

Conclusiones del plenario y Propuesta de nueva estructura para el Bah! SMV.

Madrid, 22 de junio de 2009.

Conclusiones del plenario y Propuesta de nueva estructura para el Bah! SMV.....	1
1. Antecedentes.....	2
2. Conclusiones del plenario.....	3
3. Propuesta de nuevo modelo.....	4
3.1. Nueva estructura, composición, y toma de decisiones.	4
3.2. Toma de decisiones	5
3.3. Compromisos mínimos de los órganos de la estructura.	5
3.4. Modelo de viabilidad económica.....	11
4. Protocolos	12
Anejo I. Porqué esta propuesta.	13
Anejo II. Tareas que asumen los GC's y sus integrantes:	15
Anejo III. Tareas (sin definir el reparto interno) que deberá cubrir la comisión de Gestión y Trabajo Agrícola:.....	16

1. Antecedentes

En noviembre de 2008, tras el abandono de la producción agrícola en la cooperativa, se hace patente la necesidad de buscar una nueva solución a la crisis que se abría. De la asamblea general surge la propuesta de formar una comisión que recapitule los acuerdos tanto estructurales como ideológicos consensuados en la cooperativa, para presentarlos en el documento que se denominó Memoria Histórica y Valores Adquiridos. Por otro lado también se decide formar otra comisión, que utilizando como base dicho documento y dando por buenos los principios ideológicos, trabajase para proponer a la asamblea un nuevo modelo de cooperativa que evitase caer en errores del pasado, y trazar un plan de puesta en marcha de toda una nueva estructura. A esta comisión se la denominó Comisión de Futuro.

El trabajo de la comisión de futuro.

El trabajo realizado por la comisión se basó en una revisión de las realidades que se han unido a lo largo del tiempo dentro del Bah! de SMV y de los problemas a los que nos hemos tenido que enfrentar. Empezamos a desarrollar un modelo, con una estructura que se basaba en la existente y siempre con la idea de que la propuesta fuese compatible con los principios consensuados en la cooperativa. Este modelo, o mas bien un borrador de modelo, se presenta a antiguos integrantes de los gt's, de esta presentación y del trabajo en conjunto, la comisión empieza a trabajar en algunos puntos básicos (según nuestro parecer) para el funcionamiento del modelo de cooperativa que hasta ahora estábamos construyendo, pero en ese momento surgen las dudas. ¿El modelo de cooperativa que hemos heredado es el modelo que queremos construir? ¿Tenemos capacidad para llegar a construir el modelo que queremos? ¿Mas allá de los puntos ideológicos, existe un consenso o un camino común en el que tod@s nos sintamos cómodas para llegar a nuestro objetivo? De todas estas preguntas surge la necesidad de convocar un plenario donde definir un poco más hacia donde queremos ir y donde nos encontramos.

Plenario del 30 de mayo de 2009.

El plenario estaba pensado para trabajar cuatro puntos y conseguir entre tod@s una visión mas amplia de nuestra realidad. (Como en todo plenario, no dio tiempo para todo). Pero aún así realizamos dinámicas sobre objetivos del proyecto y la distribución de tareas.

2. Conclusiones del plenario

Tomando como base el documento de presentación de la Memoria Histórica y Valores Adquiridos, y dando por buenos los principios básicos que hemos consensuado, avanzamos un poco más en la definición del proyecto que queremos construir en base a cuatro aspectos *:

¿Qué tipo de proyecto queremos?

Un proyecto de producción, consumo y formación.

¿Qué esperamos de un proyecto así?

Crear y mantener nuevos modelos de consumo, producción y desarrollo, obteniendo verduras y formando redes para fomentar la soberanía alimentaría.

¿Cómo creemos que debe ser la implicación en el proyecto?

Debe descansar en los GC's, debiendo estos cumplir de forma obligatoria con los compromisos aceptados, debiendo participar todos. Respetando la autonomía de gestión interna de cada GC, prefiriendo que los consumidores cubran las obligaciones del GC al que pertenecen de forma rotativa y voluntaria.

Perspectiva de continuidad del proyecto.

De entrada existe consenso en dar forma a un proyecto que tenga posibilidad de subsistir por mucho tiempo. Somos conscientes de que para llegar a tener una cooperativa formada, viable y coherente deberemos priorizar objetivos.

* Por otro lado, quedó patente, y en eso coincidimos tod@s, que es fundamental seguir trabajando las relaciones personales como tarea transversal a todas las que se desarrollan en la cooperativa.

3. Propuesta de nuevo modelo

3.1. Nueva estructura, composición, y toma de decisiones.

Órgano	Composición	Carácter de las decisiones	Mecanismos de toma de decisiones
Grupos de consumo (Gc)	Individuos	Organizativas dentro de los propios grupos	Preferiblemente por consenso a través de las asambleas de grupos
Asamblea general	Formada por al menos 1 representante de cada Gc	Organizativas y estratégicas	Consenso
Plenario	Todos los individuos de la cooperativa	Ideológicas y estratégicas Pueden convocarse como órgano de consulta sin poder decisorio	Consenso Cuando se considere necesario, se formulan propuestas que se bajan a los grupos y se decide a través de la asamblea
Comisiones permanentes	Individuos de los Gc's	Operativas Deberán ser ratificadas por la asamblea.	Consenso
Comisiones temporales	Individuos de los Gc's	Operativa y organizativa dentro de su ámbito de trabajo. Deberán ser ratificadas por la asamblea.	Consenso
Comisión de gestión y trabajo agrícola [Antiguo GT (Grupo de trabajo*)]	Trabajadores que además pertenecen a Gc's Se plantea crear dos perfiles distintos dentro de la comisión, uno de gestión y trabajo y otro de trabajo.**	Organizativa Ejecutivas Planificación	Consenso

3.2. Toma de decisiones

El **consenso** se escoge como el método principal de decisión de toda la cooperativa.

