

CASOS DE IGUALDAD

INDICE:

| | | |
|---|------|----|
| I. LA INTRODUCCIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN PROFUNDIDAD | Pág. | 3 |
| Limpiezas Colimsi | Pág. | 3 |
| La Nostra Escola Comarcal | Pág. | 12 |
| SERCOVAL- Gandía | Pág. | 22 |
| Incidences- (Francia) | Pág. | 30 |
| II. CASOS BREVES DE COOPERATIVAS DE MUJERES | Pág. | 40 |
| L'Escabel | Pág. | 41 |
| Cooperativas de Mujeres Inmigrantes | Pág. | 43 |
| O Fogar das Donas, Scoop Galega | Pág. | 46 |
| III. MUJERES COOPERATIVISTAS EN PRIMERA PERSONA | Pág. | 48 |
| Cooperativa Helechos | Pág. | 49 |
| Estudi Zero Teatre | Pág. | 54 |
| 5 y Más, S.coop | Pág. | 57 |
| Clínicas CES. S.copo. Mad | Pág. | 60 |
| IV. CONVERSACIONES CON MUJERES COOPERATIVISTAS | Pág. | 63 |
| Cangurs, SCCL | Pág. | 64 |
| Maderas y envases S.coop | Pág. | 67 |
| ColorSur Scoop | Pág. | 70 |
| Los Escudos | Pág. | 73 |

I. LA INTRODUCCIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN PROFUNDIDAD

“LIMPIEZAS COLIMSI”

I. INTRODUCCION

- **Nombre de la empresa:** LIMPIEZAS COLIMSI, Coop. V
- **Forma legal:** Cooperativa de trabajo Asociado
- **Sector económico:** Servicios de limpieza y SAD
- **Servicios de la cooperativa:** Servicio de limpieza en edificios; servicio de limpieza industrial; servicio de ayuda a domicilio
- **Fecha de creación de la cooperativa:** 1968
- **Domicilio social:** Pl. Ramón de la Sota, s/n - Puerto de Sagunto Valencia).
- **Número de trabajadores:** La distribución de hombres y mujeres en Limpiezas Colimsi es la siguiente:

70 Trabajadores/as: 65 son mujeres
32 socias/os: 1 hombre y 31 mujeres

- **Asociados:** 5 mujeres
- **Distribución porcentual de mujeres en puestos de dirección:**

Gerencia: 1 mujer

Consejo Rector

- 6 mujeres
- 1 hombre

I. PROCESO DE CREACIÓ

La creación de esta cooperativa se remonta a noviembre del año 1968. Por aquel entonces la empresa Altos Hornos de Vizcaya (AHV) contaba con su propio ambulatorio, una escuela de formación, así como otras mejoras para sus trabajadores. El despido de varias mujeres trabajadoras del ambulatorio fue el detonante para la creación de la cooperativa.

La idea de reducir personal propio y contratar determinados servicios a empresas externas rondaba en el ambiente de la empresa. Estas perspectivas, así como el ideal de justicia social de una compañera trabajadora de A.H.V., la llevo junto a otras personas introducidas en el movimiento cooperativista, a plantear a sus compañeras la posibilidad de crear una empresa cooperativa solamente para mujeres. Con ello se conseguían varios objetivos: por una parte dar empleo a estas mujeres, por otra aprovechar la política de AHV para ofertar a estos la posibilidad de realizarles determinados servicios de limpieza y además prestigiar el trabajo de las mujeres.

Gracias a estos compañeros, al apoyo de los sindicatos, al esfuerzo de un grupo de mujeres y al compromiso de A.H.V de contratar el servicio de limpieza con la empresa que se creara, la propia empresa la cual ayudo en gran medida aportando sus servicios jurídicos para la redacción de los estatutos, unos meses mas tarde se creo la cooperativa Colimsi.

El ámbito de actuación se basaba casi exclusivamente en Puerto de Sagunto y alrededores.

II. PROCESO DE DESARROLLO Y FUNCIONAMIENTO ACTUAL.

A) ESTRUCTURAS Y ESTRATEGIAS: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

Tras 35 años de experiencia como cooperativa la misión de Colimsi se mantiene prácticamente intacta. Proporcionar empleo y dignificar el trabajo de la mujer son los principales fundamentos. La ampliación de los servicios prestados ha sido absolutamente necesaria para conseguir que esta misión se mantenga a lo largo de estos años. De la limpieza de oficinas y comunidades de vecinos, se pasó a la limpieza industrial y más tarde (1990) a los Servicios de Ayuda a Domicilio (SAD).

