

INFORME SOBRE LA PRÁCTICA EN EL GRUPO DE GÜERTA DEL BAH! PERALES 2013

(Refrito del 2003,2005. Revisado por el BAH!palante en 2009 y vuelto a tocar en 2013 por el GG)

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2003 el Grupo de Trabajo realizó este informe por los motivos que se explican en las siguientes líneas:

“Aquí se intentan recoger las pautas organizativas y de actuación en general de uno de los grupos de la cooperativa de producción-distribución-consumo (P-D-C) Bajo el Asfalto está la Huerta! (BAH!). Éstas son el resultado de una evolución a través de los aciertos y errores de varios grupos sucesivos de personas, en una dinámica de mucho esfuerzo continuado detrás del que está en realidad toda la cooperativa. Como en muchos aspectos de la cooperativa, es la práctica la creadora de identidad en el grupo de trabajador+s ; es en algunos momentos de reflexión como éste cuando queda analizada, recogida y sirve de base, lo que no quiere decir que no haya habido o siga habiendo reflexión previa a la acción.

Los objetivos de esta redacción son: descriptivos, de reflexión interna y facilitar un punto de referencia para el futuro y para otros grupos; alguno se cumplirá, aunque no sin cierto desorden y mezcla de lo descriptivo-reflexivo-etc.”

En el 2009 el texto fue revisado por la comisión Bah-Palante :

“Después de la marcha de uno de los grupos más estables que ha tenido la cooperativa se completó este texto aportando más información. Este sigue siendo un documento en construcción permanente y cuyo valor reside en la acumulación de experiencias organizativas dentro del grupo de trabajo”.

Por esto desde el GG hemos decidido actualizarlo, considerándolo un documento de gran importancia tanto para nosotras, que de esta manera re-consensuamos nuestras tareas, como para la cooperativa sirviendo de canal de comunicación y acercamiento así como de aporte al archivo histórico del BAH.

Hemos dejado intactas algunas partes que, aunque ya han cambiado nos parecen importantes como historia y pensamos que añadiendo nuestros comentarios y actualizaciones puede dar una línea de tiempo que esperamos sea comprensible.

Nuestras aportaciones, las del GG en el 2013, están en colorao.....

2. CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y CONTINUIDAD

A finales del siglo pasado... se formó el primer grupo de trabajador+s, como el resto de la cooperativa, sobre la base del colectivo BAH!, gente interesada por el estudio y la práctica de la Ecología Social y su materialización en tres proyectos: okupación de un pueblo abandonado en Navarra, edición de una revista y formación de una cooperativa de producción-consumo. Es el tercero el que empieza a cuajar y continúa cuajando. En lo referido al grupo de trabajador+s, ha evolucionado en muchos sentidos, recogándose aquí algo de lo sucedido en “los últimos tiempos”.

En los primeros tres años el relevo se produjo con dificultades de reunir a la gente suficiente, consiguiéndose a veces en el último momento o después de muchos aprietos. A medida que la cooperativa fue consolidándose y las condiciones en el grupo mejorando, este relevo ha sido más fluido, llegando a

un punto en el que se hizo necesaria una selección inicial. El grupo de la temporada 2001/2002 estableció unos criterios en función de los que se daría prioridad a unas personas u otras a la hora de entrar en el relevo, encontrando en estos criterios la forma de participar en el futuro del propio grupo. Se trata de cuestiones objetivas, que se exponen abiertamente en una reunión colectiva (septiembre'02) con l+s interesad+s en entrar, y cuestiones subjetivas que se materializan en un “período de prueba” de un mes en el que el compromiso no se hace efectivo por ninguna de las dos partes. En el 2002/03 se actualizan tales criterios y el “casting” se realiza de manera conjunta entre los grupos de trabajador+s de Perales y de San Martín de la Vega, cooperativa en formación. (Para más detalle ver archivo histórico).

(* Nota sobre el “casting”: está por ver cómo organizarlo intentando incluir una presentación, introducción de la cooperativa, ronda de l+s antigu+s contando su experiencia (para hacer ambientillo), ronda de motivaciones-situación personal de l+s asistentes, exposición de las condiciones de “trabajo”, de los criterios objetivos y de los ¿subjetivos?, ronda/s de la gente posicionándose en torno a los criterios y para acabar, breve evaluación. Es importante crear clima distendido y de confianza para permitir que la gente cuente con naturalidad, evitar sensación de frialdad.)

Una vez vislumbrado tras la reunión el que sería el grupo relevo, se comunica así a l+s interesad+s y conviven un fin de semana (octubre) fuera de Madrid tod+s o gran parte de quienes estaban en el grupo y quienes se unen. El primer día se dedica sobre todo a informar acerca del grupo y de la cooperativa, habiéndose entregado antes algunos textos; el segundo se enfoca más bien hacia el año que comienza, a fijar objetivos generales. En este fin de semana se pretende comenzar a formar grupo.

Sobre la composición reflejaremos el género, la experiencia agrícola, la residencia y la procedencia.

- Salvo en la segunda campaña la relación mujeres-hombres ha sido desequilibrada, siendo las mujeres minoría y dándose el caso de que son quienes menos permanecen. Es en la quinta campaña cuando las mujeres van a ser mayoría en Perales.
- Generalmente han sido personas sin experiencia agrícola las que se han unido al grupo, aspecto que ha sido cubierto por un+s poquit+s campeón+s al principio.
- Salvo el segundo año, el grupo se desplazaba al completo de la ciudad al campo a diario. La mayor parte del grupo de la cuarta campaña se muda a la comarca.
- La mayoría de los huecos que han ido quedando se han ido cubriendo con personas procedentes de grupos de consumo o relacionadas de alguna manera con la cooperativa en el pasado.

Por último, acerca de la continuidad del grupo: sólo dos personas del primer grupo han estado presentes en el tercero y sólo una va a estar en el cuarto, nadie ha permanecido desde el principio sin interrupción,... esto es reflejo de la enorme inversión inicial en esfuerzo físico (trabajo agrícola), psicológico (ilusiones, incertidumbres, sorpresas, éxitos, fracasos, conflictos internos/externos y personales/colectivos, sucesión de situaciones límite, reuniones con mucha frecuencia, riesgos) y mental (debates políticos para definir lo concreto de la práctica, coordinación de múltiples partes, diseño de la explotación, formación y auto-formación). Hay que insistir en que se trata de una inversión inicial de esfuerzos que puso en marcha todo esto –y otras cosas que no son esto- que está dando paso a unas condiciones de trabajo y consumo cada vez mejores, lo que se refleja en cierta inversión de la tendencia: aumenta la estabilidad, las perspectivas de permanencia y el número de personas interesadas en participar en el grupo de trabajador+s.

En el 2009 cinco personas entraron a formar parte del GG (Grupo de Güerta), un grupo nuevo enterito. 4 de estas 5 personas todavía continúan en el grupo. Dos de las personas que lo integran viven en Perales y el resto en Madrid.

En estos momentos y tras la experiencia basada en los casos reales de estos años, hemos decidido separar el “proceso de inclusión” en dos tipos: El proceso de inclusión temporal, para sustituir una baja o excedencia, que por la emergencia no permite tanto tiempo para realizar un proceso tan largo, y el proceso de inclusión de largo plazo, que de la entrada de un miembro más estable, donde el proceso llevaría 15 días en los que se seguirán los siguientes pasos:

- Reunión del GG para consensuar los criterios de selección.
- Reunión con todas las interesadas en el que se explicará en qué consiste el GG.
- Un día mínimo de visita/convivencia en la huerta de cada persona interesada para tener la oportunidad de conocernos mejor de manera individual, más personal.
- Una reunión del GG para decidir qué persona va a entrar.

De esta manera el proceso no se alargará más de quince días reduciendo el tiempo en que no se sabe si se va entrar o no, reduciendo el tiempo de incertidumbre.

Consensuar este proceso no nos ha resultado fácil. Es incómoda la tarea de “seleccionar” y las posibles similitudes con un departamento “recursos humanos” o con la temida figura de hacer de “jefes” nos inquietan y sacan a relucir multitud de argumentos para el debate. No sin dudas, hemos llegado al acuerdo que hemos descrito antes.