* Para facilitar la integración de las dos realidades que vivimos en la cooperativa y acercar los planos paralelos en que se vive la realidad entre grupos de consumo y grupo de trabajo, se propone eliminar este último como tal y dejar el trabajo agrícola en manos de una comisión, de forma que los miembros de esta se integren en distintos gc's .

** En vistas a construir una cooperativa con esperanza de vida a largo plazo, se apuesta por lograr estabilidad y afianzamiento de la gente que forma la cooperativa, así como de las distintas partes de la estructura. De aquí surge la idea de marcar diferencias entre trabajadores a corto y trabajadores a largo plazo. Surge con la idea de diferenciar las dos realidades de las gentes que pueden interesarse por el trabajo agrícola, las que lo ven como una experiencia temporal y las que lo ven como un proyecto vital y que para ser así debe cubrir un espectro más amplio que solamente el trabajo físico en el campo. Se plantea crear un perfil que gestionaría, planificaría, y haría el seguimiento de las regeneraciones dentro de la comisión de gestión y trabajo agrícola. Este perfil serviría como objetivo a aquellas personas que desean permanecer en un proyecto por más tiempo, como apoyo y formador de las que lo hacen de forma temporal, y abre la posibilidad, al "liberar" de ciertas tareas a sus miembros, de profundizar en otros campos que hasta ahora eran imposibles de tratar (educación, experimentación, estudio, etc).

3.3. Compromisos mínimos de los órganos de la estructura.

3.3.1. Grupos de Consumo (GCs)

Compromiso anual de mantener el número de unidades de consumo por grupo.

Pago puntual de cuotas a mes adelantado. Pago unificado por cada grupo de consumo.

Asistencia a asambleas generales, de un representante por grupo como mínimo

Organización rotativa de las asambleas según se explica mas adelante.

Conseguir que un mínimo de consumidores por cada grupo, en función del número de bolsas, forme parte de alguna comisión.

Dinamización rotativa de los Domingos Verdes.

Cumplimiento a nivel personal de las tareas que se derivan de la pertenencia a un grupo de consumo. Ver desglose de Tareas en Anejo 2

3.3.2. Comisiones

Las comisiones están formadas por integrantes de los GC's, existía un compromiso (que sería necesario revisar) de participación mínima de "comisionados" por GC dependiendo del tamaño de cada grupo. El acuerdo que existía era de 1 por cada 5 cuotas.

Las comisiones tienen poder decisorio dentro del ámbito de sus competencias. (Se da por entendido que toda decisión debe ser coherente con las bases y principios ideológicos de la cooperativa (Memoria histórica)). Sin embargo, cualquier decisión relevante debe ser ratificada a posteriori, y puede ser revocada (aunque en algunos casos no puedan revertirse sus consecuencias) por la Asamblea General.

Además de las tareas que tenga asumida cada comisión, estas deberán encargarse de comunicar a los grupos dinamizadores de las asambleas la evolución de sus trabajos (aunque sea para comunicar inactividad) para evitar que las comisiones se acaben diluyendo en el tiempo.

En el plenario, al atribuir las tareas a cada comisión ya existente, surgió la idea de crear nuevas comisiones (comunicación interna, por ejemplo). En este momento en que se presenta la nueva propuesta de cooperativa es necesario constatar que para que la cooperativa que queremos funcione, hacen falta muchas comisiones, lo que conlleva mucha gente implicada en ellas, y esto nos puede dar un tamaño

mínimo de coope (en base a participaciones del pasado, aunque confiamos en la rotación de gente más activa, calculamos que debemos realizar cálculos de un 30% de participación activa).

3.3.2.1. Comisiones permanentes, que realizan tareas fundamentales para el funcionamiento de la cooperativa.

a). Comisión de Gestión y Trabajo Agrícola

Vendría a sustituir al antiguo GT, que ya no existiría como unidad dentro de la asamblea, ya que sus miembros estarían dentro de los Gc's.

Son las únicas personas que reciben remuneración económica por su tarea dentro de la cooperativa, y su compromiso es cumplir:

- Horario de 40 horas semanales al trabajo de la comisión que incluye una hora de transporte diaria.
- El resto de tareas que les correspondan como miembros de la cooperativa (que no se contabilizarían como horas de trabajo).

La propuesta incluye la diferenciación entre dos perfiles, que existían en la realidad pero que no recogíamos en la teoría. El primero sería el que cumplirían trabajadores de larga duración, que pasan a realizar labores de gestión, planificación, investigación, etc, y labores de trabajo de huerta, que coordinarían con la gente con un perfil mas temporal (cumplimiento del compromiso de permanencia mínimo de un año). En base a su implicación en el proyecto se haría el reparto de las tareas:

Informes agrícolas cada dos meses.

