

**RESUMEN DEL ENCUENTRO SOBRE ESTABILIDAD DEL GG**  
**Bah-Perales!**  
**septiembre de 2007**

A principios de junio, el GG (Grupo de Güertas) tuvo su reunión anual para decidir el futuro de cada miembro en el grupo: cómo nos encontrábamos, qué perspectivas teníamos y quién se quedaba o quién se iría en noviembre. A raíz de esa primera puesta en común vimos la necesidad de plantear en la cooperativa un debate sobre la importancia de la estabilidad del GG. Para su preparación, nos acercamos a la comisión de autogestión de la salud.

El pasado 12 de septiembre se intentó celebrar este encuentro sobre estabilidad del GG. Un espacio que pretendía ser de mera información, comunicación, reflexión y debate conjunto, donde no se pretendía tomar ninguna decisión. Un espacio que veíamos muy necesario por no darse normalmente en la cooperativa.

Comenzamos haciendo una breve introducción sobre lo que hasta ahora había sido el GG: 34 personas han pasado por este grupo en los 7 años que lleva el proyecto del BAH de Perales. Esto nos resulta preocupante. No nos permite avanzar como grupo, y nos mantenemos en una etapa de formación constante de las nuevas güertanas, lo que no nos permite desarrollar proyectos más ambiciosos y elaborados (nuevos sistemas de riego, de cultivo, ...). ¿influye esto en la cooperativa? ¿sería importante plantearnos qué está pasando en el GG?

Continuamos con una breve (y nerviosa) exposición de las circunstancias en que nos encontramos cada una de las actuales trabajadoras. Qué tal estamos en el GG, por qué nos planteamos quedarnos en el grupo o por qué nos plantearíamos irnos y cómo hemos reaccionado en el proceso de incorporar la necesidad de la excedencia de Ruth o el futuro embarazo de Andrea a nuestro cotidiano en la huerta fueron las preguntas en torno a las cuales lanzamos nuestras reflexiones personales.

A continuación, mediante una dinámica de juego, nos dividimos en grupos de trabajo para reflexionar en torno a las siguientes preguntas:

- i. ¿Qué importancia tiene la estabilidad del GG en la de la coope?
- ii. ¿Qué factores promueven un GG estable? ¿Cuáles lo dificultan?
- iii. ¿Cómo podemos potenciar esa estabilidad? ¿Cómo minimizar las dificultades?

Las reflexiones que en cada grupo surgieron las anexamos al final de este documento, pues esperamos poder seguir trabajando sobre esto en algún momento. Al final de esta reflexión hicimos un breve descanso.

A partir de este debate y reflexión sobre la estabilidad se pretendía continuar con la siguiente dinámica, donde la idea era que, a partir de situaciones concretas se expresaran las necesidades del GG y surgieran distintas soluciones para afrontarlas.

Abordar el tema de la estabilidad toca el consenso sobre la S.S. Sabemos que es un tema delicado y pensábamos que este era un buen espacio que aportaría herramientas de trabajo de cara al plenario y a afinar, que no replantear, el consenso sobre la SS.

Debido a que en uno de los grupos de trabajo se generó un conflicto decidimos cortar la dinámica que llevábamos preparada, volver a juntarnos todo el grupo y poner el debate en común.

El debate empezó con mucha tensión y reconocemos que se nos fue de las manos: no estábamos preparadas y no fuimos capaces de moderarlo adecuadamente. En general, intentando ir más allá de los conflictos personales que surgieron y más allá de la crítica a cómo se habían gestionado los conflictos surgidos por la petición de este espacio de reflexión por parte del GG, se vio que el problema de fondo está encallado en el consenso por el cual se aprobó, hace varios años, la suscripción de los trabajadores a la Seguridad Social, al tiempo que se abría una comisión de trabajo en la línea de Autogestión de la Salud.

Haber verbalizado todo esto ha puesto en evidencia que existen conflictos políticos que se han trasladado al terreno de lo personal donde han quedado enquistados y nos permitió darnos cuenta de que urge tener un debate político donde se revise el consenso tomado hace años sobre la S.S., sus alcances y sus límites, estudiar otras líneas de trabajo, etc.

Surgió una relación de citas necesarias a partir de ahora: una revisión del consenso de la Seguridad Social y Autogestión de la Salud, la continuación del encuentro de reflexión sobre la estabilidad del GG, el plenario de planificación y aclarar los conflictos personales y entre comisiones.

