-0002-8466-4511>

Muskizko Udal Liburutegia
Biblioteca Municipal de Muskiz
C/ Cendeja 29. Muskiz 48550
ferjur@gmail.com



Resumen: En un plazo aproximado de 10 años la gran mayoría de trabajadores públicos que han gestionado las bibliotecas públicas desde la recuperación de la democracia se van a jubilar. Un nuevo grupo de profesionales, nacidos y formados en tiempos de internet, moldeará las bibliotecas españolas del XXI. La actual tendencia de contrataciones (titulaciones no específicas, desregulación profesional, legislación sobre bibliotecas y mapas de lectura pública sin desarrollar, externalizaciones) y la evolución del entorno sociotecnológico auguran un escenario laboral depauperado en el que las bibliotecas serán gestionadas por profesionales que no tendrán necesariamente cualificaciones específicas en Biblioteconomía y Documentación. Es necesario que administraciones, empresas, sindicatos y, por supuesto, los propios profesionales, aborden problemáticas y consensuen unas conductas éticas para construir servicios bibliotecarios de calidad respetuosos con los profesionales que contrata y con los ciudadanos a los que sirven.

Palabras clave: Biblioteca pública; Modelos de gestión; Contrataciones; Marco laboral.

Abstract: Most of the public employees that have managed public libraries since the recovery of democracy in the 80s are going to retire within the next ten years. A new group of professionals born and raised in times of the Internet will manage the Spanish libraries of the 21st century. The current tendency of recruitment (non-specific degrees, lack of professional regulation, no development of legislation about libraries and maps of public reading, outsourcing) and the evolution of the sociotechnological environment predict an impoverished work environment in which libraries are run by professionals that are not qualified in Library and Information Sciences. It is necessary that the administration, firms, trade unions and, of course, professionals themselves, address the problems and agree ethical behaviors in order to build library services respectful with the professionals that are going to be employed and the citizens that are going to become library's customers.

Keywords: Public libraries; Management models; Hiring; Work framework.

1. Es hora de pensar en el relevo

Los cambios políticos del último cuarto del siglo XX (recuperación de la democracia, renovación de ayuntamientos, surgimiento del estado de las autonomías) supusieron la creación de nuevas administraciones y la consiguiente contratación “en bloque” para cubrir las necesidades de personal. Un bloque que envejece y no se ha renovado convenientemente. Según datos de *Moncloa* la edad media de los empleados públicos de la AGE (Administración General del Estado) es de 52 años, diez años por encima de la media de edad en el conjunto de la población activa, y solo el 10% tiene menos de 40 años. Al problema del envejecimiento se añade la pérdida de efectivos: desde 2009 las tasas mínimas de reposición¹ han supuesto la pérdida de 36.512 puestos. En 2019 se prevé la jubilación de un 14% del personal, una cifra que superará el 51% en los próximos diez años y que, para algunos grupos, como los auxiliares administrativos, podría alcanzar el 62%^{2,3}.

Al igual que sucede en la AGE, en un plazo aproximado de 10 años serán reemplazados la gran mayoría de trabajadores públicos que han gestionado las bibliotecas públicas desde la recuperación de la democracia⁴ (Hernández-Sánchez, 2003). Un nuevo grupo de profesionales, nacidos y formados en tiempos de internet, moldeará las bibliotecas españolas del siglo XXI. La actual tendencia de contrataciones (titulaciones no específicas, desregulación profesional, legislación sobre bibliotecas y mapas de lectura pública sin desarrollar, externalizaciones) y la evolución del entorno sociotecnológico auguran un escenario laboral depauperado en el que las bibliotecas serán gestionadas por profesionales que no tendrán necesariamente cualificaciones específicas en el ámbito de la Biblioteconomía y Documentación.

2. Los modelos de gestión y su aplicación

Una de las charlas más interesantes (y divertidas) del *IX Congreso de Bibliotecas Públicas* celebrado en Logroño en noviembre de 2018 fue la impartida por Carles Ramió sobre los modelos de gestión en la administración⁵. Tras hacer un repaso general de las ventajas e inconvenientes de cada modelo (el tradicional modelo burocrático, el modelo gerencial que apuesta por la subcontratación para mejorar la gestión y ahorrar costes, el modelo de gobernanza del XXI con el que el ciudadano recupera influencia política y el existente pero no reconocido modelo clientelar -político, sindical, corporativo- que aprovecha las grietas de los anteriores para aflorar), Ramió recordó que la mayoría de las personas que trabajamos para las diferentes administraciones hemos cubierto un ciclo (el que transcurre desde la conformación de las nuevas estructuras administrativas surgidas tras la dictadura hasta la actualidad) y estamos a las puertas de una jubilación en masa. Las administraciones tendrán que decidir cómo van a renovar sus recursos humanos en un contexto sociotecnológico que está modificando la relación administración-ciudadanía: digitalización, inteligencia artificial⁶, robótica, nuevos sistemas de carácter colaborativo entre los ciudadanos. Previsiblemente surgirá un “ecosistema” diferente de servicios que serán cubiertos por un nuevo y más reducido tipo de profesionales.