Informe económico cada mes.

Evaluación de seguimiento de grupo cada 3 meses

Planificación agrícola

Las tareas que se habían adjudicado a la comisión de acompañamiento

Trabajo de huerta: acopio, planificación agrícola, cuidado de los cultivos y cosecha.

Mantenimiento del almacén.

Repartos (semanales). Existe un acuerdo que funcionó en el pasado de reducir los repartos a quincenales en invierno ya que la producción baja y los productos aguantan mas tiempo después de cosechados. Esto se compensaba en verano ya que se repartía dos días en semana a cada mitad de la cooperativa por el motivo contrario.

Cuatro repartos mensuales. En los Domingos Verdes (cuando sea posible) se planificaría la cosecha como la actividad principal. Con esto reducimos un poco el trabajo de la Comisión de GyT Agrícola, y respondemos a una demanda que existía de los antiguos gt's para que el trabajo voluntario de huerta sea mas productivo.

Cumplimiento a nivel personal de las tareas que se derivan de la pertenencia a un grupo de consumo. *Ver desglose de Tareas en Anejo 2.*

Cumplimiento del resto de tareas que se derivan del trabajo agrícola. *Ver desglose de Tareas en Anejo 3*

b). Resto de comisiones permanentes

En base al funcionamiento actual de la coope y las necesidades de cubrir tareas no asignadas.

Comisión permanente	Objetivos, ámbito de competencias y decisiones, y tareas
Economía	Objetivos Informar a la Cooperativa del estado de las cuentas: gastos, ingresos, fondos, deudas... Facilitar el camino para decidir en Asamblea o Plenario un plan de viabilidad económica

Comisión permanente	Objetivos, ámbito de competencias y decisiones, y tareas
	<p>Proponer a la Asamblea acciones de tipo creación de fondos, movimientos de dinero, apertura de cuentas...</p> <p>Ocuparse de parte de las tareas de gestión del dinero (facturas, recibos, asignaciones mensuales, etc.).</p> <p>Competencias La Comisión Económica tiene acceso al dinero y a cuentas. Capacitada para reclamar pagos pendientes.</p> <p>Tareas (que salieron del plenario y que deberíamos desarrollar) Realización de los planes de viabilidad económica necesarios para la toma de decisiones en la coop. Reparto de asignaciones mensuales. Control del libro de recibos. Gestión de la cuenta bancaria y tarjeta (banco, telefono, internet) Calculos de gastos compartidos con Perales. Cobro de cuotas, recaudación dinero de otros ingresos Archivo facturas Elaboración de planes anuales de gastos e ingresos Participar en la gestión de gastos compartidos con perales. Calculo de amortización, IPC, y demás aspectos de prestamos y redacción de informes. Formación en contabilidad y gestión de empresas. Seguimiento de estado de cuentas Informe mensual de cuentas (perdidas y ganancias) Realización de presupuestos y estudios de inversión Informe trimestral para controlar la evolución de las cuentas. Pagos de facturas a los grupos. Gestionar el libro de cuentas.</p>
<p>Mecánica (se podría asumir por el perfil de gestión de la comisión de gestión y trabajo agrícola)</p>	<p>Objetivos Apoyo a la comisión de trabajo y gestión agrícola en todo lo relacionado con transportes y maquinaria "pesada".</p> <p>Tareas Coordinación con Perales de transportes compartidos. Preparación y presentación ITV y aquellas gestiones relacionadas a los vehículos que nos comuniquen los T. También se están recurriendo las multas. Gestionar averías furgonetas y herramientas mecanizadas Mantenimiento de las buenas condiciones de los medios de transporte. Tener a punto las herramientas y vehículos para su uso cotidiano y/o puntual.</p>
<p>Difusión</p>	<p>Objetivos 1) Difusión del proyecto en foros afines a los que el BAH sea invitado o decida participar (movimientos sociales y agroecológicos, universidad, medios de información y contrainformación, etc.). 2) Difusión de la agroecología. Presentación de proyectos agroecológicos de la CAM.</p> <p>Tareas Informar sobre las invitaciones y solicitar la evaluación de la asamblea cuando éstas puedan crear alguna polémica. Mantener actualizado el guión de charlas. Formación del archivo de imágenes, fotos, videos. (compartida) Relaciones con medios de comunicación Envío de documentación sobre SMV Relaciones con otros proyectos</p>