La dispersión de los trabajos se ha traducido en una mayor amplitud del campo de actuación. Se prestan servicios en distintas zonas de la Comunidad Valenciana, sobre todo en Castellón y Valencia.

La diversificación de clientes también es un hecho, Ayuntamientos, Conselleria de Educación, Entidades Bancarias y empresas privadas de carácter industrial son clientes importantes para Colimsi. La compatibilidad

entre el sector público y privado es una de las estrategias de esta cooperativa. Concursan asiduamente por la adjudicación de contratos en la Administración Pública al mismo tiempo que atienden a varias empresas privadas consiguiendo un beneficioso equilibrio financiero que les permite soportar sin demasiados problemas las demoras en los pagos por parte de la administración. En la actualidad, cada sector representa un 50% de la facturación aproximadamente.

Las aspiraciones actuales se centran en mantener un crecimiento progresivo pero controlado, fijando las bases para consolidar cada pequeña ampliación, dotando de seguridad cada paso recorrido.

La estructura de gestión gira preferentemente en torno a la gerente ayudada por el área de servicios administrativos. Las principales funciones que realiza son:

- Gestión de clientes.
- Planificación y control del trabajo.
- Supervisión de aspectos financieros.
- Gestión de RR.HH.
- Representación de la cooperativa ante organismos diversos.

La estructuración del área productiva en tres figuras destacables:

- Encargada general: Su función es la de distribuir el trabajo y asignar personal a cada zona donde se presta un servicio. Además supervisa la tarea realizada por las encargadas de zona.
- Encargadas de zona: Distribuyen el trabajo y el personal específico a cada centro. Realizan la supervisión de las tareas desempeñadas por las trabajadoras.
- Jefas de grupo: Son trabajadoras normales que están al cargo de un grupo de mujeres para distribuir las faenas propias de un servicio, pero siempre bajo las indicaciones de las encargadas de zona.

En los centros de trabajo pequeños no existen las encargadas de grupo, estas funciones son asumidas por las encargadas de zona.

La estrategia principal que utiliza para competir se basa en la realización de servicios de calidad tanto en limpieza como en los servicios de ayuda a domicilio. Las cargas sociales que tiene que soportar son muy altas dado que la mayoría de las trabajadoras cobran varios trienios por su larga permanencia en la cooperativa, por ello Colimsi no puede competir en precios con el resto de empresas del sector, estando obligadas a ofrecer un servicio de calidad en todos los sentidos: transmitir seguridad a los clientes, efectuar el mínimo

cambio de mujeres en los servicios, realizar una tarea eficiente y de calidad, utilización de productos de limpieza registrados, etc.

La existencia en el sector de empresas que basan su estrategia en ofrecer servicios a un coste mínimo pero que por otra parte sobre explotan a sus trabajadores ofreciéndoles salarios mínimos, continua rotación del lugar del trabajo, sobrecarga de trabajo y alta temporalidad aprovechándose de la necesidad real que manifiestan las personas que buscan este tipo de empleos obliga a Colimsi a diferenciar los servicios que presta adaptándolos a un mercado de clientes exigentes que buscan seguridad, calidad y experiencia.

Aunque no realiza estudios de mercado ni de posicionamiento competitivo propiamente dichos, si que conocen perfectamente el sector dada la extensísima experiencia que tienen en este sector. El seguimiento constante de los precios y costes de la competencia así como de los avances en determinadas tareas que ofrece la incorporación de maquinas y utensilios diversos de limpieza proporciona a Colimsi la posibilidad de variar aspectos del trabajo que repercuten directamente en la rentabilidad de la empresa proporcionando elementos de competitividad en el menor tiempo posible.

La imagen de seriedad y calidad en el trabajo transmitida al sector a lo largo de 35 años de actividad se ha traducido en una publicidad indirecta que es transmitida por los clientes al resto de empresas del sector. Esta política de clientes satisfechos, es el mejor escaparate de comunicación externa, no obstante, la publicidad fija en periódicos y los anuncios variables que dependen de las ofertas recibidas, complementan las políticas de comunicación externa.

B) ESTRUCTURA FINANCIERA, FONDOS PROPIOS Y RELACIONES CON EL ENTORNO

En estos momentos Colimsi se financia con capital propio en un 70 % y el resto se complementa con créditos y pólizas. Desde hace varios años no se reparten beneficios ya que estos van como aportación voluntarias a capital social, directriz utilizada para autofinanciarse y no pagar intereses.

Se pagan intereses por las aportaciones al capital únicamente a las asociadas en que en estos momentos son 5.