Creo que en aquel auditorio de Logroño los profesionales⁷ redujimos la exposición de Ramió a una confrontación entre modelos de gestión buenos y modelos de gestión malos. Identificamos el modelo gerencial (externalización) con recortes presupuestarios, precariedad laboral y servicios deficientes para la ciudadanía y el modelo burocrático (acceso mediante oposición regida por los principios de igualdad, mérito y capacidad debidamente reconocidos y retribuidos) con seguridad laboral y un servicio a la ciudadanía poco conflictivo y de calidad (Ibáñez-Hernández, 2019). Por el contrario, muchos responsables políticos creen que la externalización es flexible, barata y eficiente mientras que lo que se funciona es más rígido, caro e ineficiente.

Afirmar que un modelo es mejor que otro es gratuito, ambos tienen pros y contras y la escala de grises es muy amplia; la diferencia no reside tanto en el modelo como en su ejecución. Es cierto que hay ejemplos de externalizaciones en bibliotecas que han tenido problemas (EREs en la *Biblioteca Nacional*⁸, movilizaciones de los “mediadores” en *Ubik*⁹, mediateca de *Azkuna*¹⁰, *Civivox* en Navarra¹¹, bibliotecas municipales de Las Palmas de Gran Canaria¹²), también que en la misma jornada en la que Ramió nos auguraba un futuro diferente se expusieron las experiencias de *Ubik*¹³, *Bibliotecas Municipales de Huesca*¹⁴ y *Biblioteca Municipal Ágora* (A Coruña)¹⁵, bibliotecas parciales o totalmente externalizadas, algunas inmersas en conflictos, que demostraron que la subcontratación no está reñida con la calidad del servicio.

“La actual tendencia de contrataciones augura un escenario laboral depauperado en el que las bibliotecas serán gestionadas por profesionales que no tendrán necesariamente cualificaciones específicas en el ámbito de la Biblioteconomía y la Documentación”

La externalización facilita los procesos de contratación y es más flexible para acometer nuevos proyectos de carácter no estructural; los problemas surgen cuando buscando el ahorro de costes se utiliza para disminuir injustificadamente los medios personales propios, se relaja el control en la selección y formación del personal y no se prevén los problemas de gestión derivados de la alternancia que se produce con cada nueva contratación. La combinación de estos factores propicia situaciones laborales muy precarias. El modelo burocrático-meritocrático (la oposición), en teoría impecable en sus valores públicos, otorga estabilidad laboral pero no siempre evita la precariedad ni garantiza un servicio sin conflictos. Para muestra la huelga convocada en junio de 2019 en las bibliotecas de Barcelona¹⁶ o las condiciones de las plazas en las que se oposita para ser auxiliar administrativo de mañana y bibliotecario de tarde¹⁷.

3. El empleador y sus circunstancias

Las bibliotecas públicas dependen de los ayuntamientos¹⁸. A finales del XX, cuando se empezaron a convocar las plazas para las nuevas bibliotecas, los estudios de biblioteconomía eran casi inexistentes y no había suficientes profesionales con titulación específica (Abadal, 1993)¹⁹. De forma natural se recurrió a personas con cualquier titulación que acreditasen unos conocimientos mínimos y básicos sobre el libro y las bibliotecas. Ese origen del colectivo profesional (titulaciones varias y situaciones laborales dispares²⁰) imposibilitó la creación de un perfil laboral específico y condiciona las contrataciones. El escenario ha cambiado en estos años (estudios universitarios, profesionales titulados, asociaciones y colegios, legislación sobre bibliotecas) pero no los requisitos de contratación: los títulos relacionados con la gestión de la información tienen poca consideración tanto en los puestos de trabajo ofertados por las administraciones como en los de las empresas y se cubren con profesionales que proceden de cualquier ámbito (Muñoz-Cañavate; Larios-Suárez, 2018).