Comisión permanente	Objetivos, ámbito de competencias y decisiones, y tareas
	<p>Escribir artículos y comunicaciones para los medios de comunicación.</p> <p>Formación de consumidores para dar charlas/conferencias.</p> <p>Elaboración de material de difusión.</p> <p>Gestión de web compartida con Perales.</p> <p>Participación en la organización de charlas-eventos.</p>
Comunicación Interna	<p>Objetivos</p> <p>La comisión de comunicación podría ser un vehículo para favorecer la creación de espacios comunes dentro de la cooperativa.</p> <p>Facilitar el conocimiento interno de la cooperativa, con acceso a la documentación interna.</p> <p>Ayudar a la integración de nuevos grupos.</p> <p>Trabajar para mejorar el funcionamiento de las asambleas y la toma de decisiones mediante el consenso.</p> <p>La información: “contar a la coope lo que la coope está haciendo” a través de una relación fluida entre los miembros (¿boletín periódico?)</p> <p>La participación de los trabajadores, “contar con la coope sobre lo que la coope está haciendo”, sugiriendo a los miembros colaborar, comentar, ect...para que el intercambio de información sea bidireccional y cumpla una función motivadora.</p> <p>Ser un instrumento para la gestión de la coope que asegurara la difusión de los sistemas de información y comunicación interna</p> <p>Celebrar 2 actividades festivas al año en la huerta (Jarapa propuso una lúdica y otra ligada a movimientos sociales). Se propone el 18 de Marzo (Aniversario del BAH!; junto a Perales) y en las fiestas de la Melonera (mediados de Septiembre). Fechas propuestas no cerradas.</p> <p>Tareas</p> <p>Evaluación de campañas agrícolas, de la colectivización de tareas y volcado de resultados a la coope.</p> <p>Asesoría a Gc's</p> <p>Recogida y listado de contactos (consumidor@s y otros)</p> <p>Participación en la comi de Comunicación.</p> <p>Generar contenidos para la web.</p> <p>Gestión de la Bah-guia telefónica.</p> <p>Puesta en marcha de un sistema de accesibilidad a la información</p> <p>Inventario de documentos generados</p> <p>Participación en la formación de nuevos GC's</p> <p>Redactar y distribuir folletos sobre cultivos</p> <p>Promover una “conciencia comunicativa” , que la comunicación interna sea una parte inherente a la propia coope</p>

3.3.2.2. Comisiones temporales.

En ocasiones se crean comisiones de carácter temporal con el objetivo de cumplir con tareas puntuales que surgen del funcionamiento de la cooperativa.

Comisiones temporales	Objetivos, ámbito de competencias y decisiones, y tareas	
Cobertura social GT	Seguridad Social	Objetivos: Elaborar borrador de estatutos para constituir una asociación, con el objeto de facilitar el debate y la toma de decisión en la cooperativa. Elaborar acta de constitución de la asociación; recabar firmas de todos los socios Registrar los estatutos de la Asociación en el Registro General de Asociaciones; pagar tasas de inscripción Solicitar código de identificación fiscal ante la Delegación de Hacienda Solicitar alta en el Registro Municipal de Entidades ciudadanas (Perales, Rivas) Informar a la cooperativa de las diversas opciones /modalidades de contratación, exenciones o reducciones fiscales, y de los costes de cada una, con el objeto de facilitar la toma de decisiones. Elaborar contratos de trabajo
	Caja de resistencia	Trabaja en la elaboración de un proyecto para la formación de una caja de resistencia que de cobertura social a los componentes del Gt. Objetivos concretos por definir.
Semillero	Objetivos -Servir de punto de conexión y comunicación entre el Semillero y BAH!-San Martín. - Enlace y participación en la red de semillas	
Recetario	Objetivos 1) Recopilación de recetas que se presentarán organizadas según su estacionalidad. Cada estación se incluirá un estudio de las necesidades nutricionales y la combinación de los alimentos. 2) Base de datos de puntos de distribución de productos agroecológicos (mercados locales, cooperativas, etc)	
Otras comisiones (surgen del Plenario tareas pero sin atribuirles a comisiones específicas)	Seguimiento de tierras cedidas (relaciones con propietarios) Gestión web-mail. Jornadas formativas y de traspaso de información en los relevos. Gestión del correo oficial bah_sm@ourproject.org Asegurar un EPI para cada trabajador Gestión de listas de correo.	

3.3.3. Asamblea

La asamblea es el principal órgano de la cooperativa, es donde se toman las decisiones y donde se vigila por el cumplimiento de los compromisos aceptados por todas las partes de la estructura.

Su organización es rotatoria y obligatoria para todos los GC's, y es necesaria la participación de 1 GC en la moderación y de otro GC en la toma de actas de cada asamblea. Los gc's asumen las siguientes funciones:

- **Toma de actas:** el grupo entrante (G1) correspondiente se encargará de tomar actas de la asamblea general y enviarlas a la lista en el plazo de una semana, para que los grupos puedan discutir las propuestas.
- **Preparación:** Este grupo (G1) durante el tiempo que transcurre hasta la siguiente asamblea es el encargado de hacer el seguimiento de la cooperativa, encargándose de preparar el orden del día, incorporando los asuntos que hayan surgido a lo largo del mes, a través de la lista de correo u otras vías, y la información de las comisiones sobre su actividad o su inactividad.
- **Moderación :** Al llegar a la asamblea este grupo (G1) será el encargado de moderar, tomar los turnos de palabra y velar por el buen funcionamiento de la asamblea y la dosificación del tiempo dedicado a cada punto de la orden del día. En esta asamblea el siguiente grupo (G2), marcado por las tablas de rotación, será el encargado de tomar actas y de cumplir hasta la próxima asamblea las funciones correspondientes.

Como acuerdo, las asambleas se realizan **1 vez al mes**, coincidiendo con el segundo martes, aunque esto se pueda modificar con el tiempo necesario por cuestiones de calendario o necesidades de la cooperativa.

Es obligatoria la asistencia de por lo menos de 1 representante de cada GC y que esta persona pueda hablar por su grupo.

Debería valorarse por los grupos la necesidad de que la gente nueva no acuda sola a las asambleas.