3. MAPA DEL BAH!

Así vemos ahora mismo el BAH! Perales.

Anexo I

4. CONDICIONES DE “TRABAJO”

4.1 JORNADAS DE TRABAJO: de momento han existido tres modalidades:

- Jornada completa (j.c.): de lunes a viernes, 35 horas/semana en invierno (del 15 de octubre al 15 de abril) y 40 horas/semana en verano (del 15 de abril al 15 de octubre).
- Jornada de tres cuartos (j.tc.): 27 horas/semana en invierno y 30 horas/semana en verano incluyendo la mañana del lunes, por ser el día de mayor carga y por lo tanto casi el único en que el grupo puede reunirse al completo para tener asamblea. Se inaugura esta modalidad en la temporada 2001/02.
- Jornada media (j.m.): 18 horas/semana en invierno y 20 horas/semana en verano tratando de hacer coincidir con los lunes y los martes (cosecha, reparto y planificación semanal)

Estas jornadas no son rígidas, sino que varían:

- Según la época del año, en función de la luz y la temperatura: en verano se adelanta a las 7.00 h. el comienzo del trabajo (cita a las 6.30 h. en la ciudad), mientras que en invierno se ha llegado a trabajar de 10.30 a 17.30 h. Existen todas los horarios intermedios posibles aunque durante el invierno se siguen aprovechando las primeras horas de la mañana para reunirse los días necesarios (lunes para planificar tareas semanales y otro día para tener la reunión de grupo) .
- Según las preferencias de l+s componentes, que pueden responder a diferentes circunstancias o a lo que sea. Así, cuando alguien ha vivido en la zona de la huerta ha flexibilizado sus horas de trabajo (“horario campesino”) para aprovechar los atardeceres en verano, o cuando alguien ha tenido que compatibilizar la huerta con un trabajo se han acumulado horas unos días para no ir al campo otros...
- Según toda variación, que el grupo decida hacer de forma organizada, como por ejemplo el horario experimental del verano 2002 “Vida más allá de la huerta”: consistente en quedarse

a dormir uno de cada dos días para aprovechar las horas de menos calor (lunes mañana y tarde+noche+martes mañana, miércoles tarde-18 a 23 h.-+noche+jueves mañana –6 a 11 h.-, viernes tarde+noche+sábado mañana), tener mayor posibilidad de regar y reducir gastos de transporte y, por supuesto, disponer de uno de cada dos días para acostarse tarde y levantarse igualmente tarde (descubrir la marcha madrileña de los martes y jueves, por ejemplo). El resultado fue ambiguo por combinar ventajas e inconvenientes: facilidad para regar (con **frontal**), mayor productividad de las horas de trabajo (con menos horas de trabajo efectivo) , descoordinación entre personas con diferentes horarios, gastos de transporte similares o mayores... en fin, era un ejemplo de flexibilidad.

4.2 ASIGNACIÓN: No hay relación salarial, ni apropiación de una parte de nuestra producción por parte de un patrón-empresario, sino una aportación colectiva de recursos que hace posible sostener la actividad; de nuestra parte se aporta actividad diversa y esfuerzo necesarios para sostener la producción, mientras que el resto de los grupos aportan una cuota semanal para generar recursos materiales. La parte tangible que reciben l+s trabajador+s incluye:

- **Plan patata (plenario económico '10)**
- Desde finales de 2007 existe la posibilidad de cotizar a la seguridad social como trabajadores a media jornada o aportar una cantidad igual a la calabaza de resistente.
- bolsa semanal de verdura (en la práctica se empezó a cumplir en la primavera'02)
- La mitad del gasto de la comida de las gallinas de casa de Mar
- gastos de transporte de Madrid a las parcelas (gasolina+mantenimiento del coche o billetes de autobús) y viceversa (desde la temporada 2001/02)
- aproximadamente 1 masaje cada mes, con trueque por verdura.

Hay otra parte con la que l+s trabajador+s se sienten retribuid+s, como:

- pertenencia a un grupo y participación en un proyecto cooperativo constructor de alternativas vitales reales
- inserción en un grupo que intenta velar por el bienestar de sus integrantes
- respaldo político y económico de la cooperativa, o sea, un importante nivel de seguridad en el puesto y los ingresos
- participación en la gestión de la actividad y en la toma de decisiones, tanto dentro del GT como en la Asamblea de grupos
- actividad saludable física, mental y socialmente en un entorno natural de relaciones no anónimas
- formación en la práctica agrícola y organizativa
- progresiva mejora de las condiciones de trabajo

4.3 SOLIDARIDAD COMUNITARIA: La cooperativa está haciendo el esfuerzo de dotar a l+s trabajador+s de recursos con los que poder autogestionar la salud trabajando la prevención sobre todo –en su momento se apoyó la vivienda pagando una parte del alquiler- : desde la temporada 2001/02 el BAH! provee de masajes (quiromasaje y shiatsu) a cada integrante del GT, resultado de un acuerdo de trueque (1 bolsa semanal) con dos masajistas. A parte, el propio grupo comenzó por su cuenta a recibir formación en dietética y diagnóstico-tratamiento de una estudiante de Naturopatía y a dedicar parte del tiempo de trabajo a estiramientos.

En los últimos 3 años sólo hemos utilizado una bolsa de trueque para masajes. También tenemos las sanas intenciones de estirar diariamente tras varios lumbagos.

El tema de autogestión de la salud se mezcla constantemente en un debate aún abierto sobre Calabaza de Resistencia, Seguridad Social, Red de apoyo mutuo...

4.4 TRANSPORTE: Normalmente se usaba la furgoneta pequeña del BAH! y el autobús de línea cuando hace falta. **En el 2009 nos robaron 2 furgonetas C15. Desde entonces se usa el R-19 (guarromóvil) perteneciente a un miembro del GG que se usa para transporte y huerta cubriendo la cooperativa los gastos del mismo. El BAH financia unos 190 €/mes en gasoil y 10 €/mes para billetes de autobús de media.** Por otro lado disponemos de una estupenda bicicleta donada a la cooperativa.

4.5 VACACIONES: Estamos librando varios festivos nacionales en función de las posibilidades, la mayoría de los puentes y coincidiendo con el invierno (entre noviembre y febrero) tomamos dos semanas (intentando estar uno de los dos lunes si hay mucho trabajo de cosecha) cada un+ de forma rotativa. En verano otra semana (desde el 2002/03). Se intenta que las medias jornadas se coordinen para coincidir en parejas en vacaciones. Para este año 2004 vamos a intentar que sean 4 las semanas de vacaciones.

Salidas extras (viajes, visitas...):

- Criterios para hacerlas: que no coincida más de 1 ut fuera y que no sean en época de máximo trabajo (Mayo, Julio...).
- Criterios para cubrir las: 1) se intenta cubrir con l+s que somos, 2) se recurre a personas cercanas a la cooperativa, especialmente ex GT, para días sueltos o períodos

Actualmente el GG cuenta con cuatro semanas al año, tomando una en verano y el resto a lo largo del año. Estamos intentando que las otras semanas puedan juntarse para que dé tiempo a desconectar y airear mente y cuerpo...

4.6 ESTABILIDAD: La cooperativa garantiza que no va a haber relevos involuntarios; del mismo modo puede exigir el cumplimiento del compromiso inicial de un año como mínimo por parte de quienes se incorporan. Tenemos pendiente el debate de si sería necesario establecer un período máximo de estancia –rotación- en el GT y cómo.

