

# Conclusiones del Plenario Perfil de las Trabajadoras

Bah! SMV junio-julio 2013

## Introducción

**BAH-** San Martín es una cooperativa agroecológica de producción, distribución y consumo

Nuestro objetivo es cubrir colectivamente necesidades nutritivas básicas en el marco de la autogestión y la agroecología, eliminando barreras entre producción y consumo, tender puentes entre el campo y la ciudad bajo los siguientes principios:

1. Anticapitalismo
2. Agroecología
3. Asamblearismo
4. Cooperativismo
5. Autogestión
6. Localismo
7. Soberanía alimentaria
8. Colectivización de la producción, los medios de producción y de la gestión
9. Educación, formación y aprendizaje
10. Lucha política y transformación social
11. Justicia social y ambiental
12. Transparencia
13. Coherencia
14. Confianza y respeto

El BAH!\_SMV es un proyecto de producción consumo y formación con el que esperamos crear y mantener nuevos modelos de consumo, producción y desarrollo, obteniendo verduras y formando redes para fomentar la soberanía alimentaria.

En BAH-San Martín siempre hemos priorizado la creación de empleo a la intensificación en capital y tecnología de la explotación. Hemos puesto más énfasis en la organización de la actividad y en la formación y la cohesión de los cooperativistas (productores y consumidores).

## Puesto

Buscamos personas que quieran formar parte de la cooperativa, integrándose dentro de un grupo de consumo, y dedicarse a tareas agrícolas de manera remunerada dentro del Grupo de Trabajo (GT), que se impliquen en el proyecto y sean socios cooperativistas. Esto supone la participación en la cooperativa a tres niveles:

### 1. Laboral.

Las personas que forman parte de la cooperativa y se dedican a tareas agrícolas de manera remunerada deberán funcionar de acuerdo con las dinámicas de funcionamiento interno de la cooperativa, basadas en el trabajo en equipo, el respeto, la responsabilidad, la igualdad, la confianza y la comunicación dentro del GT y entre el GT y la cooperativa.

Las tareas que debe desempeñar el GT consisten en labores agrícolas, de gestión y organizativas, que se detallan más adelante en el apartado de Funciones.

### 2. Participación como socio en la toma de decisiones y organización del trabajo.

La organización del trabajo agrícola dependerá de la Comisión Agrícola. Las personas del GT forman parte de esta comisión y, por tanto, participan en la toma de decisiones organizativas y de planificación de los trabajos agrícolas.

### 3. Participación general en el proyecto BAH

BAH-San Martín es un proyecto autogestionado basado en la cooperación y el apoyo mutuo, las personas del GT, como cooperativistas contribuirán al funcionamiento de la misma a través de su participación en la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones en las asambleas de la cooperativa, las asambleas de los grupos y los grupos de trabajo.

## Descripción

Horticultora/or que participe activamente en el funcionamiento de la cooperativa y que asuma las tareas necesarias para desarrollar y ejecutar el proceso de producción de las distintas especies y variedades de hortalizas comestibles, utilizando aquellas técnicas que optimicen las fases productivas de la preparación del suelo y labores de cultivo, riego y abonado y recolección, bajo el enfoque de la agricultura agroecológica.

## Funciones

- ❖ Organización, planificación y coordinación de tareas agrícolas
- ❖ - Participación en la comisión agrícola
- ❖ - Tareas de preparación del suelo: labrado y preparación para la siembra
- ❖ - Labores de riego y abonado
- ❖ - Siembra
- ❖ - Supervisión del estado de los cultivos y cuidado y protección de los cultivos
- ❖ - Recolección y almacenamiento de la cosecha
- ❖ - Cuidado de la maquinaria
- ❖ - Recolección y reparto de la cosecha según objetivos de la cooperativa.

Se considera necesario por transparencia, y por tener la capacidad por parte de la cooperativa de evaluar la gestión, de llevar una contabilidad semanal de las horas de trabajo realizadas por el grupo de huerta.

Una descripción muy detallada de estas funciones está en el Anexo III del documento Conclusiones del plenario y Propuesta de nueva estructura para el Bah! SMV

#### Responsabilidades

La responsabilidad de la producción agrícola es de toda la cooperativa, pero para que la cooperativa pueda tomar decisiones las personas que pertenecen al grupo de trabajo deben actuar dentro de los acuerdos de las asambleas y las reuniones de los grupos de trabajo, y mantener canales de comunicación que funcionen abierta y fluidamente. Las responsabilidades individuales hacia el resto de la cooperativa son aquellas que se tienen en cualquier proyecto colectivo además de las propias de la tarea remunerada que se realiza:

Cumplir con la jornada de trabajo

Puntualidad

Cumplir con las tareas asignadas a cada cual mediante las dinámicas cooperativas.

Mantener una relación correcta con el resto de la cooperativa

Una aportación adicional de estas responsabilidades se adjunta en el ANEXO I de este documento. Propuestas de mínimos organizativos para facilitar el trabajo en equipo del grupo de trabajadores.