Dinamización Domingos Verdes: el grupo que se encarga de tomar actas y preparar la asamblea, se encargará de convocar el domingo verde, animar a la participación (preparación de comida o talleres) y preferiblemente contribuir con la asistencia de alguno de sus miembros.

3.3.4. Plenarios

Compuesto por individuos, todo el que pueda,

Mecanismo de decisión: Consenso (aunque en principio, ninguna de sus funciones es tomar decisiones).

A falta de definición más completa consensuada.

Se organiza a demanda de la Asamblea, y por lo menos deberá convocarse anualmente. La preparación del plenario la realizará una comisión temporal surgida para tal efecto.

Funciones del plenario

Para discusiones políticas

Para discusión sobre temas internos importantes o que requieran debates profundos.

Para definir los objetivos de la cooperativa.

3.4. Modelo de viabilidad económica

A partir de la siguiente tabla (hecha a partir del trabajo de la comisión de seguridad social) se ha calculado cuánto costará a la cooperativa tener un trabajador con una asignación neta de 900 €/mes. El acuerdo al que llegó la cooperativa fue que la mitad de la seguridad de los trabajadores se aseguraría a través de la seguridad social, y la otra mitad a través de la caja de resistencia. Esto implica dar de alta en la Seguridad Social a través de la asociación el ALCAUCIL.

También implica que se dedica una parte a la Caja de resistencia, con el fin de ir construyendo poco a poco una “cobertura social alternativa”. El mínimo que se contempló en su momento son 150 € por lo que usamos esa cifra.

De esta forma, los cálculos podrían ser así:

Salario Neto	Salario declarado	IRPF	Cotización trabajador	Salario Bruto	Gastos de la cooperativa	Coste l trabajador con SS
900	500	73,5	38,9	612,4	184,6	797,0 (aprox: 800)

Salario no declarado	Caja de resistencia	Total l trabajador
400	150	1.350 €/mes

Por tanto, los costes totales por trabajador serían unos 1.350 €/mes.

Viabilidad económica. La viabilidad económica condiciona el número de bolsas necesarias y depende del ratio “trabajador / bolsas producidas”. El ratio necesario para cubrir todos los gastos (gastos corrientes más asignaciones) se sitúa entre 32 y 35 bolsas/trabajador.

A partir de lo acordado en Plenario 08-03-08 y en las Asambleas del 08-04-08 y del 13-05-08, y de los datos aportados, hay varias opciones, cada una con sus ventajas e inconvenientes:

123 bolsas, 50€ cuota (45+5 de aportación colectiva, modo de financiación de esos 5€ mensuales a decidir por cada grupo y a pagar mensualmente). 3,5 jornadas de trabajo, 900€ asignación.

Bolsas	Cuota	Ingresos mensuales	Nº trabajadores	Costes trabajadores	Dinero para gastos corrientes
111	50	5.550	3,5	4.725	825

(Ratio 32 bolsas/trabajador)

70 bolsas, 50€ cuota (45+5 de aportación colectiva, modo de financiación de esos 5€ mensuales a decidir por cada grupo y a pagar mensualmente). 2 jornadas de trabajo, 900€ asignación.

Bolsas	Cuota	Ingresos mensuales	Nº trabajadores	Costes trabajadores	Dinero para gastos corrientes
70	50	3.500	2	2.700	800

(Ratio 35 bolsas/trabajador)

La primera opción tiene la ventaja de que la Comisión de trabajo y gestión agrícola es grande, con lo que les sería fácil tomarse vacaciones, dividirse en grupos de trabajo, etc.

La segunda opción tiene la ventaja de que se necesitarían menos bolsas para empezar. Esto facilitaría la búsqueda de nuevos grupos. También facilitaría el aprendizaje de los nuevos. También facilitaría la comunicación entre la cooperativa y la toma de decisiones, al ser menos personas.

Hay algunas propuestas para mejorar la viabilidad económica, como por ejemplo:

Hacer actividades colectivas para obtener dinero cuando haga falta una inversión puntual

Hacer actividades de educación ambiental, en las que los educadores serían los trabajadores

Buscar gente que quiera formarse y que esté dispuesta a trabajar por menos dinero para aprender.

4. Protocolos

Mails- Se puede consultar las normas para proceder en los envíos de correo electrónico en:
http://www.uned.es/iued/guia_actividad/netiqueta.htm

Consenso- Hemos aprendido que lo mas importante en las asambleas es cuidar las formas en la comunicación, evitando ofender, apabullar o excluir al otro, recordando siempre que estamos [tod@s](#) [junt@s](#) en esto y el objetivo es construir un proyecto en el que [tod@s](#) nos sintamos identificados.

Planteamos los problemas o situaciones como caminos a recorrer y lugares a donde llegar, no partimos de posiciones enfrentadas, partimos de un punto y vemos las opciones [junt@s](#), evitamos "opciones A y B".

Un documento que recomendamos sobre metodologías para funcionamiento asambleario es:
Metodología para hacer que las asambleas y reuniones sean eficaces, participativas y hasta Agradables, del libro "Asambleas y Reuniones. Metodologías de Autoorganización"
<https://campusvirtual.ucm.es/prof/miguelmartinez.html>

Ed. Asociación Para la Economía Social y Proyecto Editorial Traficantes de Sueños
C/ Embajadores 35, local 6, 28012 Madrid, telef: 915320928, editorial@traficantes.net
www.traficantes.net

Anejo I. Porqué esta propuesta.