4.7 RESPONSABILIDADES: aunque no están recogidas formalmente en ningún sitio, consideramos que son éstas y por ellas debemos responder ante cualquier cooperativista:

- Aportar el trabajo correspondiente a unas 40 h por jornada completa **en verano y 35 h en invierno**.
- Participar en las tareas que rotan entre todos los grupos: toma de actas, moderación de asambleas, participar en comisiones.
- Debatir las propuestas o cuestiones que planteen otros grupos y llevar una opinión o decisión de grupo a la Asamblea.
- Gestionar lo mejor posible los medios de los que disponemos para que la producción sea cada vez mejor en calidad, cantidad -y variedad si procede-, con el objetivo de que una bolsa cubra las necesidades medias de verdura de 2-3 personas semanalmente. El GG es autónomo en la gestión de esos medios mientras no suponga un gasto sustancial ni influir directamente en las condiciones de consumo.
- Informar lo mejor posible –a riesgo de saturar a l+s cooperativistas- a la Asamblea de nuestra actividad agrícola y no agrícola relacionada con ella.
- Facilitar la participación y la formación de l+s cooperativistas en lo relacionado con la planificación de cultivos, es decir, con lo que van a comer.
- Autoformarnos en la medida de lo posible para desempeñar mejor nuestras responsabilidades
- **Relevo escalonado del GG para asegurar el traspaso de conocimiento.**
- **En Noviembre (hacer llegar a la cooperativa el resultado de estas):**
 - . Reunión de **EVALUACIÓN DE GRUPO** con una persona o dos encargadas de prepararla. En esta reunión se tratará de evaluar en base a los objetivos marcados a principios de campaña. Se evaluarán tanto temas técnicos agrícolas, como de organización interna, relación con la coope, sentires...
 - . Reunión de **OBJETIVOS GRUPALES, PLANIFICACIÓN DE JORNADAS y previsión de gastos para el año siguiente así como el nuevo reparto de “ministerios”** (Que se explican más adelante).

NO SON RESPONSABILIDADES nuestras:

- hacer de colchón en situaciones límite/estar en todas partes: si no se puede, no se puede.
- velar por la esencia de la cooperativa (¿quién sabe cuál es?) y descubrir el camino verdadero; no queremos ser una vanguardia –tarro de las esencias.

“Consideramos importante evaluar sistemáticamente el resultado de nuestra actividad, pero ni sabemos muy bien cómo hacerlo útilmente –necesitamos formación en elaboración de proyectos y evaluación- ni de momento damos abasto. (Para ampliar esto, ver “A propósito de las condiciones de trabajo, 27-9-2001”)” Esto ya se decía desde hace tiempo. En el actual GG, tras un proceso de resolución de conflictos que actualmente se encuentra en proceso de seguimiento, se ha llegado a varios acuerdos, uno de los cuales es la necesidad de buscar algún medio de evaluación conjunto con la cooperativa, de manera que sirva para la gente de los otros grupos sepa mejor qué es lo que sucede y cómo funciona el GG. Al igual que comentaban antes las compañeras, para este caso, tampoco sabemos muy bien cómo hacerlo y además consideramos importante pensarlo de manera conjunta. Tenemos pendiente hacer la petición a la cooperativa para buscar juntas una forma de evaluación conjunta del GG y sus relaciones con la cooperativa.

5. ORGANIZACIÓN INTERNA

Aunque sea de carácter rotativo se tiene en cuenta el “A cada cual según sus necesidades y cada cual según sus habilidades y apetencias”. Se apoya en reuniones de grupo y reparto de responsabilidades rotativas. Las reuniones de grupo son de diferente periodicidad y naturaleza, y las responsabilidades de distinto grado:

5.1 REUNIÓN DE PLANIFICACIÓN DE TAREAS: normalmente los lunes (a primera hora durante el frío del invierno y a última hora en verano escondiéndonos del solaco), siguiendo unos pasos:

1. Paseo por la huerta (Aún estamos probando, tal vez sería bueno hacer la planificación la última hora de los viernes que solemos estar en la huerta)
2. Repaso de las tareas pendientes de la semana anterior.
3. Listado de tareas por parcelas, añadiendo un apartado para ministerios y marrones (gestiones...). Ciertas tareas se asignan a una o dos personas por su complejidad o continuidad en el tiempo (seguimiento de alguna plaga, organización del estercolado...). A modo de seguimiento, se repasarán todos los ministerios y cada persona encargada repasará las tareas pendientes. Lo mismo con los “marrones”.
4. Recuento de personas que habrá cada día en la huerta, y avisar si se falta.
5. Asignación de un día o varios a cada tarea y de personas a tareas puntuales que requieran especial atención o seguimiento.
6. Identificación de prioridades: suele planificarse hasta el doble de la capacidad de trabajo disponible. A media semana o cuando sea necesario y sobretudo en épocas de mucha carga de trabajo se repasará la planificación pudiendo cambiar las tareas y su prioridad.
7. Rotación semanal de los turnos de masaje que coincide con la persona que dinamizará y escribirá en el cuaderno de planificación semanal.
8. Punto final, “sentires”, para hablar de cómo estamos y cómo nos sentimos.

Otras cosas del cuaderno de planificación semanal:

- Mensualmente se escribirá la rotación del cuidado de las gallinas que coincide con la persona que será encargada de que el teléfono cooperativo esté on-line (que funcione, vaya...)
- Al final del cuaderno hay una hoja de labores y estiércol para hacer un seguimiento especial ya que se suelen acumular varias labores y pagar de golpe porque, que si el tractorista Pepín no sabe cuánto es...”se lo tengo que preguntar a mi madre...”, que si no nos llega el presupuesto de este mes...que si “no tengo cambio”...que si “te cobro lo de otra huerta porque total...todos sois verdes”.
- Al final del cuaderno también se encuentra la hoja de cuentas de la comida de las gallinas.

5.2 ASAMBLEA EXTRAORDINARIAS: En el actual GG, hemos decidido no hacer reuniones periódicas de grupo ya que no vemos el momento de hacerlas y quitarían mucho tiempo de otras

tareas agrícolas. Hemos pensado que esta parte se incluye en las de las asambleas generales, y en la planificación semanal a la que hemos añadido un punto de “sentires”.

Sí se han hecho numerosas reuniones de resolución de conflictos, incluso con varias mediaciones, cuando hemos visto que la necesidad o la tensión se ha incrementado altamente.

Otras reuniones extraordinarias se han hecho temas agrícolas y no agrícolas.

Antes...“semanalmente, reunión para tratar las cuestiones agrícolas y no agrícolas que afecten al grupo. Empiezan las reuniones con los breves y continúan con los puntos largos. Suele ser eficaz la figura del moderador tomando tiempos y reconduciendo debates a veces lunáticos. Importante: argumentar con datos (ansí de fríos nos hemos vuelto). En el cuaderno del grupo alguien toma acta.” También hacían reuniones extra de fin de semana: “Para tratar en profundidad temas que durante la semana no caben, y para cambiar el contexto de la convivencia cotidiana, se vio conveniente hacer salidas de dos días, ya sean sábado y domingo o viernes y sábado (para evitar atascos) unas 3 o 4 veces al año. Las temáticas suelen ser: política, agrícola-técnica, formación, relaciones personales, organización...”

- 5.3 REUNIÓN DE PREPARACIÓN DE LA ASAMBLEA: Mensualmente, comienza con determinar quién o quiénes van (una o dos personas) y quién será portavoz. **Este tiempo no es parte de la jornada durante la temporada de invierno. Se realizarán tanto en Madrid como en Perales.**
- 5.4 REUNIONES DE PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑA: Dos reuniones para planificar cada campaña (primavera, verano y otoño-invierno), con previa entrega de la **evaluación por la ministra de seguimiento**. La ministra de planificación recogerá los cambios consensuados y compondrá la planificación de la temporada. Serían, por lo tanto, dos reuniones específicas cada cuatrimestre. Sin una reunión específica, no hay posibilidad de plantear dudas, propuestas o debates sobre cosas concretas que luego sobre el terreno desgastan mucho y tensionan al grupo.
- 5.5 REUNIONES DE FIN DE SEMANA: Para tratar en profundidad temas que durante la semana no caben, y para cambiar el contexto de la convivencia cotidiana, se vio conveniente hacer salidas de dos días, ya sean sábado y domingo o viernes y sábado (para evitar atascos) unas 3 o 4 veces al año. Las temáticas suelen ser: política, agrícola-técnica, formación, relaciones personales, organización...
- 5.6 REUNIONES DE FORMACIÓN: viéndola necesaria se inició un plan de formación guiado por una persona del grupo que incluía, aparte de trabajo individual, sesiones colectivas de presentación de temas concretos. Las temáticas suelen ser de formación política, técnica, relaciones personales...
- Históricamente se han hecho salidas y visitas a otros proyectos de las distintas temáticas. **Actualmente la intención es hacer una visita anual a algún proyecto de unos cuatro días. Se valorará en cada caso la posibilidad de que la cooperativa cubra gastos de transporte. En este año, 2013, las integrantes del GG estamos asistiendo a seminarios organizados por Altekio (curso de introducción a la facilitación de grupos) en un intercambio con la cooperativa y desde la cooperativa ya que las dos personas facilitadoras son también del Bah: formación-gestión del proceso de resolución de conflictos. El BAH! va a cubrirlo económicamente, y aunque consensuado hace unos años, no se estaba materializando.**
-
- 5.7 REPARTO DE RESPONSABILIDADES “MINISTERIOS”: analizando la actividad del grupo se encontró que varias tareas se podían agrupar y asignar a personas de manera rotativa; de esa manera nos hicimos conscientes de las tareas que se realizan, cada un+ va aprendiéndolas todas a medida que rota, se facilita la sistematización de cada ministerio, se dinamiza la actividad y, sobre todo, se consigue un reparto más equilibrado de la actividad. Responsabilidades rotativas ANUALMENTE:

a) Ministerio de MECÁNICA, mantenimiento y reparación de :

- Furgoneta: cambios de aceite, anticongelante, líquido de frenos, limpieza, reparaciones en el taller, itv, puertas, relaciones con desguaces... Hay una persona de otro grupo que se encarga del seguro. En el momento del traspaso, quien entra y quien sale del ministerio pueden hacer conjuntamente un repaso de todo esto; la siguiente revisión podría hacerse a los dos meses.
- Motoazada, desbrozadora, motobomba: cambios de aceite de motor y transmisión, limpieza filtro de aire, tensado de cables de embrague y acelerador, limpieza de cuchillas y aperos, reparaciones en el taller, apretar tuercas, contabilizar número de horas de uso... Hay manuales para consulta. **Se acaba de hacer un PROTOCOLO DE MÁQUINAS (ver ANEXO II) para que sean más claros los pasos a seguir por todas las personas que usan las máquinas y facilitar el traspaso del ministerio.**
- Herramientas: estar al tanto de no perderlas o desperdiciarlas, limpieza, afilado, previsión de necesidades y compra, reparación, elaboración de inventario...
- Recoger en la CARPETA DE MECÁNICA y en los cuadros de recuento de tareas toda la información relativa al ministerio.

b) Ministerio de ECONOMÍA:

- Contabilidad detallada de entradas y salidas de dinero. Entrega de facturas a la comisión a finales de año.
- Gestión de la caja: recepción y custodia del presupuesto agrícola, pagos (teléfono, alquiler y tierras, además de estar en contacto con l+s dueñ+as).
- Elaboración de previsiones. **Desde el 2012 se detalla el gasto de dinero en una tabla Excel, para poder hacer un seguimiento de en qué se nos va el dinero y cuándo. Junto con los informes que ha hecho la comisión económica esperamos que sea más fácil hacer previsiones y poder atacar los puntos débiles de nuestros gastos. (ver INFORME DE LA COMISIÓN ECONÓMICA feb '13)**

c) Ministerio de PLANIFICACIÓN agrícola:

- **La planificación de cultivos de las tres temporadas (Primavera/Verano/Otoño-invierno) se hace en una reunión grupal.**
- La persona “ministra”, es la encargada de pasar la información a la **plantilla de planificación agrícola que contiene los documentos básicos de trabajo (ANEXO III)**, y de comprobar qué se necesita para ser llevada a cabo. **Tenemos una metodología en construcción (ANEXO IV)**. Planificación de cantidades, fechas, superficies, semilla necesaria, sistemas de siembra, cuidados necesarios, particularidades de riego, rotaciones, asociaciones, parcelas.
- planificación de abonados y labores: cantidad, parcela, lugar para amontonar la basura en cada parcela, momento de obtenerla y aportarla a la tierra
- especial atención al seguimiento y evaluación de las pruebas que se realicen (tienen que estar previamente diseñadas de manera evaluable); así valdrán para algo.
- seguimiento de cada parcela: tomar medidas (longitud y superficie) de las nuevas, anotar aportes de basura, rotación de cultivos, forma de riego, enfermedades y plagas albergadas, hierbas predominantes, tratamientos... **Para esto hay fichas de seguimiento de parcelas (ANEXO V)**

d) Ministerio de SEGUIMIENTO

- seguimiento de tareas realizadas y sucesos en los cultivos: siembras, germinación, aclareos, nº de marras, incidentes, seguimiento de ciclos de malas hierbas, secuencia de cosechas, riegos, escardas, espigados, recolección de semilla, muerte del cultivo... **Para recoger esto se usan las hojas de seguimiento de cultivos (ANEXO IV).y hemos escrito una metodología de uso del cuaderno de seguimiento (ANEXO VI) con el fin de sistematizar lo más posible y facilitar la tarea y el traspaso de la misma.**

- Cuando esté finalizando una campaña, presentar un cuestionario a la asamblea para evaluar las cantidades, calidades y variedad de los productos. (ANEXO VII)
- Realizar una evaluación de cada temporada con ayuda del cuaderno de cosecha, el cuaderno de seguimiento y los cuestionarios de donde sacaremos la siguiente información:
 - . Fechas de siembra/cosecha, si coinciden o no con la plani y si esto nos vino bien.
 - . Cantidades, si coinciden con el número de repartos por producto planificados y si fue suficiente.
 - . Cosas que han podido influir en los cultivos como plagas, que no se cavó a tiempo, que no hubo agua tal día...

e) Ministerio de SALUD de cultivos:

- preparación de tratamientos fortalecedores (previsión de plagas-enfermedades y gestión de la preparación de infusiones, maceraciones u otros preparados) y reparadores. **Para ello hemos elaborado un calendario (ANEXO VIII) con los sucesos típicos de cada temporada y existe un cuadernito realizado por personas de antiguos GT's llamado "Cuando se nos ponen malas" con toda la información detallada de enfermedades, plagas y cuidados de nuestras huertas.**
- cosecha de hierbas necesarias para los preparados: cola de caballo, ortiga, saúco...
- elaboración de relación cultivo-tratamientos y/o anotación en las fichas de cultivo de los tratamientos aplicados

f) Ministerio de RELACIONES PÚBLICAS

- Esta tarea ha pasado a ser rotativa mensualmente.
- comunicación (telefónica, papeles en las bolsas, correo electrónico) con los grupos de consumo, ya sea por cuestiones puntuales o no, particulares o colectivas
- participación en la organización de charlas-encuentros
- responsabilización del teléfono móvil y recepción de llamadas

g) Ministerio de DOCUMENTACIÓN:

- responsabilización del "archivo histórico" y mantenimiento del mismo: hacer copias de todos los documentos que circulen por la cooperativa e incluirlas organizadamente.
- incluir también textos que l+s cooperativistas consideren de interés (agrícola, salud, político...) en la carpeta correspondiente.
- Archivar las planificaciones/evaluaciones.
- Recopilación de nuevos contactos para la BAH-GUÍA TELEFÓNICA, que se encuentra en Casa de Mar, y actualización de la misma periódicamente.
- **Actualizar los contactos de las tierras y la información de éstas que se encuentra en la carpeta "Tierras" en Casa de Mar**

En relación a los "ministerios" o grupos de responsabilidades, se puede destacar la importancia de:

- facilitar la rotación,
- facilitar la acumulación del conocimiento,
- facilitar la participación del grupo y de la cooperativa.