El compromiso de financiación de las administraciones locales con las bibliotecas alcanza el 80%, gran parte dedicado a gastos de personal²¹ (Arroyo-Vázquez; Hernández-Sánchez; Gómez-Hernández, 2019). Pero además de bibliotecas manejan un número creciente de nuevas competencias que lastran sus finanzas y desequilibran sus estructuras. Para cumplir con sus obligaciones recurren a una combinación de servicios nucleares funcionarizados (cada vez más reducido) y servicios “secundarios” externalizados (en aumento) que divide a los trabajadores en directos de primera categoría e indirectos de segunda. El recurso a la externalización y la tendencia a amortizar las actuales plazas o a cubrir las con promociones internas deficientes²² son atajos que permiten ahorros de costes y paz laboral a corto plazo, pero dañan a la institución (pérdida de calidad real y percibida, desapego profesional, huelgas), a la empresa que licita (es percibida como “explotadora”, no es capaz de retener a trabajadores cualificados) y a la ciudadanía.

Externalizar simplifica las contrataciones y permite adaptarse con rapidez a los cambios, pero es falso que recorte gastos: el análisis sobre la razonabilidad, en términos estrictamente económicos, de la contratación externa en la *BNE* reveló que, en los ejercicios 2011 y 2012, el coste medio de los empleados externos fue más alto que el de los propios de la *Biblioteca*, mientras que en 2013 se dio la situación contraria, como consecuencia de las menores disponibilidades presupuestarias. Por otra parte, calculó que el coste de sustituir a los trabajadores externos contratados, en 2013, por personal propio de la *Biblioteca Nacional* de categorías similares, era inferior en 365.475 euros a la cantidad abonada por la prestación de servicios contratados en dicho periodo²³.

Además de la rapidez en la contratación y del (supuesto) ahorro de costes, las administraciones buscan liberar cargas de trabajo a sus servicios nucleares. La externalización ofrece ventajas a la hora de gestionar el personal (contrataciones, vacaciones, bajas, relevos) pero existe el riesgo de despreocuparse en exceso perdiendo el control sobre los fines y la materialización de los servicios. Las condiciones de licitación se establecen en los pliegos de condiciones (servicios a cubrir, horarios, convenio laboral a aplicar, titulaciones necesarias para el desempeño de las funciones...) y deben estar respaldadas con una partida presupuestaria que garantice el pago de lo que exige y con un seguimiento para velar por el correcto cumplimiento de lo estipulado. Un pliego deficiente (por lagunas en su redacción, dotación económica insuficiente, etc.) favorece a empresas grandes que pueden permitirse licitar rebajando beneficios, expulsa del mercado a empresas pequeñas (a menudo creadas por profesionales que se autoemplean), obliga a elegir entre comportamiento ético y supervivencia (licitar sabiendo que tendrás que pagar mal) y, casi siempre, es origen de conflictividad laboral.

Para regular aspectos laborales básicos en materia de funciones, horarios, retribuciones, conciliación familiar... existen los convenios laborales. Nuestro sector profesional carece de convenio propio y se recurre al de otros ámbitos (como el de oficinas y despachos) que no están adecuados a las problemáticas de las bibliotecas. Las huelgas

“Externalizar simplifica las contrataciones y permite adaptarse con rapidez a los cambios, pero es falso que recorte gastos”

ponen al descubierto las condiciones en las que se encuentran los nuevos profesionales: jornadas excesivas, salarios muy bajos, carencia de pluses. Tras las presiones se acuerdan nuevas condiciones (“la verdad es que cualquier cosa es mejor que lo que teníamos”²⁴) que mejoran la situación²⁵ pero no solucionan los problemas de fondo: la falta de un convenio propio adecuado a nuestro perfil profesional. En las jornadas profesionales organizadas por ALDEE²⁶ una de las ponentes, Karmele Aguayo, bibliotecaria y representante sindical, recordó que para modificar un convenio laboral es necesario que sindicatos y empresas del sector lleguen a un acuerdo y advirtió que si los profesionales no participamos en esas reuniones sectoriales no conseguiremos dar a conocer las particularidades de nuestros perfiles profesionales para que sean tenidos en cuenta. Nuestras asociaciones podrían facilitar esa interlocución.