Empezar desde otro sitio.

En un intento de positivizar la situación en la que nos encontramos al final de todo este proceso, consideramos que el hecho de haber perdido al GT, nos ha obligado a replantearnos la reconstrucción de la cooperativa desde una nueva perspectiva, más amplia y completa. Se puede considerar una oportunidad para mejorar y avanzar en el proyecto. Si en el pasado el Bah! se formó desde los Gt's, ahora estamos replanteando las estructuras desde los Gc's, lo que nos obliga a conocer mejor las tareas que implica nuestra existencia y a decidir nosotr@s como hacemos el reparto de responsabilidades. Una de las conclusiones del plenario es que hemos avanzado muchísimo en el reparto de tareas desde que la cooperativa empezó a formarse y la mayoría de las tareas eran asumidas por el GT.

¿Que colectivizamos?

Uno de los puntos mas controvertidos y discutidos dentro de SMV, ha sido el de la colectivización del trabajo agrícola. En nuestra propuesta intentamos resolver un problema que también ha pesado mucho en el pasado y que es el distinto peso y responsabilidad dentro de la cooperativa de los GC's y del GT. La intención es que el peso de las tareas se reparta, pero de una manera definida en la que cada una de las partes de la estructura se encargue de aquellas tareas en las que pueda ser más resolutive. Consideramos que explicitar todas las tareas que requiere la cooperativa es útil para que todos sepamos qué hacen los demás, y saber que funciona por mucho esfuerzo de mucha gente. Y para que, cuando algo no funcione, sepamos identificar más fácilmente el problema y la solución. Entendemos que la realidad del proyecto periurbano que intentamos formar en el Bah!-SMV no es *fácilmente* compatible con la colectivización del trabajo agrícola, pero creemos que si es posible formar una estructura donde el reparto de tareas sea mas equilibrado, evitando la sobrecarga de una parte de la cooperativa. Apostamos por la colectivización de la gestión y el funcionamiento, pero dando por hecho que debe existir una división de tareas. Esta división no significa que no exista permeabilidad entre las distintas partes y la gente pueda moverse de una tarea a otra. Es más, este movimiento interno en la cooperativa es deseable puesto que permite tener un mayor conocimiento de todas las realidades y necesidades que agrupamos.

¿Dos perfiles en una comisión?

De las conclusiones que obtuvimos del trabajo sobre (y con) los Gt's, hemos discutido mucho sobre la idea de diferenciar las dos realidades de las gentes que pueden interesarse por el trabajo agrícola: las que lo ven como una experiencia temporal, y las que lo ven como un proyecto vital. En el segundo caso, son necesarias más cosas además del trabajo físico en el campo. Por eso planteamos crear un perfil dentro de la comisión de gestión y trabajo agrícola, que gestionaría, planificaría, y haría el seguimiento de las regeneraciones. Este perfil serviría como objetivo a aquellas personas que desean permanecer en un proyecto por más de cinco años. Además servirían de apoyo y formación del otro perfil de la comisión: las personas que trabajarían de forma temporal (menos de cinco años). También abre la posibilidad de "liberar" de ciertas tareas a los miembros de larga duración, y así podrían profundizar en otros campos que hasta ahora eran imposibles de tratar (educación, experimentación, estudio, etc). En esta diferenciación vuelve a cobrar importancia la creación de la caja de resistencia como complemento a la seguridad social, que nos permitiese trabajar con ideas como "trienios", ayudas económicas a la gente que deja el proyecto una vez cumplido su compromiso, etc.

Si todos los miembros de la comisión se convirtiesen en "permanentes", sería positivo, ya que una mayor experiencia debería traducirse en mayor productividad, y mejor organización.

Ser o estar.

Una idea sobre la que nos gustaría trabajar es la de "estar en el bah! de SMV o ser (formar) parte de él". Si la cooperativa que queremos necesita que haya personas que trabajen la huerta, tener maquinas, herramientas y tierras, el hecho de participar de este proyecto conlleva responsabilidades que van mas allá de la militancia (ya que hay personas que participan en el proyecto no de forma voluntaria, si no de forma laboral, su trabajo depende de la cooperativa). Estas responsabilidades son directas para cada un@ de nosotr@s, no solo hacia la gente que trabaja la huerta, también hacia el resto de proyectos que

forman el puchero y las redes de las que formamos parte. Desarrollar una mayor conciencia sobre estos aspectos es fundamental para conseguir un proyecto viable y con visos de perdurar de una forma coherente, mas allá de voluntarismos personales (trabajar horas extra para suplir tareas que si no, no haría nadie, o que deberían haber hecho otros), ya que estos se agotan y son pasajeros.

La distancia que existe entre aquello que queremos construir y la realidad de lo podemos hacer no se puede "llenar" con puro voluntarismo.

No es lo mismo tener buen rollo que tener buena comunicación."*Llevamos bien o entendemos"*

Tal vez en nuestra propuesta la mayor novedad es la intención de evitar que en el futuro se produzcan situaciones como las vividas en el pasado en las que a pesar de tener muy buen rollo con el Gt, los Gc's desconocíamos por completo la situación en la que se encontraban, lo que produjo perplejidad en el momento que nos estalló la crisis de septiembre de 2007.