Herramientas útiles para uno o varios de los anteriores aspectos son:

- elaboración de un informe de traspaso (información y propuestas) y hacerlo de acceso abierto al grupo dejándolo en el archivo: es una manera de **sistematizar la actividad y los conocimientos necesarios**; llegará un momento en que las funciones queden claramente delimitadas, y ése informe pasará a ser una relación de propuestas o incluso desaparecerá.
- reunión de la persona que deja un ministerio con quien lo asume
- inclusión de la labor relacionada con el ministerio en horas de trabajo, al menos en parte.
- inclusión, en el orden del día de **la reunión de planificación semanal** de una breve exposición de lo que cada ministr+ tiene entre manos

Otras responsabilidades, de contenido menor pero también rotativas son:

- Portavoz de grupo en la Asamblea general: es la persona que se encarga de ir a a asamblea general e incluir en esta el informe agrícola en el que se traslada cómo va la cosa agrícola, las novedades del pueblo (plazas de toros, carreteras, incineradoras...etc), lo que vamos a comer previsiblemente el mes siguiente y si hay alguna tarea gorda que requiera ayuda colectiva, además de recibir el presupuesto agrícola y las asignaciones.
- También se rota el reparto de verdura.

h) Ministerio de SEMILLERO y RED DE ACOPIO

Hemos decidido incluirlos como ministerios dentro de la organización del Bah!Perales por el tiempo y la dedicación que ello requiere.

La persona encargada del ministerio SEMILLERO es la que mantiene las relaciones y la participación en SEMILLA ZORRA. A partir de este año hemos decidido que la persona encargada del ministerio dedique un día a la semana dentro del horario de huerta en época de curro fuerte, que va desde mediados de enero a mayo. (Ver alianzas con otros proyectos para entender lo que son las dos estructuras).

Creemos que el tema de la semilla es una pata fundamental tanto a nivel político como a nivel económico dentro de la cooperativa ya que se puede observar que la autogestión de la semilla/planta entra dentro de los principios de la cooperativa y que se lleva una buena parte del presupuesto. Tenemos abierto el debate sobre el tiempo de dedicación a esta actividad ya que es tiempo que no se está dedicando a otras cosas: ¿es suficiente? ¿Demasiado?(x ej: sustituir por tiempo de huerta, como acción colectiva de consumidoras...)¿es un objetivo del Bah ser autónomas y no depender del mercado también en este tema?¿puede influir también esta autonomía en nuestras cuentas? y ¿hasta qué punto compensa? ¿qué nos parece salir con pancartas antitransgénicos contra las agromultinacionales y luego comprarles semilla?¿Cómo hacer para que más personas del bah puedan participar y no sean sólo personas del GG? Esta última pregunta se debe a que a veces hay que tomar decisiones agrícolas y de planificación y nos parece difícil saltar el escalón que separa a las personas de otros grupos. ¿Tal vez la comisión agrícola..?

En el GG sabemos la importancia que tiene la autogestión del plantel y la semilla, y que realmente es muy bajo el % de planta propia que metemos en nuestras tierras. Entre otras miles de posibilidades se nos ocurren tres formas de seguir ganando autonomía en este sentido:

- 1) Que lo asuma el GG restando tiempo a la huerta. Cosa que en verano nos parece difícilmente viable por la cantidad de tajo que hay.
- 2) Liberar a otra persona de la coope para que asuma ese curro. Nueva asignación? Por temporadas? Meses? Días de curro?
- 3) Que el curro lo asuman las personas de la cooperativa que tengan ganas. Que salga un grupo pa tirar de ello...volviendo de alguna manera al origen del Bah! Semillero, y que lo que este grupo haga se sinergie con Semilla Zorra reduciendo la Red de Acopio al mínimo posible.

6. ESTUDIO DE TIEMPOS/TAREAS. LA MEDIA JORNADA

La universidad de Massachusetts (referencia) ha hecho el siguiente estudio: la participación en el GT implica una dedicación que va más allá del horario de grupo (horario individual):

a) Horario de grupo (media aprox.): 7 – 16 h : 9 h diarias que incluyen:

Actividad	Horas/día	Horas/Semana	% tiempo total
Transporte	1,5	7,5 (4,5)	17 (17)
Café-almuerzo	1	5 (3)	11 (11)
Reuniones (planificac	2	10 (10)	22 (37)

tareas/grupo)			
Tareas agrícolas	4,5	22,5 (9,5)	50 (35)

NOTA: entre paréntesis, datos relativos a la media jornada. Dadas las muchas horas de reunión, comunes a tod+s, se hace notable la diferente proporción de trabajo agrícola con respecto a la jornada completa.

A parte estarían los domingos verdes, asamblea general, formación colectiva y viajes de fin de semana.

Jornada completa

Jornada media

- b) Horario individual: el que requieren los ministerios (que poco a poco vamos incluyendo en el horario de grupo), participación en comisiones, en charlas, e imprevistos. Podríamos decir que un par de tardes a la semana se dedican a estas cuestiones, aunque esto es relativo a cada persona.

Total, que la cooperativa viene ocupando una parte importante de nuestras vidas (y energías) y las medias jornadas

tienen ciertos inconvenientes-desequilibrios haciéndola complicada de llevar a la persona y al grupo si se generaliza:

a) A la persona:

- es difícil de compatibilizar con otras actividades (trabajo, estudios...) si requieren un esfuerzo importante. Digamos que estar a media jornada no quiere decir tener media semana libre. Puede que sea una de las causas favorecedoras de la mayor rotación de personas a j.m
- mayor dificultad de integración en el grupo y asimilación de la realidad cotidiana (sólo se está presente en una parte de lo que sucede en la huerta). No obstante, ambas cuestiones las trabajamos en el grupo para que no sucedan

b) Al grupo:

- como en todo grupo, cuanto más nutrido, más complicado de organizar
- cuantas más personas haya a media jornada, menor es la proporción de trabajo agrícola colectiva (comparar gráficos) dado que hay una parte fija y común a tod+s que son las reuniones.

7. ASOCIACIÓN CON OTRAS INICIATIVAS PRODUCTIVAS

A lo largo de la historia del BAH se han producido distintas alianzas que han ido evolucionando. Mención aparte merece la relación con el garbanzo producido en Galápagos (en el mismo lugar en que se encuentra el BAH Galápagos) y que continua en la actualidad.

Otra mención especial va para el PUCHERO. "El Puchero" es el nombre de un conjunto de productores y grupos de consumo entre los cuales se establecen unas relaciones de cooperación a partir de la confianza y el conocimiento mutuo, a partir de las necesidades y capacidades de cada cual (fuente: WEB).

Se realizan repartos a las personas del Bah que lo piden de: aceite (Pincelada), pan (Ecoopan), vino (Vinos Ambiz y vinos de Juanillo), carne de cordero y cabrito y yogures (Apisquillos), huevos (El Majadal) y miel (Raquel). Cada proyecto es autónomo. Tiene un compromiso producción-consumo acordado y la distribución se realiza con la furgu del Bah aprovechando el reparto de verduras. Desde la asamblea del Puchero existe un compromiso de apoyo al reparto una vez al mes.

SEMILLA ZORRA: Este es un grupo creado en el 2011 tras la "muerte del semillero" el cual nació del Bah!-Perales. Ante el agotamiento de las personas que fueron formando parte de él y el nacimiento de nuevos proyectos agroecológicos en la zona, el "Semillero" (Antiguo "Bah Semillero") decidió

extinguirse y dar paso a algo nuevo. En las reuniones de Semilla Zorra no se ha creado consensuadamente una definición para este grupo, por lo tanto, aquí dejaremos escrita una definición propia:

Semilla Zorra es un grupo de personas configurado principalmente por hortelanas y otras personas de los proyectos agroecológicos: Bah!San Martín, Me Planto, A Casco Puerro, Karmela, Riscos, Mordisquitos (véase el mapa del BAH!). El centro de operaciones es el invernadero que se encuentra en Casa de Mar (el gasto de agua se asume por Semilla Zorra). Este grupo nace para intentar responder a la necesidad de los proyectos hortícolas citados anteriormente, de abastecerse de semilla y planta para sus cultivos de forma colectiva, lo que se consigue en un 30% (aproximadamente y dependiendo del proyecto). La intención es ir aumentando el grado de autonomía en cuanto a semilla/planta propia y comprar cada vez menos en el mercado, además de conservar y crear biodiversidad hortícola local.