Temíamos que esta situación se repitiera en cualquiera de las posteriores encuentros por lo que no fuimos capaces de ordenar todas estas citas. Nos vimos desbordados en cuanto a cómo gestionarlo y les pasamos la patata caliente a la comisión de preparación del plenario de planificación, legitimándoles para tomar la decisión de aplazar o no el plenario del día 29 de septiembre.

Desde el GG nos sentimos muy tristes de que el conflicto estallase de una forma tan violenta. Sentimos rabia y frustración al pensar en todo el esfuerzo que hemos puesto en la preparación del encuentro y cómo todas nuestras expectativas se han visto estrelladas contra un muro de desconfianzas y conflictos no resueltos. También nos apetecía que la cooperativa tomase conciencia de que estos procesos colectivos, difíciles y lentos, afectan inevitablemente a los procesos personales de cada uno de los miembros del GG y, por tanto, al mismo grupo. Pensamos que con esto se abre un proceso interesante que, esperamos, permitirá que la coope siga avanzando en la construcción de un proyecto colectivo, horizontal y autogestionado, oportunidad que ojalá sepamos aprovechar.

Para la comisión de Autogestión de la Salud lo que ocurrió en el encuentro del 12 de septiembre no fue una sorpresa total, si bien no era nuestra intención que saliera, y mucho menos así. Reconocemos que podíamos haberlo gestionado mejor, pero al mismo tiempo sentimos que lo hicimos como pudimos, teniendo en cuenta que no habíamos preparado un "plan B" y que el grado de implicación emocional de todas las que estábamos participando en el encuentro era muy alto. También pensamos que la gestión de la plenaria era en cierta medida responsabilidad de todas las presentes. La tensión pasó de ser muy fuerte al principio (se veía en las caras) a ir poco a poco relajándose hasta llegar a un clima mucho más propositivo y constructivo. Sin embargo, con la perspectiva que nos dan estos días desde que ocurrió, la valoración es básicamente positiva: en ese espacio se pudieron expresar temores, sentimientos y re-sentimientos que llevaban presentes bastante tiempo, y en cierta medida exorcizarlos. Consideramos que abrimos las ventanas de la casa y la ventilamos un poco,

y pensamos que esta es la única manera de poder seguir adelante construyendo la coope, construyéndonos en ella. No era lo ideal, pero dentro de lo que cabe, nos alegramos de que salieran todas esas posturas.

Queda, pues, terminar el encuentro y reflexionar juntas sobre las formas que se nos ocurren de apoyar estas situaciones concretas, estas dos necesidades concretas de las hortelanas: excedencia y maternidad. Calculamos que se podría hacer en un encuentro de una tarde, que tendría las mismas características del primero (no decisorio, trabajo en grupos para facilitar la participación de todas, puesta en común). Considerando que sería deseable que este encuentro fuera antes del plenario de planificación y después de la evaluación política y económica de la Seguridad Social, estaríamos hablando de la última semana de octubre o la primera de noviembre.

Salud desde las huertas!

Grupo de Güertas y comisión de Autogestión de la Salud

## **GRUPO 1**

### **A la pregunta: ¿Que importancia tiene la estabilidad del GT?**

Estabamos de acuerdo todos para decir que la estabilidad del GT es fundamental para el buen funcionamiento del grupo de trabajador@s y la cooperativa en su conjunto. También que esta reflexión sobre la estabilidad es importante porque podrá aportar soluciones a problemas que se están planteando desde siempre. Podría dar paso a otra etapa en el grupo de trabajador@s hacia más madurez, para seguir avanzando.

Surgió también preguntas: ¿que es decir estabilidad en terminos de tiempo? 1 año? 2 o 3?

Como contabamos en el grupo con Sandra, se habló de una base de 1 trabajador/a nuevo/a cada año o que en su caso siempre más de la mitad de l@s trabajador@s tienen que ser "antiguos".