Para evitar que el reparto de tareas fomente la creación de grupos cerrados, la propuesta consiste en eliminar el GT como unidad en las asambleas y en la estructura de la cooperativa y crear una Comisión de Gestión y Trabajo Agrícola, haciendo que sus componentes se integren en GC's, participando de la misma manera que los demás (habría que valorar de que tareas quedarían libres). La idea es establecer una comunicación directa entre la realidad de la huerta y la de los Gc's, sin tener que recurrir a formar comisiones intermedias que intenten fomentar la comunicación. Apostamos por el trato personal como mejor forma de comunicarnos, dentro de los grupos existe una sensibilidad que no hemos conseguido llevar a las asambleas lo que consideramos muy interesante a la hora de establecer espacios de comunicación de las dos realidades fundamentales de la cooperativa como son la huerta y los grupos de consumo.

¿Cómo evitamos la aparición de vanguardias?

Si asumimos que la participación a nivel individual es voluntaria y rotativa, asumimos que solo un porcentaje de la cooperativa participa de forma activa, por lo que también debemos asumir el riesgo de la aparición de vanguardias. La pereza nos hace delegar, y si existe un grupo que asume el rol de vanguardia, se hace mas difícil la participación de tod@s. Es necesario trabajar sobre la rotación dentro de los grupos, no es asumible, si queremos construir un proyecto a largo plazo, que la falta de rotación nos lleve a que la gente que asume las cuotas de participación de su grupo, una vez que se encuentra quemada por "hacerlo todo", abandone la cooperativa. Es necesario trabajar y fomentar esta rotación y estudiar otras dinámicas sobre el seguimiento y acompañamiento de la gente o los grupos que se incorporen a la cooperativa.

¿Qué es la cuota mensual?

Otro aspecto que debe quedar claro dentro del proyecto es que la cuota mensual no es una cantidad de dinero para comprar verdura, la cuota es lo que a día de hoy hace viable económicamente el proyecto, esta claro que un porcentaje se destina a la producción de verdura, pero hay una parte que es estructural.

Un punto abierto es si se puede estar en la cooperativa sin pagar cuota si existen otras formas de viabilidad económica del proyecto sin las cuotas mensuales, y en este punto seguro que queda mucho por andar. Cuotas variables, aportaciones anuales por grupos con autogestión económica interna, trabajo colectivo etc.

El consenso y el asamblearismo como herramienta.

De los aspectos positivos que más resalta la gente que está en el Bahl, o ha pasado por él, están las asambleas. El funcionamiento asambleario que practicamos es muy enriquecedor y nos ha permitido crear vínculos entre tod@s los que formamos la cooperativa. Como objeción, surgen las críticas por la lentitud y la distracción a la hora de tomar decisiones y los bloqueos cuando aparecen posiciones enfrentadas. Hemos escrito mucho sobre esto, pero es fundamental recordar que este funcionamiento nos ayuda a construir de forma más cercana a los demás y permite que tod@s nos identifiquemos con lo que construimos. Por eso es tan importante respetar las dinámicas consensuadas, los grupos deben reunirse para hablar y posicionarse sobre los temas de las asambleas y asistir con opiniones de grupo (incluso cuando haya más de una para que la asamblea participe de la diversidad de opiniones).

Cuando no se llega a un consenso, antes de volver a plantear una propuesta, es necesario aportar cambios, reformularlas o redirigirlas. La asamblea puede ser un medio para desbloquear toma de decisiones dentro de los grupos, permitiendo que los grupos lleven opiniones enfrentadas y las compartan con la asamblea.

Anejo II. Tareas que asumen los GC's y sus integrantes:

(Surgidas del plenario del 30 de mayo del 2009)

- Preparación de asambleas
- Transporte DV
- Gestión locales Gc's
- Bienvenida a nuevos
- Contactos Internet
- Cocinar y comer la verdura
- Participar en la planificación agrícola
- Asistencia a plenarios
- Gestionar y controlar pagos de cuotas
- Gestionar las cajas de repartos
- Pagar las mensualidades
- Leer las actas de las asambleas y plenarios
- Estar al tanto de la información que llega por internet y contestar.
- Coordinar y participar en los DV
- Velar por la efectividad y operatividad de las reuniones
- Cumplir con las cuotas de participación en las comisiones
- Moderación de las reuniones
- Participar en encuentros, jornadas, etc, relacionados con la actividad del bah
- Hacer bolsas
- Cumplir compromiso anual
- Convocar DV
- Mantener al día la rueda de emergencia
- Llevar las cuentas de grupo
- Recoger la verdura los días de reparto
- Asistir a las reuniones de los GC's
- Asistir a los DV
- Redes
- Asistir a las asambleas
- Participar en el semillero
- Moderar listas correo
- Realizar los ingresos de las cuotas
- Coordinación de la comunicación interna con los otros grupos
- Debatir propuestas
- Leer y trabajar sobre los documentos que surgen del funcionamiento de la coop.
- Llevar cuaderno de actas
- Relaciones con residencia Taray
- Asistir a las reuniones de grupo y participar de las tareas que se derivan de ellas