“Nuestro sector profesional carece de convenio laboral propio y se recurre al de otros ámbitos que no están adecuados a las problemáticas de las bibliotecas”

4. El asociacionismo

No fue casual la creación de asociaciones profesionales en el mismo momento en el que se inauguraron bibliotecas (Torres-Santo-Domingo, 2009): los nuevos bibliotecarios necesitaban agruparse para conseguir formación *ad hoc* y defender derechos. Colegios y asociaciones ofrecieron formación específica y dotaron de conciencia de “grupo”. El origen condiciona y marca; nuestras asociaciones, con muchos socios trabajando para la administración, nacieron apegadas al modelo burocrático con el que comparten ritmo biológico: envejecen juntos. El problema puede surgir si desde las asociaciones no son (somos) capaces de renovar una masa social “funcionarizada y envejecida” con nuevos profesionales que en su mayoría encuentran empleo en la empresa privada (Abadal; Borrego; Serra-Pérez, 2012). Muchos colegas se preguntan si podemos considerar “bibliotecarios” a los trabajadores de estos centros concebidos en una sociedad plenamente digital que descubren nuestras contradicciones y debilidades: apuesta de las administraciones por modelos de gestión flexibles, protagonismo de la empresa privada, carencia de un marco sindical propio adaptado a las nuevas necesidades imprescindible para redactar pliegos de condiciones respetuosos, profesionales con titulación variada en situación precaria. El sentimiento es recíproco: las movilizaciones en el sector demuestran que estos nuevos profesionales buscan en otras organizaciones el apoyo que necesitan. En Euskadi las reivindicaciones laborales se han canalizado a través de un sindicato; el papel de ALDEE²⁷, la asociación de referencia en Euskadi (que actualmente presido), ha sido el de espectador preocupado pero pasivo ante los acontecimientos. En contactos informales han sido varios los colegas que me han manifestado que no se identifican con lo que las asociaciones al uso representan y defienden. Y perdemos todos. En las bibliotecas la interacción presencial con las personas (una de las pocas tareas en las que el impacto de la tecnología no nos va a reemplazar a corto plazo) quedará en manos de nuevos profesionales a los que no consideramos colegas, que no nos consideran colegas.

5. El futuro ya está aquí: ¿podremos modelarlo?

Al igual que hace cuarenta años, estamos a las puertas de una nueva contratación en bloque que perfilará las bibliotecas públicas del XXI. El panorama que nos adelantan los actuales modelos de contratación (amortizaciones de plazas, reemplazos sin respetar categorías y titulaciones, externalización justificada en ahorro de gastos, pauperización de condiciones) debería hacer reflexionar a todos los agentes implicados: administraciones, universidades, empresas, sindicatos y asociaciones profesionales. De mantenerse las tendencias las situaciones de descontento laboral alejarán de nuestros centros a los profesionales más cualificados, generarán tensiones que repercutirán en la calidad de los servicios y dañarán la percepción del valor de bibliotecas y administraciones. Además, las empresas tendrán problemas para retener profesionales mínimamente formados y estarán obligadas a renovar con más frecuencia sus plantillas, con la consiguiente pérdida de “conocimiento” y repunte en gastos de formación. Esta nueva realidad también dificultará la sintonía entre los actuales profesionales y los que van a sustituirles haciendo más costosa la renovación generacional en las asociaciones.

El relevo generacional nos desnudará como colectivo: aún no compartiendo ciclo formativo ni titulaciones seremos profesionales de la información quienes (con o sin título específico) nos presentaremos a las nuevas plazas, quienes aconsejaremos cómo se van a licitar las externalizaciones o qué bases se van a redactar y aplicar, quienes crearemos empresas y contrataremos a otros colegas para intentar ganar una licitación, quienes velaremos por el cumplimiento de unas leyes bibliotecarias que existen pero no se aplican por falta de desarrollo, quienes formaremos sin acertar con las demandas del mercado laboral. Necesitamos llevar a las personas al centro del asunto: la (sub)contratación “es un proceso que no podemos combatir; debemos conocerlo y gobernarlo, a partir del comportamiento” (Dal-Porto, 2005).

¿Será posible construir servicios bibliotecarios de calidad respetuosos con los profesionales que contratan y con los ciudadanos a los que sirven?, ¿podremos contribuir los actuales profesionales a conseguirlo? Si queremos que así sea debemos entender las circunstancias, conocer los mecanismos de contratación, anticiparnos para asesorar sobre bases, pliegos y convenios, alertar sobre los posibles riesgos (precariedad laboral, descontento, desafección, conflicto) e invocar el cumplimiento de las existentes (aunque a menudo no desarrolladas y, por tanto, no cumplidas) leyes de biblioteca. Los profesionales, a través de nuestras asociaciones, podemos ayudar a construir un espacio de encuentro para que administraciones, empresas, sindicatos y, por supuesto, los propios profesionales, abordemos problemáticas y consensuemos unas conductas éticas en la búsqueda de un objetivo común.