### **¿Que factores promueven la estabilidad?**

Se echo así ideas sin dar orden de preferencia:

- El sueldo y la inversión de la cooperativa en los medios de producción: nos parecía muy importante que el sueldo fuera suficiente, decente, para hacer frente a la vida en la comunidad de madrid. Se reflexionó abriendo el debate sobre las condiciones de trabajo, la calidad de vida y trabajo en la huerta. La importancia de dar a l@s trabajador@s buenas condiciones de trabajo, mecanización, instalación de nuevos sistemas de riego, etc. pensando que se podría subir el sueldo de cada una y reducir el numero de trabajadores. Nos parecía importante para el proyecto en general, para su madurez, para llegar a concretar una forma alternativa de producción/consumo real, que funcione.
- El tiempo que los trabajadores dedican a la huerta: que sea compatible con el proyecto personal de cada un@, que deje una margen para que cada un@ pueda desarrollarse fuera de la huerta.
- Motivaciones politicas: no se desarrolló
- La estabilidad de los grupos de consumo.
- La participación de los grupos de consumo. Se ha visto como fundamental para la motivación de l@s trabajador@s para apoyar su trabajo, no solamente al nivel fisico sino moral.
- La cercania de los trabajador@s con los consumidores: es importante que los miembros de cada grupo conozcan a l@s trabajador@s, que "visualicen" lo que es su trabajo, su cotidiano. Hemos señalado aquí la importancia de los domingos verdes.
- La coesión en el GT: que cada un@ se sienta parte del grupo, que pueda aportar sus conocimientos, su experiencia y que el grupo sea receptivo a las aportaciones de cada un@. Que el grupo pueda también dar, transmitir a su vez a cada un@ de sus miembros.

### **¿Que factores dificultan la estabilidad?**

- La cercania con el mundo urbano, con Madrid: este punto tiene que ver con el hecho de que el proyecto del Bah parte de lo urbano y que l@s trabajador@s se lo plantean a veces como una vía de acercamiento al mundo rural, un primer paso, una primera experiencia en el mundo

- agricola pero no como un objetivo definido de quedarse a largo plazo en la cooperativa, no como un planteamiento durable, "sostenible".
- La distancia con Madrid: para seguir esta reflexión, la distancia que se supone que hay que recoger para llegar a la huerta puede ser un obstaculo. Tenemos el ejemplo de Willow que ha decidido dejar la huerta porque le resulta muy lejos ir todos los días a Perales.
  - La falta de participación de l@s consumidor@s: un punto que influye mucho en la motivación de l@s trabajador@s. Hemos hablado de ejemplos de otras cooperativas en otros países donde la participación de l@s consumidor@s es obligatoria. También que en los grupos no hay siempre conciencia de la necesidad de un compromiso solido con la cooperativa y su funcionamiento, que el Bah no es una cooperativa cualquiera donde vienes a buscar verdura.

### **¿Que soluciones podemos aportar?**

- Mejorar la comunicación: es un punto que nos pareció muy importante. Teniendo en la mente por ejemplo la comunicación GT con el resto de la cooperativa acerca de decisiones de miembros del GT que a veces han llegado a los consumidores cuando ya las vías de dialogo no se podían utilizar, por ejemplo cuando se fueron el año pasado algunos de l@s trabajador@s de un golpe.  
Mejorar la comunicación pasa también por desarrollar via de consulta hacia las distintas comisiones que pueden aportar información, un planteamiento, apoyo y trabajar sobre temas concretos que directamente entran dentro de sus competencias.  
Por otro lado, la cooperativa cuenta con muchos canales de comunicación, internet, las asambleas, las actas, etc. que se podrían aprovechar mejor, que muchas veces no utilizamos como herramientas de intercambio de información, de debate.
- Consulta a otras cooperativas: pensando que siempre viene muy bien saber lo que pasa en otras cooperativas, que respuestas han dado a problemas que seguramente tenemos o que vamos a tener.
- Reflexión necesaria sobre la responsabilidad de cada grupo en cuanto al compromiso de sus miembros hacia la cooperativa, en el momento de decidir quién entra, con que criterios, en el momento de movilizar a la gente para participar en las acciones colectivas, etc.