Anejo III. Tareas (sin definir el reparto interno) que deberá cubrir la comisión de Gestión y Trabajo Agrícola:

(Surgidas del plenario del 30 de mayo del 2009)

Asignación de responsabilidades para ciertas tareas
Gestionar contactos con gente de la zona: tractoristas, basura, comunidad regantes, etc.
Coordinar los almuerzos
Asignar tareas para el Domingo verde
Priorizar las tareas que hay que realizar
Gestionar compras necesarias
Prever tareas para la semana siguiente
Coordinar las reuniones establecidas con el trabajo agrícola
Coordinar el número de personas/día en la huerta y el trabajo a realizar
Hacer las sesiones de estiramiento
Corregir malas posturas de trabajo – formarse para ello.
Preparar sesiones de estiramiento para el grupo
Disponibilidad de cuchillos y herramientas para la cosecha
Asegurar la disponibilidad de cajas y sacos para repartos
Conseguir y asegurar disponibilidad de gomas elásticas, etiquetas de grupos y cualquier otro material para el reparto
Conseguir cajas y sacos suficientes para repartos
Mantenimiento de las buenas condiciones (habitabilidad y almacenaje) del almacén Contabilizar el número de horas de uso de las herramientas mecanizadas
Compra de herramientas y/o utensilios, materiales para el cuidado de las mismas
Revisión de caja de herramientas general y de motoazada
Elaborar inventario de la infraestructura de la coop.
Conseguir y asegurar disponibilidad de tubos, gomaespuma y manguera de riego para su uso
Reparación de mangueras y arquetas de riego
Mantenimiento de los tubos de riego por goteo, sus llaves y piezas accesorias
Conseguir bidones grandes para agua, aceite, gasolina, etc.
Llenar los bidones de agua para su uso diario
Conducción de las dos furgonetas y coches adicionales
Conseguir el material de papelería necesario
Mantener infraestructura de cocina y alimentos en el almacén
Realizar la distribución semanal
Coordinar relación con osteópata y quiromasajista
Planificaciones agrícolas de las distintas temporadas
Estudio campaña año anterior
Propuesta contenido de bolsas y calendario de siembras
Encuesta para valoraciones de los grupos
Planificación de campaña : variedad, fechas, cantidad, marco, superficie, metros lineales, cosechas, sistema de siembra, marcos, parcelas, etc.
Recogida de modificaciones y volcado al grupo y cooperativa
Planificación del manejo de los cultivos:
Diseño de labores mecanizadas y abonados necesarios
Diseño de riegos
Diseño de labores manuales: escardas, aporcados, podas, etc.
Diseño de asociaciones y rotaciones
Diseño de caminos, accesos y lindes
Diseño de corredores de flora acompañante benéfica
Diseño y manejo de abonos verdes
Adecuación de condiciones para el almacenamiento de cultivos

Conseguir simiente para abonos verdes
Comprar planta en vivero y agricultores de la zona
Diseño y adecuación de fichas de cultivos
Diseño de pruebas y experimentos con efectividad
Diseño y adecuación de metodología de planificación, seguimiento y evaluación
Aportar documentos sobre prácticas concretas: poda, fitosanitarios, etc.
Asegurar disponibilidad de los materiales necesarios para realizar las prácticas agrícolas: cuerdas, palos, hilo cáñamo, metro, etc.
Seguimiento de los cultivos y parcelas
Historia agrícola de las parcelas
Fechas siembra, germinación, plantación
Abonados, labores, densidad de semilla / planta, marras, aclareos, riegos, podas, tratamientos preventivos y curativos, incidencias, meteorología, espigado, rotaciones, asociaciones, cosechas, datos origen semillas / plantel, requerimientos del cultivo, etc.
Seguimiento del manejo de las parcelas: perfil del suelo, mat.orgánica, riegos, labores, lindes, rotaciones, adventicias, salud, etc.
Asegurar disponibilidad de los ingredientes para los preparados fitosanitarios
Cosechar cola de caballo, ortiga y todas aquellas plantas necesarias para los tratamientos
Almacenar en buenas condiciones estas cosechas
Cuidado y limpieza de sulfatadoras y pulverizadores
Medidas de temperaturas máximas y mínimas y grado de humedad
Formación e información sobre salud de cultivos y plagas
Almacenar de forma adecuada las semillas y el plantel
Planificar y seguimiento cultivos especiales: ajo
Secado y almacenaje
Seguimiento agrícola de las huertas del BAH-Perales
Elaboración de informes agrícolas
Rueda de emergencia y turnos asamblea. Coordinar dentro del gt-bah-smv
Coordinación del teléfono móvil (del gt-bah-smv) y la recepción de llamadas
Relaciones con la residencia Taray
Contacto con mecánico, proveedores y demás gentes cuya profesión nos realiza un servicio
Presentación del informe a la asamblea y con explicación de sus resultados
Pagos a proveedores, mecánico, tender@as, estiércol, tractoristas, etc
Disponer de efectivo diario para los pagos inmediatos.
Coordinación de la comunicación interna con los otros grupos
Debatir propuestas
Leer y trabajar sobre los documentos que surgen del funcionamiento de la coop.
Llevar cuaderno de actas
Relaciones con residencia Taray
Asistir a las reuniones de grupo y participar de las tareas que se derivan de ellas