RED DE ACOPIO: La aparición de cooperativas hermanas en la Comunidad de Madrid y alrededores ha generado alianzas que se han plasmado en la RED DE ACOPIO, proyecto que ha buscado facilitar la gestión de ciertas necesidades de la huerta gracias a la coordinación entre distintos grupos de trabajo de las cooperativas.

Nosotras la hemos definido como un grupo de consumo de insumos para las huertas. Nos organizamos para comprar conjuntamente la patata, cebolleta, el ajo y el ajete, planta y semilla del vivero de Fuenlabrada, mantas térmicas, gomón, fitosanitarios... Formamos parte: el Bah!San Martín, Me planto, A casco puerro, Karmela, Riscos, Mordisquitos y para algunas cosas también Surco a Surco (Ver el Mapa del BAH). Funcionamos encargándonos cada una de gestionar uno de los productos. En verano vamos cada semana un grupo diferente a por planta a Fuenlabrada y tenemos una caja común de cuentas. Estos últimos años en el Bah Perales nos hemos encargado de la patata.

A raíz del uso de Casa de Mar para estas dos últimas actividades (Semilla Zorra y Red de Acopio) tenemos un debate abierto sobre la gestión del espacio con los demás colectivos.

8. LA DISTRIBUCIÓN

Aunque es una tarea rotativa más del grupo, le reservamos un espacio a parte por la importancia y el desarrollo que ha tenido en el BAH!. Desde un principio esta actividad puente entre producción y consumo la llevaron a cabo, sucesivamente, varias personas externas a la cooperativa con furgoneta propia. Desde un principio también, la distribución se hizo conjunta entre la Red de GAK's (Red de Grupos autogestionados de consumo) y el BAH! como forma de apoyo mutuo y teniendo en cuenta que varios de los grupos estaban a la vez en los dos colectivos.

En marzo '02 el BAH! asumió la distribución, tal y como se venía haciendo a todos los grupos, con la furgoneta de la cooperativa y a través del GT, y con unos objetivos concretos (Ver el "Informe sobre la distribución en Madrid a la Red de GAK's y BAH!"). Este hecho no tardó en hacer cada vez más visible el conflicto Red-BAH!, hasta entonces más o menos latente, que llegaría a degenerar unos dos meses después en una ruptura: una parte de los grupos de la Red se niegan a que les llevemos la verdura y poco después el CAES abandona el BAH!.

Tras alguna historia más, la cooperativa se distribuye la verdura producida y la consume, salvo en el caso de dos grupos que autogestionan su reparto al margen del BAH!: Alcalá y Guinda. El reparto lo hacen los martes, de forma rotativa, quienes tienen carné de conducir en el grupo (conviene además que si coge la furgoneta alguien distinto del titular, tenga cinco años de antigüedad para que el seguro cubra los daños a tercer+s en caso de accidente). En definitiva, la cooperativa no ha hecho más que ampliar, como era previsible, la práctica de la autogestión a los ámbitos inmediatos a producción y consumo, y se ha convertido en una cooperativa unitaria de producción, distribución y consumo. La importancia estratégica de la distribución y la divergencia de intereses con (algunas personas de) la Red hicieron que esta evolución generase un conflicto ya cerrado.

9. LA COSECHA

También una tarea más, pero también de una importancia evidente. Por ser momento de recogida del fruto y por ser un

día especialmente cargado de trabajo: cosecha + planificación de la semana + descarga en Seco. Por eso recogemos aquí cómo organizamos el día:

a) En verano (agosto-octubre):

- Cosecha dividida entre lunes y jueves para evitar tomates demasiado maduros y calabacín gigante.
- Pimiento y berenjena: se decide antes de la cosecha cuántos por persona, y cada día se empieza por un extremo para alternar las zonas de cosecha y dejar que maduren.
- cosecha desde primera hora empezando por las cosas de hoja, que se refrescan con agua una o dos veces a lo largo del día
- una persona se dedica a preparar papelitos para cada grupo y pegarlos en las cajas con celo, y los distribuye al grupo; tratamos de cosechar directamente en cada caja lo de cada grupos de consumo. Así se ahorra esfuerzo.
- El lunes otra persona se dedica desde primera hora a trabajo agrícola (riegos, motoazada...) para compensar las horas que el jueves se dedicarán a cosechar también.
- Después se hace la reunión de planificación de tareas aprovechando las horas de más calor.

c) El resto del año:

- Cosecha concentrada los lunes.
- En caso de helada, reunión de planificación a primera hora.
- Lo demás, más o menos igual.

10. COMUNICACIÓN

a) Entre nosotr+s:

- asambleas de grupo
- telefónicamente
- correo electrónico

b) Con el resto de los grupos:

- en la Asamblea
- por teléfono; el número del móvil es 660750928
- rueda de emergencia: una rueda de llamadas que puede iniciar cualquier grupo con una pregunta concreta urgente y en la que se va pasando de grupo en grupo la pregunta y las respuestas acumuladas; así, el último grupo de la rueda llama al que la inició teniendo todas las respuestas. **Las últimas veces la hemos utilizado para casos de emergencia del tipo: furgoneta rota, kaos en el reparto... También se ha creado la “rueda de la papa” para esta tarea particular que nos resulta muy difícil planificar con tiempo.**
- personalmente.
- correo electrónico
- Antes existía el Berenjenal, en el que se recogen situación de las parcelas, situación de los cultivos y situación económica, además de comunicados breves -domingo verde, citas...-.

c) Con el exterior:

- telefónicamente
- correo electrónico
- charlas, encuentros...
- personalmente

Vemos de gran importancia trabajar esta cuestión y sistematizar de alguna forma la comunicación, ya que se genera un volumen importante de información que muchas veces no llega a tod+s.

11. GESTIÓN DE CONFLICTOS

Es un hecho que se producen en este grupo y en general en todo grupo humano como resultado de la complejidad de

toda relación. El objetivo no es eliminarlos dado que no son negativos de por sí (toda crisis es la puerta a algo), sino incluirlos en la realidad del grupo y trabajarlos para que no lleguen a ser destructivos, es decir, que haya conflicto constructivo:

Algunas fuentes de conflicto han sido, históricamente:

- diferencias en el peso que se le da a lo agrícola y a lo político-social
- diferentes prioridades tanto en lo agrícola como en lo político-social
- diferentes concepciones de la relación campo-ciudad
- que una parte del grupo viva en el campo y otra en la ciudad
- ausencia de asamblea de grupo durante la época de primavera-verano, la de más trabajo, dejándose llevar por la inminencia del fin de los plazos=espiral de tensión
- ausencia de interpelación: pedir explicaciones a alguien, lo que no tiene por qué ser violento ni negativo
- ausencia de crítica constructiva
- diferencias de género
- la subjetividad: no salir del “yo creo que” en vez de trabajar desde los datos objetivos (en las cuestiones que lo hagan posible)
- precipitación en la toma de decisiones
- rigidez, dificultad para cambiar planes
- cambios en las decisiones tomadas, rompiendo acuerdos de grupo

Algunas de ellas se han trabajado internamente, en grupo (fines de semana, asambleas de grupo), otras se hicieron

con la participación de personas externas al grupo (Caja de Herramientas) y otras no se han trabajado en absoluto. Está por definir un plan de gestión de conflictos.

En el GG llevamos en proceso de resolución de conflictos un año y medio. El primer medio año se estuvieron realizando reuniones con un compañero y el año siguiente contamos con la mediación de otras dos personas en reuniones periódicas. En estos momentos el proceso se encuentra en estado de seguimiento de la implementación de los acuerdos tomados en esta mediación.