Colimsi es conocida en toda la comarca y goza de buenas relaciones con todos los organismos, las Asociaciones de Vecinos la incluyen entre sus invitados y la gente del entorno admira la labor desarrollada durante tantos años ayudando y proporcionando un empleo digno a muchísimas mujeres.

La utilización de maquinas industriales no contaminantes y jabones neutros en la limpieza industrial demuestra la concienciación de esta cooperativa en lo referente a temas medioambientales. No se puede evitar totalmente la utilización de determinados productos como aerosoles, amoniaco, etc. ya que algunos clientes lo exigen, y además estos productos están en el mercado, pero poco a poco se percibe una mayor sensibilización en la sociedad y cada vez la utilización de este tipo de productos es menor.

Entre los clientes de Colimsi se encuentran algunas cooperativas con las que se mantienen relaciones muy agradables tanto a nivel de negocio como de amistad y de afecto.

El compromiso adoptado ante el problema del desempleo entre las mujeres es total. La incorporación de sucesivas trabajadoras en función del volumen de trabajo contratado es constante a lo largo de todo el año. Sin embargo, la política seguida esta dirigida a la obtención de un empleo digno y de calidad, nunca a la contratación masiva pero en condiciones precarias donde lo que se consigue es una explotación del trabajo basada en la falta de recursos de las trabajadoras contratadas.

C) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Los canales de comunicación interna siguen la estructura propia de una cooperativa siendo la gerencia la base emisora donde la información esta mas condensada y agregada. El Consejo Rector conjuntamente con la gerencia distribuyen la información específica hacia los núcleos donde se necesita y la información general se transmite a través de las asambleas a todas las socias.

El Consejo Rector esta formado por 7 personas, trabajando la mayoría en tareas de limpieza. Esta representación estimula en gran medida al resto de socias en la medida en que son informadas puntualmente de todos los aspectos tratados en cada reunión que se celebra cada 15 días normalmente.

Se realiza una asamblea ordinaria al año, pero cuando se producen acontecimientos extraordinarios se convoca asamblea extraordinaria.

La gerencia es el órgano encargado de tomar las decisiones que afectan tanto a aspectos relacionados con la gestión como aquellos aspectos relacionados con estrategias que afecten al desarrollo de la cooperativa. Estas decisiones son ratificadas puntualmente por el Consejo Rector, el cual esta constantemente informado.

La Asamblea de Socios decide sobre las cuestiones que afectan sobre todo a los estatutos y sobre aquellos aspectos de carácter especial que el Consejo Rector no quiera pronunciarse. Normalmente los acuerdos son por unanimidad.

La dinámica del sector obliga a tener una capacidad de reacción lo suficientemente rápida como para tomar decisiones en muy poco tiempo lo cual obliga a tener estructuras de gestión y organizativas preparadas para responder en muy poco tiempo La delegación de estas funciones en una persona capaz y plural ayuda enormemente a la consecución de los objetivos prioritarios.

La motivación y participación de las socias y del resto de trabajadoras se consigue mediante actividades de confraternidad como son cenas, viajes a otras cooperativas (Mas de Noquera..),etc. y además mediante incentivos económicos.

El Convenio Colectivo del sector marca las retribuciones del trabajo que se otorgan tanto a los socios como a los contratados. No existen grandes diferencias entre las escalas que diferencian las funciones de los distintos puestos de trabajo

La política de reparto de excedentes se distribuye en función al tiempo efectivamente trabajado.

La mayoría de las trabajadoras que realizan sus tareas en viviendas lo hacen en solitario salvo aquellas que están dedicadas a la limpieza industrial. En este sector se funciona a través de un coordinado sistema de trabajo en equipo para aprovechar al máximo tanto el tiempo como los recursos.

La incorporación de nuevos/as socios/as esta supeditada a distintos requisitos y forma parte de una decisión interior. Se puede transmitir el capital social a un familiar, hijos, etc. además esta persona a de ser fija o superar los períodos de conocimiento mutuo.

En los últimos dos años las incorporaciones de socias y socio han sido pocas principalmente debido al moderado crecimiento de la cooperativa.

Dadas las particularidades de este sector la contratación funciona prácticamente todos los días, siendo variable el numero de personas contratadas de un mes a otro. El continuo crecimiento de Colimsi repercute en la participación de sus trabajadoras, por ello se recuerda y estimula desde la gerencia a la participación en todos los sentidos.

