

Creemos que se confunden las decisiones del GG y de la Cooperativa

1. 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, recogiéndose 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, llegándose 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 campeon+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.

Estrecho:Duda de la efectividad de reducir el tiempo de casting a 15 días. No está claro en el dossier, por lo menos reescribir el párrafo que está confuso.(decisión del GG)

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 todos 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 los 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.

La decisión de reducir la jornada de trabajo corresponde a la cooperativa

5 REPARTO DE RESPONSABILIDADES “MINISTERIOS”

a) 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.

En este punto hay varias cosas para debatir:

1° el tiempo que se dedica al Semillero ¿es decisión del GG o de la coope? Creemos que de la coope.
2° La permanencia del Semillero en la casa de Mar, los gastos que conlleva y la limpieza de la casa después de su uso, con los conflictos que causa ¿decisión del GG o de la coope?¿queremos que siga así?. Creemos que es decisión de la coope.

Creemos que es necesario hacer un protocolo de uso de la casa de Mar, como lo hay para el uso de la furgoneta.

5 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):
Horario de grupo (media aprox.): 7 – 16 h : 9 h diarias que incluyen:

4) Actividad	5) Horas / día	6) Horas/Semana	7) % tiempo total
8) Transporte	9) 1,5	10) 7,5 (4,5)	11) 17 (17)
12) Café-almuerzo	13) 1	14) 5 (3)	15) 11 (11)
16) Reuniones (planificac tareas/grupo)	17) 2	18) 10 (10)	19) 22 (37)
20) Tareas agrícolas	21) 4,5	22) 22,5 (9,5)	23) 50 (35)

24) 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.

Nos parece excesivo el tiempo diario que se dedica a otras cosas (transporte, almuerzo,,reunión) y poco a la huerta, la distribución del tiempo por el anterior grupo de trabajo no es un objetivo a cumplir.

Acta Agosto

Estrecho: puntualizan que parece que en el dossier se mezclan las competencias del GG y las de la asamblea (por ejemplo con la cesión del semillero, el uso de la Casa de Mar, decisión de la jornada de 40 horas). Además añade lo siguiente:

- Duda de la efectividad de reducir el tiempo de casting a 15 días. No está claro en el dossier, por lo menos reescribir el párrafo que está confuso.
- Definir el uso de la Casa de Mar y las responsabilidades de los usuarios que compartan recursos (material, electricidad, agua,...)
- Los tanto por ciento de los tiempos dedicados a la jornada laboral deberían ser guías, no objetivos fijos
- Debatir el tiempo de permanencia máxima en el GG
- Dudas en la rotación de los ministerios del GG, en algunos no viene aclarado. El GG puntualiza que la idea es que sean anuales con flexibilidad)

Dada la importancia que parece que tiene el tema, se pide a su vez que se señalen los temas más candentes a tratar en un posible plenario en el futuro.

Temas para un posible plenario:

Protocolo de uso de la casa de Mar.

Reducción de la jornada de trabajo del GG y tiempo que el GG dedica dentro de su jornada al semillero.

Protocolo de Casting