12. ALGUNOS TEMAS NO AGRÍCOLAS QUE HEMOS DEBATIDO

12.1 SOBRE EL TAMAÑO ÓPTIMO DEL BAH Y EL CRECIMIENTO (Mar'02)

A) TAMAÑO ÓPTIMO (Mar'02)

En cuanto al tamaño somos partidari+s de no pasar de 120 u.c./12-13 grupos porque:

- la amplia participación en la toma de decisiones no sucede aún y, frente a la propuesta de crear una especie de grupo coordinador, nosotr+s planteamos la necesidad de buscar mecanismos que fomenten y permitan la participación real; la Caja de Herramientas, en un principio llamada Comisión Pedagógica, es uno; mejorar la comunicación interna, otro.
- funcionalmente la Asamblea está en el límite por el número de grupos presentes.
- agrícolamente hay mucho que mejorar
- conlleva limitaciones en lo que a la distribución de la verdura se refiere

Varias de estas cuestiones que para nosotr+s marcan un tope son cuestiones técnicas en parte, pero su resolución

no significaría la conveniencia de crecer ilimitadamente de forma lineal. Alejaría cada vez más producción y consumo en todos los sentidos y reproduciría pautas centralizadoras y acumuladoras que rechazamos. Como alternativa, ante la posible demanda social de participar de nuestro modelo organizativo tanto consumiendo como produciendo, planteamos lo siguiente: el apoyo a la construcción de proyectos autónomos afines como forma de crecimiento aportando trabajo, medios, experiencia organizativa ... Vemos algo problemático, aún sin resolver, el apoyo o coordinación con iniciativas ya en funcionamiento, por la dificultad de hacerlo sin desvirtuar el sistema bolsa y la corresponsabilidad.

Una descentralización territorial autónoma de la actividad es imprescindible para posibilitar la extensión del modelo BAH -inmediatez de producción y consumo, autogestión, agroecología.

B) MODELO DE CRECIMIENTO (Abril'03)

Ver anexo XI, punto VI.1

C) MODELO ORGANIZATIVO (Abril'03)

Idem.

D) Re-debate sobre el número de cestas/tamaño óptimo durante el 2009. Actualmente, en el GG hay diversidad de opiniones en cuanto al tamaño óptimo del Bah y el número de jornadas.

E) Tiempos de baja maternidad-paternidad

12.2 LA PARTICIPACIÓN EN LA COOPERATIVA Y EL PROBLEMA DEL PODER

“La forma en que se inició el proyecto BAH! dejó siempre demasiada responsabilidad sobre el grupo que tuvo en principio la iniciativa (el “Colectivo BAH!) que alimentó en principio el GT. Este grupo tuvo que impulsar la creación de la mayoría de los GC's del BAH! y en él recayó la responsabilidad de animar su integración e ir haciendo propuestas de funcionamiento para conformar la cooperativa. El trabajo fue agotador.

Sin embargo, desde pronto se optó por un modelo de cooperativa de producción-consumo, es decir, de corresponsabilidad, de “organización única” en el sentido de unidad de intereses y objetivos. La participación de l+s consumidor+s empezó a crecer, asumiendo la corresponsabilidad en la autofinanciación de la cooperativa, a participar más activamente (...).

No obstante es mucho lo que queda por hacer. (...) Es un hecho que el GT aun acumula demasiado poder:

- controla demasiada información (necesaria para hacer propuestas con tiempo y dar argumentos y contraargumentos a las otras propuestas).
- Genera una cantidad de propuestas muy desproporcionada respecto a otros grupos pues cuenta con la ventaja de un contacto diario frente al semanal o mensual de otros. Los demás grupos no pueden seguir el ritmo de debatir nuestras propuestas ni elaborar propuestas alternativas.
- Tiene la imagen de ser el tarro de las esencias del BAH!, la reserva espiritual del BAH, casi “palabra de Dios”... esa “autoridad moral” es funesta pues puede crear “complejos de inferioridad” para la participación y el debate.
- Casi monopoliza la representación e imagen del BAH!: en Seko, en “Enraizando las Luchas”, en colectivos que nos invitan a reuniones, charlas, a escribir artículos...
- Es el único grupo que participa en todas las comisiones y en casi”todo lo que se menea en la cooperativa”. Estamos en todo, somos como Dios o agroecológicamente hablando, como el ajo que está en todas las sopas. La experiencia nos dice que cuando una persona o grupo participa demasiado se producen desequilibrios y l+s demás participan menos.

(...) Es muy probable que no se puedan dejar de golpe y porrazo todas las responsabilidades que ahora soporta el GT (*pero sí*) tomarse en general todo con más calma, aceptar un ritmo más lento en la cooperativa: reunirse menos, sacar menos documentos, hacer menos propuestas y dejar que algunas cosas se queden sin hacer cuando nadie descubre la necesidad de hacerlo. Abandonar el papel de impulsores y dinamizadores de Asambleas, Comisiones, Berenjena, cambios... Si queremos estar activos en la labor de que la cooperativa cambie a mejor trabajar a largo plazo en lo pedagógico, no a corto plazo “gobernando” la cooperativa...” (tomado de “EL PROBLEMA DEL PODER. Hacia una propuesta de reparto y destrucción del poder en la cooperativa BAH!)

A parte de haber sido “impulsores” de la cooperativa en los principios, es en la especificidad del grupo (el único que se dedica completamente a la cooperativa gracias a recibir una asignación, cerca del 60% de los fondos mensuales de la misma) donde radica el desequilibrio de poder existente, que queremos repartir. No hay que obviar que esa especificidad se va a mantener mientras exista un núcleo productor, y tratar de considerarnos “iguales” al resto, “un grupo más”, será un ejercicio de miopía. A la vez, no hay que cerrar los ojos a que el “reparto de poder” está en marcha: por ejemplo, desde marzo’02 además de productor+s somos consumidor+s a todos los efectos, y desde que nacieron los domingos verdes la proporción de consumidor+s que participa en la producción aumenta. Dando un paso más, aunque sólo sea semántico, podemos dejar de nombrarnos según nuestra actividad principal y pasar a hacerlo según el lugar donde la desarrollamos, como la mayoría de los GC’s hacen; según eso, pasaríamos a llamarnos “Grupo de Perales”.

En el camino hacia ese equilibrio del poder están los pasos dados ya por la cooperativa en: organización del curso de agroecología (Aravaca), obtención de ajos para siembra (Guindalera), coordinación de la distribución (Gato Negro), coordinación de El Berenjenal (Aravaca), montaje del Berenjenal (CNT), toma de actas y moderación de Asambleas (rotativo), relaciones con Seco en su Asamblea mensual (rotativo), limpieza del almacén de Seco (rotativo), impresión de camisetas (Alcalá), organización de cenas y fiestas (Gato Negro, Estrecho, Guindalera, Labo, CNT)...

12.3 AUTONOMÍA ALIMENTARIA (Mar’02)

(tomado del acta de un fin de semana de debate político, el 16-3-2002 en la Biblio, cuando se trataba la cuestión de la ampliación de productos y contactos con nuevos productor+s)

“Para iniciar este debate, nos encontramos con un escollo que nos ha estado bloqueando desde hace tiempo: no sabemos definir que hace que el BAH sea diferente de otros proyectos de grupos o cooperativas de consumo, comercialización de la producción en forma de “bolsas fijas” o “canasta básica”, u otros Circuitos Cortos de Comercialización. Tendemos a definirnos en oposición a otros modelos, pero sin acertar a definir cual es la esencia de nuestro modelo de relación entre producción y consumo, que hace que nos llamemos “cooperativa unitaria”, y que parece que atrae tanto a la gente de diversos movimientos sociales antagonistas, a juzgar por la cantidad de charlas que se nos pide para contarle.

El no tener bien claro esto, nos está impidiendo reaccionar ante algo que nos preocupa: el que sólo haya verduras dentro del BAH, y que nos sea muy difícil introducir otros productos en la cooperativa sin sentir que estamos perdiendo un poco las bases. Por tanto, para poder comenzar el estudio de esta expansión cualitativa de la cooperativa, demandada desde hace tiempo por alguna de la gente, vamos a definir lo que es AUTONOMÍA ALIMENTARIA, concepto que hemos juzgado resume el modelo de relaciones económicas que desarrolla el BAH!