La lucha por la competitividad se basa en ser productivo y ofrecer un servicio / producto de calidad; la incorporación de maquinaria para la limpieza de grandes superficies se traduce en una disminución de los tiempos requeridos y por tanto de los costes pero afecta paralelamente a la reducción de mujeres dedicadas a estas tareas. Sin embargo, en la limpieza de edificios principalmente viviendas y oficinas pequeñas no se basa en la incorporación de maquinaria sino en un alto porcentaje de componente humano.

D) PROCESO DE APRENDIZAJE

La gerente junto con la encargada general y el personal de administración se encarnan de la dirección de los Recursos Humanos.

Primeramente la gerencia establece las necesidades de formación y luego el Consejo Rector decide en función de los fondos existentes la relación de cursos y actividades a desarrollar. La asamblea general aprueba los fondos y posteriormente se distribuyen.

Todas las trabajadoras que se incorporan por primera vez a la cooperativa reciben una formación específica, directamente en el puesto de trabajo. Primero pasan por la limpieza de obra y mas tarde a otros tipos de limpieza. De esta tarea se responsabilizan las encargadas de zona, así explican como se debe realizar el trabajo, que productos se ha de utilizar, etc.

A través de la FVECTA y de la Federación Empresarial se realizan cursos de formación tanto específicos como de aspectos generales relacionados con el cooperativismo.

El consejo rector recibe formación específica para desempeñar sus funciones eficazmente.

La mayoría de las socias han recibido formación en temas cooperativos a nivel básico (Principios Cooperativos, etc.) y aquellas que no lo han hecho deben hacerlo, ya que así lo estableció en su momento la Asamblea. A las trabajadoras contratadas no se las obliga, pero cualquiera de ellas puede asistir a estos cursos si lo solicita.

La formación específica de limpieza es obligatoria para todas las trabajadoras debiéndola realizar anuas o después.

III. CONCLUSIONES

Colimsi es la cooperativa mas antigua de la Comunidad Valenciana formada únicamente por mujeres y que sigue siendo liderada y mayoritariamente compuesta por mujeres.

Son ya muchos años los que lleva dedicados al crecimiento de la mujer tanto en su trabajo como en su realización personal y en su formación

Llegado el momento de estructurar sus relaciones laborales siempre ha partido de dos premisas: la estabilidad laboral y la no precarización de las condiciones de trabajo. Esta remuneración no económica consiste en la mejora constante de las condiciones de trabajo característica que es altamente valorada por todas las trabajadoras

Evolución progresiva y desarrollo controlado son los factores claves que han permitido a Colimsi ocupar un puesto de privilegio en el sector, siendo la empresa mas grande de limpiezas de la zona, caracterizada por una imagen de seguridad y un gran prestigio en cuanto a la calidad desarrollada en todos sus trabajos.

Fruto de la paulatina consolidación de las bases que rigen las estructuras de Colimsi, se ha podido ampliar y diversificar los servicios que presta a distintos tipos de clientes. Al principio la actividad se basaba en la limpieza de viviendas, pero mas tarde y una vez consolidados se paso al servicio de limpieza industrial. Ya en 1990 tras un destacado impulso se conseguía implantar el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).

En la actualidad el SAD esta un poco estancado por lo que los esfuerzos principales se dirigen sobre todo al servicio de limpieza industrial siendo esta actividad la que mayores beneficios reporta a la cooperativa.



Organismos tan importantes como Ayuntamientos, Consellerias, Administración Pública, Universidad, etc. Y empresas de la talla de Bancaza, Asland, Sidned, etc. son clientes asiduos de Colimsi lo cual denota la imagen y confianza que esta empresa transmite.

Aunque el futuro siempre es incierto ahora mismo el asentamiento de esta cooperativa es sólido y estable, transmitiendo confianza en los trabajos que realiza, por ello las perspectivas de empresa , cuanto menos son realizables y esperanzadoras.

“LA NOSTRA ESCOLA COMARCAL”

I. INTRODUCCION

- **Nombre de la empresa:** La Nostra Escola Comarcal, S. Coop. V. d'ensenyament.
- **Forma legal:** Cooperativa mixta (padres y trabajadores)
- **Sector económico:** Enseñanza en valenciano.
- **Servicios de la cooperativa:** Enseñanza desde los 3 a los 16 años.
- **Fecha de creación de la cooperativa:** En el año 1972 comienzan las gestiones y en 1973 la escuela inicia su actividad como la primera cooperativa de enseñanza en valenciano.
- **Domicilio social:** Partida “Les Canyades” s/n 46220 - Picassent (Valencia).
- **Número de trabajadores:** La distribución porcentual entre hombres y mujeres de La Nostra Escola es la siguiente:
 - 18 trabajadores: 12 son mujeres
 - 2 trabajadores fijos: hombres
 - 13 trabajadores eventuales: 10 mujeres
 - Otros trabajadores: 2 mujeres y 1 hombre
- **Distribución porcentual de mujeres en puestos de dirección:**
 - Consejo Rector
 - 3 hombres + Gerencia (hombre)
 - 4 mujeres + Dirección (mujer)
 - Consejo Escolar:
 - 8 mujeres
 - 4 hombres
 - Representantes de padres y profesores
 - Representantes de alumnos: 1 chico + 1 chica