#### CONDICIONES LABORALES

- Las personas que forman parte de la cooperativa y se dedican a tareas agrícolas de manera remunerada tienen en la actualidad contrato en el Régimen General de la Seguridad Social realizado a través de la Asociación Alcaucil.
- Existe la posibilidad de una caja de resistencia para aportar el 50% de la aportación correspondiente a la Seguridad Social a un fondo propio de la cooperativa. Es el trabajador/a quien elegirá si prefiere este tipo de cobertura y participará junto con el resto de la cooperativa en la definición del uso y características de la caja de resistencia.
- En la actualidad funcionamos con las dos modalidades de contrato siguientes:
  - Trabajador/a de largo plazo, sujeto/a al convenio colectivo de Enseñanza y formación no reglada, con la categoría profesional de Monitora/Animadora, con un período de prueba inicial de 15 días (según convenio) y contrato indefinido después

- Trabajador/a de apoyo puntual, sujeto/a al mismo convenio, con el mismo período de prueba de 15 días y contrato temporal sujeto a necesidades y viabilidad de la cooperativa.

*\* Se abre otra posible modalidad para el trabajado/a a largo plazo que consiste en un contrato a tiempo definido de corta duración (de entre 3 y 6 meses) seguido de un contrato indefinido.*

- Jornada parcial en base a una jornada completa de 40 h semanales, con una remuneración de 1350€ brutos repartidos de la siguiente forma; 429€ van a la Seguridad Social (por Alcaucil 359€ y las aportaciones del trabajador a contingencias comunes, desempleo y formación profesional 70€). Por lo que resulta un sueldo de 921 € netos mensuales y doce pagas. Esta jornada incluye una hora diaria para transporte para jornadas de 5 días a la semana y se reducirá proporcionalmente ajustándose a la reducción de la jornada.

*\* Se propone también que la hora de transporte no se contabilice como algo estricto, sino una hora cada vez que se va a la huerta, teniendo en cuenta que por parte del trabajador se va a tender a minimizar el número de viajes.*

*En caso de que el Grupo de Huerta esté compuesto por personas que viven más cerca de ella y con el fin de repartir la carga de trabajo de forma igualitaria en Grupo de Huerta, se proponen varias alternativas:*

- *Que aquellas personas que no tienen tanto tiempo de su jornada dedicado al transporte hasta la huerta tengan la opción de dedicar esas mismas horas a otros trabajos que no son estrictamente en la huerta (“trabajo de oficina”) o no trabajar esas horas y reducir proporcionalmente su salario.*

- *Otra posibilidad es que esa hora de transporte para las personas que vivan cerca de la huerta se compensa por las reuniones de la Comisión Agrícola que probablemente sean en Madrid y no en la zona de huerta.*

- La asistencia a los Domingos Verdes se considerará como parte de la jornada laboral y a su cómputo en horas, si bien se deberá estudiar la obligatoriedad o no de asistir en caso de que solo haya una persona en el GT en función de las necesidades de la huerta (coordinar con la Comisión Agrícola).
- En caso de existir más de una persona trabajadora en el Grupo de Huerta, la rotación para los Domingos Verdes la establecerá el propio Grupo.

*\* Para minimizar la carga en el caso actual de sólo un trabajador, se proponen varias alternativas:*

- *No es imprescindible estar todas la horas del DV sino las necesarias para poner en marcha el trabajo de los asistentes (lo cual se deja a criterio del trabajador)*
  - *Se podría diferenciar entre dos tipos de domingos, el DOMINGO VERDE tal y como lo hacemos hasta ahora y el DÍA DE HUERTA, un día en el que es la comisión agrícola de forma voluntaria la que se encarga de organizar este trabajo, en cuyo caso, la asistencia del trabajador no se contabilizarían como horas de trabajo*
- La asistencia a las reuniones de la comisión agrícola se excluyen del cómputo de horas de trabajo. Se entiende la Comisión Agrícola como figura mediadora necesaria entre la cooperativa y el Grupo de Huerta además de como apoyo a este.
    - \* Se abre el debate sobre esta "obligatoriedad".*
    - *Por un lado se entiende que esto es parte del hecho de ser cooperativista, y que contabilizarlo como horas de trabajo sitúa al trabajador/a en desigualdad frente al resto de personas de la Comisión Agrícola, que son voluntarias.*
    - *Por otro lado se propone matizarlo y que de cara al futuro sea más un "compromiso" que una obligación.*
    - *Y también se propone, en una hipotética mejora de la situación económica, llegar a contabilizar esas horas en la jornada de trabajo.*
  - Se otorga al grupo de huerta la capacidad de organizar y repartir las horas de trabajo a lo largo del calendario anual adaptándolo al calendario estacional (invierno de noviembre a marzo, verano de abril a octubre), previo consenso con la Comisión agrícola, siempre y cuando sumen en el total del año estas 40 horas semanales mencionadas anteriormente.
  - Exención en el pago de la cuota cooperativa que incluye una bolsa de hortalizas semanal para contrato a jornada completa (si es contrato parcial, lo proporcional).
  - Plus para transporte según convenio que está incluido en el sueldo de 921 euros.
  - Las vacaciones deberán ajustarse al calendario productivo por lo que en los meses de temporada de verano solo podrán disfrutarse días sueltos y siempre de manera coordinada dentro del GT y con la comisión agrícola. El periodo preferente para vacaciones es desde octubre a marzo, siempre de manera coordinada dentro del GT y con la comisión agrícola. Para jornada completa se calculan 22 días hábiles.