Por tanto, AUTONOMIA ALIMENTARIA sería las condiciones necesarias para el autoabastecimiento directo de alimentos, dentro de un espacio social unitario, en el que todas las partes deciden conjuntamente sobre todo el proceso: producción, distribución y consumo de esos alimentos. Esto se llevaría a cabo con:

-**Cogestión** (en una estructura unitaria) de todo el proceso económico: producción-distribución-consumo (P-D-C). *[El término “cogestión” puede resultar equívoco dado que vale para referirse a una gestión en la que participan dos partes pero no necesariamente con intereses comunes, como por ejemplo la cogestión de una empresa por trabajadores y empresario; nosotr+s nos referimos a la autogestión en la que participa la comunidad]*

-**Corresponsabilidad:**

- Compromiso total entre producción y consumo
 - Mantenimiento del máximo objetivo en el mantenimiento de la actividad; en mantener todos los eslabones del circuito (P-D-C), y que no prevalezcan unos sobre otros cuando haya problemas en algún sector
 - Garantía de ingreso mínimo para el/la productora mientras trabaja, y no solo mientras hay cosecha
- Sustitución del sistema mercantil de precios por un **sistema de valorización colectiva** de la actividad. Organizar la actividad, intercambios, etc. en función de posibilidades y necesidades conjuntas de P-D-C, en un espacio unitario permanente.

-**Relación política** directa entre P-D-C en una asamblea conjunta.

-Todo lo producido se reparte a partes iguales entre todo el que conforma la estructura. **No hay excedentes.**

En base a esta descripción de los principios básicos de la organización económica que busca el BAH, nos dispusimos a definir cómo se podrían incorporar nuevos productos a la cooperativa, y la relación que debería existir entre la Asamblea del BAH y l@s productor@s. Para ello intentamos responder a las siguientes preguntas:

¿Solo hortaliza en el BAH? No. Todo tipo de productos alimenticios, con prioridad para los más básicos, de consumo más generalizado por el conjunto de la coop.

¿Todos los productos en el sistema bolsa? *[Está abierto el debate, pero sí está claro que el sistema bolsa es uno de los pilares sobre los que se asienta la existencia de la cooperativa.]*

¿Debe implicar la autogestión del proceso? Sí, en los términos antes descritos de la autonomía alimentaria.

¿Quién realiza la producción de los nuevos productos? Puede ser el Grupo de Trabajador@s, que crezca con el límite que imponga una organización horizontal y participativa del trabajo. Pero también puede ser otro núcleo de producción, o rotaciones de gente integrante de la cooperativa, o cualquier mezcla de los tres anteriores.

¿Qué relación debería haber entre la asamblea del BAH y el nuevo núcleo productor?:

- Acudir a un número mínimo de asambleas
- Elaborar informes periódicos de la actividad productiva
- Relación fluida entre toda la gente de la cooperativa con el grupo de producción: visitas a la huerta, domingos verdes...
- Planificación conjunta: gastos corrientes, inversiones, trabajo, producción, cosecha...
- Compromiso temporalizado (al menos hasta la amortización de los gastos conjuntos)
- Responsabilidad subsidiaria del núcleo productivo con el resto de la cooperativa, ya sean los Grupos de Consumo u otros núcleos productivos.
- Relaciones cordiales"

13. ALGUNOS TEMAS AGRÍCOLAS QUE SE HAN DEBATIDO

12.1 CRITERIOS AGRÍCOLAS PARA LA ENTRADA DE NUEVOS PRODUCTOS (Dic'02)

Establecidos a raíz de varios candidatos (alcachofa, olivar, espárrago, fresón y aparte, lenteja, por orden de preferencia):

- Cultivos agrícolas, mientras no se solucionen discrepancias en la cooperativa, sobre todo lo que suponga fricción con la Red
- Disponibilidad de capacidad de trabajo
- Producción en épocas difíciles: primavera e invierno
- Aceptación gastronómica: aprobación en la asamblea
- Mecanizable, que no requieran trabajos penosos
- Autóctono
- Cultivos permanentes
- Facilidad de transporte
- Almacenable

12.2 CRITERIOS PARA COMPRAR PLANTA Y SEMILLA (Ene'03)

a) Orden de prioridades:

- 1- Autóctona: producida en la zona por pequeños agricultores si es posible
- 2- Ecológica
- 3- Industrial

b) Factores que pueden hacer variar prioridades:

- Precio: limitante
- Diversificación: reducción de riesgos de espigado, plagas...
- Necesidad de control: cultivos estratégicos como cebolla, puerro, ajo, tomate, pimiento, calabacín...

El último factor nos ha hecho replantearnos la producción de semilla y plantel propios dada la práctica imposibilidad de conseguir cosas autóctonas y la gran dificultad de dar con lo ecológico.

12.3 CRITERIOS PARA SELECCIONAR TIERRAS (Oct'02)

Relación elaborada en el momento de renovar acuerdos de arrendamiento:

- m2
- riego anual/verano
- posibilidad de instalar sistemas de riego automático
- facilidad de riego
- cercanía a Perales
- situación legal: acuerdo verbal/contractual
- estabilidad
- antigüedad en ecológico

- relación con el dueño
- posibilidad de mecanización
- otros : ventajas/inconvenientes

Por lo tanto, se priorizan parcelas de uso estable (zona libre de especulación, contrato arrendamiento), concentradas , en Perales, con facilidades en el riego y la mecanización (tractor), buenas condiciones del suelo . Quedaría pendiente baremar el peso relativo que le damos a cada criterio.

12.4 FACTORES PARA PLANIFICAR ROTACIONES (Feb'03)

14. FORMACIÓN

Vemos en ella algo imprescindible desde el momento en que se entre al GT, ya sea de manera individual a través de libros, o colectiva (Ver la “Propuesta de proyecto de formación para el GT del BAH!”) a través de cursos como los que tenemos planteados, algunos a raíz del encuentro "Enraizando las luchas":

- suelo, fertilización y laboreo (ya en marcha)
- ciclos lunares.
- ciclos vegetativos de adventicias y cultivos.
- obtención y gestión de semilla.
- cultivo de plantas aromáticas y medicinales.
- salud, masaje y automasaje.
- agroecología.
- **género**
- gestión de conflictos y dinámicas de grupo.
- economía.

Sin una formación mínima no es posible participar en la gestión ni repartir equitativamente responsabilidades en el GT, aunque no hay formación como la que resulta de la experiencia dentro del propio grupo .

Libros que algun+s hemos usado son:

- Aubert, Claude: "El huerto biológico". Los libros de Integral, 1987
- Cánovas Fdez., Antonio: "Tratado de agricultura ecológica". Instituto de Estudios Almeriense, 1991
- Leceta, José Luis: "Las otras agriculturas". Colectivo Agrícola Alternativo, 1987
- Neef, Manfred Max: "Desarrollo a escala humana"
- Sevilla Guzmán, Eduardo: "Introducción a la Agroecología como Desarrollo Rural Sostenible". Ed Mundiprensa, 2000
- **Bueno, Mariano: "Manual práctico del huerto ecológico ". Ed la Fertilidad de la Tierra, 2009**
- **Miguel e Isa, "Apuntes agrícolas", (en la web del Bah) doc imprescindible para huertas en Perales!!**
- **"Cuando se nos ponen malas"(cuadernito del BAH)**
- **Vara, Isabel: "Aproximación al manejo de los recursos fitogenéticos en las nuevas cooperativas autogestionadas de alimentación y agricultura" (Tesina ISEC.2008)**
- **Revistas: Soberanía alimentaria y Fertilidad de la Tierra (archivo en Casa de Mar)**
- **Cuéllar, Mamen; Calle, Ángel y Gallar, David: "Procesos hacia la soberanía alimentaria" Icaria 2013**

Y como se mencionó en algún punto, consideramos también la formación interna (aprendizaje colectivo) en sesiones específicas.

15. CONCLUSIONES

Aquí queda recogido un esbozo de lo que somos. Un grupo de gente que participa en una cooperativa desde la parte de la producción, ubicada en el ámbito periurbano de Madrid. Una de las

cosas que más nos caracteriza es el dinamismo tanto dentro del grupo como con respecto al papel que desempeña en la cooperativa, como con respecto a otras cooperativas y en nuestro ámbito de actuación espacial. Son varios contextos en los que buscamos una necesaria parte de estabilidad, quizá más conseguida a nivel interno y de lo que este documento es una manifestación.

Grupo de Perales, septiembre de 2003