6. Notas

1. La tasa de reposición de efectivos es la ratio que determina el número de funcionarios de nuevo ingreso que se pueden incorporar en una administración pública en función de las bajas que se hayan producido en el año anterior. <https://oposicionestica.blogspot.com/2010/03/la-tasa-de-reposicion-ese-mecanismo-de.html>
2. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2019/290319-consejo.aspx>
3. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Documents/2019/290319-ope2019.pdf>
4. La vinculación entre el desarrollo democrático y el desarrollo de las bibliotecas públicas en el estado español se refleja claramente en el año de creación de las bibliotecas existentes en la actualidad. Según los datos recogidos por el *Instituto Nacional de Estadística*, de las bibliotecas públicas existentes en el año 2000, más de dos terceras partes han sido creadas con posterioridad a 1979, año en que se constituyen los primeros ayuntamientos democráticos. Con anterioridad a esa fecha, tan solo se había creado el 31% de las registradas en 2000 incluyendo entre ellas numerosas bibliotecas cuyos edificios han sido ampliados, incluso totalmente renovados.
5. Ramió, Carles. *Modelos de gestión en la Administración Pública*. <https://youtu.be/luDCjIPKyF7k>
6. El nuevo bibliotecario de la Universidad de Oklahoma es un *chatbot*. <https://observatorio-ia.com/el-nuevo-bibliotecario-de-la-universidad-de-oklahoma-es-un-chatbot>
7. Entiendo que la mayoría, trabajadores "directos" y "asentados" en la administración (funcionarios y/o personal laboral) con más facilidad de acceso a permisos para acudir a este tipo de eventos socioprofesionales.
8. <http://todosobremiere.blogspot.com/2014/09/ideario-de-todo-sobre-mi-ere.html>
9. Tras unas primeras movilizaciones parciales el 22 de diciembre de 2018 se inició una huelga que duró 229 días. "Ubik reabre sus puertas a la ciudadanía. Tabakalera. Donostia / San Sebastián". <https://www.tabakalera.eu/es/ubik-reabre-sus-puertas-la-ciudadania>
10. Concluye con acuerdo la huelga en la *Mediateka del Azkuna Zentroa*. <https://www.deia.eus/2018/07/06/bizkaia/concluye-con-acuerdo-la-huelga-en-la-mediateka-del-azkuna-zentroa>
11. Éxito de la huelga en los *Civivox*, que afecta a unos 2.200 usuarios en Pamplona. <https://www.noticiasdenavarra.com/2019/10/09/economia/exito-de-la-huelga-en-los-civivox-que-afecta-a-unos-2200-usuarios-en-pamplona>
12. <https://twitter.com/bibprecarios?lang=es>
13. Mariskal, Arantza; Aristondo, Oihana. *Ubik staff, surtido variado de conocimientos, experiencias y pasiones*. <https://www.youtube.com/watch?v=FbJqivbfvWk>
14. Rey, Alicia. *10 años de gestión de proyectos de bibliotecas públicas con financiación europea*. <https://www.youtube.com/watch?v=3HqktL2AP3Q>
15. Ameijeiras, Cristina. *Si tú me dices ven... Tejiendo capital social en la biblioteca*. https://www.youtube.com/watch?v=leW1AeXvG_4
16. Las bibliotecas de Barcelona hacen su primera huelga. https://elpais.com/ccaa/2019/06/03/catalunya/1559593766_836615.html
17. Población de 6.680 habitantes con dos bibliotecas, cada una de ellas con un único trabajador. Se convocaron plazas de nivel C2, jornada de mañana de auxiliar administrativo en oficinas municipales y de auxiliar de biblioteca por la tarde. El resultado: dos puestos con condiciones laborales sensiblemente inferiores a las de sus compañeros de administración (horarios mucho más amplios, desempeño de dos tareas diferentes al coste de la más barata) y dos bibliotecas unipersonales sin apoyo técnico de ningún tipo con un personal que buscará mejorar su futuro dentro de la administración pero, seguramente, lejos de la biblioteca. <https://bit.ly/34Zi8Ms>
18. La *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*, en su artículo 26.1, apartado b), determina que los municipios con población superior a 5.000 habitantes deberán prestar servicios de biblioteca pública.