*\* Se propone incluir 15 días del mes de septiembre en la “huerta de invierno”, por lo que se incluiría este mes en la temporada preferente para las vacaciones.*

- La equipación de protección de seguridad del trabajador/a será proporcionada por la cooperativa.

*Se proponen mecanismos de compensación para unas condiciones de trabajo que dada la situación económica de la cooperativa se tiende no son la óptimas mediante más días de vacaciones u otros medios de los que dispongamos los cooperativistas, como horas de fisioterapia, casas en la playa etc etc etc.*

Criterios / requisitos de selección / Competencias necesarias para el puesto
--

Para la definición de los criterios y o requisitos de selección es importante tener en cuenta dos situaciones diferentes, personas que se incorporan como refuerzo durante un periodo definido y más o menos corto, por ejemplo al comenzar la huerta de verano y personas que se incorporan con las perspectiva o posibilidad de mantenerse como trabajadoras durante un periodo de tiempo más prolongado o indefinido.

### **1. Formación y experiencia agroecológica**

Formación agrícola, formación en agroecología  
Experiencia previa en agricultura ecológica

### **2. Formación y experiencia en procesos colectivos**

Formación en participación en movimientos sociales, proyectos colectivos, etc.  
Experiencia previa en la participación en proyectos colectivos  
Experiencia previa en la participación en el proyecto BAH SMV o BAH

### **3. Carnet de conducir**

### **4. Posibilidad de continuidad en el grupo de huerta**

### **5. Situación personal:**

- Personas a su cargo
- Tiempo en paro
- Tiempo sin trabajo
- Acceso a la seguridad social

### **6. Criterios de igualdad:**

- Género
- Persona con discapacidad
- Persona inmigrante

### **7. Lugar de residencia**

### **8. Disponibilidad de días de trabajo**

## **9. Criterios subjetivos: sensación de entendimiento**

Algunas reflexiones y sugerencias tras el segundo día del plenario:

- Disponibilidad mínima de días 3 por semana.
- La formación no es tan importante, porque es parte de los objetivos de la cooperativa.
- La formación y experiencia en procesos colectivos se pondría al mismo nivel que la formación en agroecología.
- El carnet de conducir para el reparto y otras tareas del Grupo de Huerta es importante. Además, puede afectar al periodo de las vacaciones.
- Si l@s dos condidat@s son de la cooperativa daría igual si llevan más o menos tiempo en el BAH.
- En relación a la situación personal se propone que las propias personas hagan una exposición de sus necesidades, en la que se desearía que hubiera transparencia para que hablaran de los recursos que tienen.
- En relación al hecho de ser mujer se valoraría su formación y su condición de desigualdad para encontrar trabajo fuera del BAH.
- Una de las ideas que sale es que se vaya dando puntos a cada uno de los apartados y luego se sume. Se descarta porque puede que haya puntos que sean directamente incompatibles con la cooperativa.

## ANEXO I. PROPUESTA DE MÍNIMOS ORGANIZATIVOS PARA FACILITAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL GRUPO DE TRABAJADORES

Con el objetivo de mejorar la coordinación y el desarrollo de las tareas del grupo de trabajo de huerta, en este documento se plantean una serie de indicaciones relativas a la organización del trabajo diario, basadas en las experiencias de los y las trabajadoras que han desarrollado su labor en la cooperativa.

Recomendaciones organizativas para el grupo de trabajo de huerta:

- Puesta al día del cuaderno agrícola. Este cuaderno estará a disposición del grupo de trabajo que es quien se encargará de actualizarlo y a su vez se reportará a la comisión agrícola para mejorar la planificación de las cosechas y facilitar la coordinación de los trabajos desarrollados en la huerta.
- Participación activa en la planificación de las tareas junto con la comisión agrícola. El grupo de trabajo participará en las reuniones de la comisión agrícola y reportará a la misma, por lo que deberá acudir a las reuniones y participar activamente en esta comisión.
- Cumplimiento de los objetivos consensuados tanto por la cooperativa, como por la comisión agrícola y el grupo de trabajo.
- Rotación de tareas dentro del grupo de trabajo, facilitando que los/as integrantes del grupo de trabajo realicen de forma rotativa todas las tareas que requiere el trabajo de huerta y de gestión agrícola, y que estas se repartan de forma equitativa dentro del grupo.

Así mismo tanto el grupo de trabajo con el resto de la cooperativa se implicarán en el fomento de un ambiente laboral basado en la comunicación, la confianza, el respeto mutuo y la tolerancia, con el objetivo de tener un clima laboral armonioso y acorde a los objetivos de la cooperativa.