## **GRUPO 2**

### **Importancia de estabilidad del GG para el proyecto:**

- Experiencia previa e iniciante
- Se contempla el cambio como enriquecedor, siempre con un plazo de tiempo a medio plazo ( dos años).
- Debilidad en crecimiento de agroecología, cultivos e investigación en huerta
- Acumulación de frustración por la ausencia de espacios para crecer
- La rotación de personas supone asegurar lo que se tiene aprendido por gente antigua, y la consecuente sobrecarga
- Importancia de la organización en el trabajo diario, que decae con rotación continua. Al igual que afecta al sistema de rotación de tareas, y a la autonomía
- Existe cierto sentimiento de supervisión, y de "capataz", repercutiendo en la relación que se establecen entre las personas del grupo
- Afecta a la decisión del cultivo y a la planificación
- Nivel de relación de grupo: dificultades de trabajar y construir conjuntamente

### **Que factores promueven del GG estable:**

- Que se den las condiciones que la gente se quede más tiempo y construir en colectivo
- Revisar los mínimos
- Participación/implicación del resto de cooperativa, evitando el sentimiento de productores, favoreciendo el contacto entre trabajadoras y consumidoras. Fomentar el comando azadilla
- Desplazamiento y vivienda

## GRUPO 3

### IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD DEL G.G. PARA EL BAH!

- Se valoró como fundamental. No tanto para la existencia de la cooperativa como para su crecimiento.
- También se valoró como importante la estabilidad de la gente de los grupos de consumo.
- Una estabilidad "flexible" con aportaciones como la excedencia sería muy positiva para toda la cooperativa.

### FACTORES QUE PROMUEVEN O DIFICULTAN UN G.G. ESTABLE

#### Promueven:

- Rotación de la gente del grupo de güerta.
- Es un proyecto de vida para la gente del G.G. (implica todos los aspectos de su vida)
- El apoyo del resto de la cooperativa
- "se creen el proyecto un montón"
- Buen ambiente dentro del G.G.

#### Dificultan:

- Es un proyecto de vida para el G.G. (implica todos los aspectos de su vida)
- "Inestabilidad vital", que sufrimos tod=s
- Distancia de las huertas (Perales): desplazamientos largos.
- ¿CÓMO MINIMIZAR LAS DIFICULTADES?

Con respecto a la distancia de Perales se habló de tener una casa, más grande que la de Mar, que permitiese a la gente, tanto de G.G. como del resto de la coope, quedarse allí algún día puntual. También podría generar otras actividades.

También se dijo que para el G.G. era muy importante que los grupos de consumo estuviesen implicados. "Que sea un proyecto creíble". La ilusión y curro de l=s consumidores en el proyecto.

## **GRUPO 4**

### **Con respecto a la estabilidad/rotación de l@s trabajador@s:**

- El GG, siente como tarea añadida la enseñanza a la gente nueva que entra. Aunque cuentan con herramientas y dinámicas para aliviar esa falta de experiencia y ayudar al aprendizaje y la integración, que facilitan no entorpecer demasiado el día a día del trabajo en la huerta. Esto es un trabajo que el GG tiene ya hecho y con variantes ante diferentes circunstancias que se van dando, va funcionando bien. Por otro lado se valora lo enriquecedor por ambas partes del proceso de aprendizaje e integración.
- Por todo esto el GG valoran positivamente la rotación, siempre que ésta no exceda del 50% de los componentes del grupo de trabajo y en períodos de tiempo espaciados. (No siempre ha sido así y eso ha supuesto un problema grave, llegando a desestabilizar las relaciones dentro del GG). Gente nueva, sangre nueva, nuevas energías e ideas y posibilidad a la gente que necesita un cambio poder hacerlo sin perjudicar al BAH!.

### **Para apoyar la estabilidad:**

- Ven imprescindible el apoyo moral y práctico del resto de la cooperativa, tratando de suprimir al máximo las diferencias entre el GG y la cooperativa, haciendo que éstos últimos sientan la huerta y la responsabilidad que conlleva como propia.
- Aumentar el compromiso de los trabajadores y la Cope, por ejemplo aumentando el tiempo de permanencia en el GG (se habló de 2 años) y para la Cope pues recordando que la huerta está para todo aquel que la quiera labrar, y no solamente como "pasatiempo", sino como una tarea más dentro de la cope, además de los Domingos Verdes.
- Claridad ideológica, que la gente sepa lo que nos traemos entre manos,...
- Se ve necesario el crear espacios de debate y de toma de decisiones conjunta entre el GG y la Cope, (como este encuentro por ejemplo), en el que dar solución y respuesta a las necesidades mutuas que vayan surgiendo.

En este punto todos los grupos descansamos un ratito, y después el encuentro se dirigió por otros caminos.