19. La promulgación del RD 3104/78 (1979) que introduce oficialmente los estudios de Biblioteconomía y Documentación en el Estado español, y la Orden de 24/02/81 que desarrolla las directrices para elaborar los planes de estudios en las Escuelas, marcan el punto de partida de la consolidación del Primer Ciclo de estudios universitarios que se vio reforzada con la aprobación de las *Directrices propias* (1991) de la *Diplomatura de Biblioteconomía y Documentación*. En abril de 1992, el Plenario del Consejo de Universidades aprobó la creación de la *Licenciatura de Documentación* (BOE27/08/1992).

20. Un ejemplo de “dispersión organizativa” y “falta de ajuste en la estructura”: en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi los 34 puestos de los grupos A y B aparecen en la RPT con 14 códigos y denominaciones diferentes y con niveles de 18 a 28.

Bartolomé-Domínguez, Emiliano. *Las bibliotecas de la administración general vasca: lo real y lo virtual*.
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/jornadas_bibliotecarias/eu_8126/adjuntos/jorna12.pdf

21. Por cierto, 10 puntos más que antes de la crisis “Las bibliotecas públicas en España: diagnóstico tras la crisis económica”.
<http://www.fesabid.org/sites/default/files/imagenes/fesabid/Informe-fesabid-digital.pdf>

22. Aquí aparece el modelo clientelar: la presión sindical para mejorar la situación de los trabajadores de la institución hace que se faciliten promociones internas con personal no cualificado y sin atender a las necesidades del puesto a cubrir.

23. <https://bit.ly/37cs22i>

24. Las trabajadoras de la Mediateka del Azkuna Zentroa de Bilbao lo lograron
<https://www.mrafundazioa.eus/es/articulos/las-trabajadoras-de-la-mediateka-del-centro-azkuna-de-bilbao-lo-lograron>

25. Finaliza con acuerdo la huelga en Tabakalera de Donostia.
<https://www.ela.eus/es/donostia/noticias/finaliza-con-acuerdo-la-huelga-en-la-tabakalera-de-donostia>

26. Informazio eta Dokumentazio Kudeatzaileen V. Bilkura: Liburutegi eta artxiboak: funtzionaritzatik haratagoko kontratazio markoa. Nolako da etorkizuna?
<https://bit.ly/2SuZUmY>

27. <http://aldee.org/es/index.php>

7. Referencias

Abadal, Ernest (1993). “La formación en biblioteconomía y documentación en España”. *Documentación de las ciencias de la información*, n. 16, pp. 9-46.

<http://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/DCIN9393110009A/20105>

Abadal, Ernest; Borrego, Ángel; Serra-Pérez, Rafael (2012). “Mercado laboral de profesionales de la información: evolución de la oferta y de los perfiles ocupacionales”. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, n. 29.

<https://doi.org/10.1344/BiD2012.29.8>

Arroyo-Vázquez, Natalia; Hernández-Sánchez, Hilario; Gómez-Hernández, José-Antonio (2019). *Las bibliotecas públicas en España: diagnóstico tras la crisis económica. Informe Fesabid*.

<http://hdl.handle.net/10760/38948>

Dal-Porto, Susanna (2005) “Eternalizzare in biblioteca: Osservatorio Lavoro AIB, rappresentanti di biblioteche e di imprese di servizi, sindacato a confronto”. En: *Seminario AIB - Sezione Toscana*, 25 maggio 2005.

<http://hdl.handle.net/10760/6785>

Hernández-Sánchez, Hilario (2003). “Un servicio público llamado biblioteca”. En: *I Jornadas del Sistema Nacional de Bibliotecas de Euskadi*. Donostia, 16 y 17 de octubre de 2003.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/jornadas_bibliotecarias/es_8126/adjuntos/jorna19.pdf

Ibáñez Hernández, Rafael (2019) “La externalización del servicio de biblioteca pública, ¿tiene justificación?”. *Mi biblioteca*, n. 58.

Muñoz-Cañavate, Antonio; Larios-Suárez, Verónica (2018). “Los estudios de Grado en Información y Documentación en España. De los antecedentes a la situación actual: una visión crítica”. *Transinformação*, v. 30, n. 3, p. 336-347.

<https://doi.org/10.1590/2318-08892018000300006>

Torres-Santo-Domingo, Nuria (2009). “Asociacionismo en España”. *II Jornada Profesional de la Red de Bibliotecas del Instituto Cervantes*. Madrid, 10 de diciembre de 2009. Presentación.

<http://hdl.handle.net/10760/18888>

Fernando Juárez-Urquijo
Biblioteca Municipal de Muskiz
ferjur@gmail.com