II. ORIGEN Y EVOLUCION DE LA COOPERATIVA

La Nostra Escola comarcal nació por iniciativa de un grupo de padres y madres preocupados por la enseñanza de sus hijos/as. Pensaban en una enseñanza en valenciano y en unas directrices pedagógicas claras y activas. Muchos de esos padres y madres venían de Tramuntana, una escuela pionera de enseñanza en valenciano; sin olvidar que algunos socios/as fundadores estaban relacionados con el mundo cooperativo.

A partir de 1970, comenzaron los trámites para la creación de la cooperativa y dos años más tarde La Nostra Escola abrió sus puertas. Durante el curso escolar 1973-74 tan sólo contaba con 60 alumnos/as, número que poco a poco fue aumentando hasta los 278 que posee actualmente y que están repartidos entre la etapa infantil (de 3 a 6 años), la primaria (de 6 a 12 años) y la secundaria (de 12 a 16 años).

El domicilio social del colegio se encuentra en la actualidad en Picassent [aunque durante el primer año estuvo en Villa Carmen (Catarroja)], por lo que todos sus alumnos proceden de dicha población o de otras próximas al centro: Alcàsser, Silla, Catarroja, Albal, Massanassa, Benetúser, Alfafar, Sadaví, Torrente, Picaña y Valencia.

Hace 7 años La Nostra Escola Comarcal amplió sus instalaciones con la construcción de un nuevo edificio destinado a albergar los cursos de 1º a 4º de secundaria. De modo que la primera promoción de alumnos de E.S.O de la escuela salió el año escolar 1997-1998. Debido a esta importante inversión, los responsables del colegio no se plantean de momento ningún proyecto a corto plazo en cuanto a nuevas instalaciones o ampliar su oferta educativa. En estos momentos sus prioridades se centran en la formación y el reciclaje de las personas.

Como **cooperativa** que es, La Nostra Escola se rige por los principios y valores propios del movimiento cooperativo. Esta **cultura empresarial**, que no está materializada en ningún papel y que no se puede medir, es sin embargo, algo que se vive a diario en la escuela, y es así como lo siente Inmaculada López Primo, actual directora de la Nostra Escola. Para ella, “**los valores del cooperativismo** no son valores del cooperativismo en sí, no es algo que esté escrito en papel, sino que se van creando día a día, mediante la convivencia y las relaciones humanas entre los alumnos, padres y gente de la escuela”. Así, continúa, “una cosa positiva que aprenden día a día los alumnos es a tener unos **valores internos** que no se pueden baremar, tan solo se transmiten en la escuela, y sólo se dan cuenta de ello cuando salen a la calle”.

En cuanto a la función de una cooperativa mixta, según opina la directora del colegio, “es involucrar tanto a los padres como a los trabajadores, y trasladar el mundo cooperativo al mundo escolar. Es necesario un **reciclaje continuo y equilibrado**, tanto en hombres como mujeres, para poder transmitir esos valores”.

II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

□ Estructura de gestión

A la hora de gestionar La Nostra Escola Comarcal no existen preferencias entre hombres y mujeres. Prueba de ello es la distribución actual de los puestos de dirección: el gerente es un hombre; la dirección, desde hace dos años, está a cargo de una mujer; la jefatura de estudios y la enseñanza infantil están, también, a cargo de mujeres; mientras primaria y secundaria están dirigidas por hombres.

Sobre el proceso que precedió a su designación como directora, Immaculada López recuerda: no se presentó nadie para ejercer el cargo, y el equipo de dirección de entonces baremó todas las personas y me lo propusieron. Acepté el cargo y mantuve el mismo equipo de dirección porque funcionaba, sin tener en cuenta preferencias entre hombres y mujeres. Hace falta tener tanto elementos masculinos como femeninos, tener un equipo equilibrado. También hay que tener en cuenta que en el sector de la enseñanza y según de qué ciclo se trate, existen más mujeres que hombres”.

Así es, no se puede ignorar que en el ámbito educativo existen determinadas materias en las que la oferta docente está representada mayoritariamente por hombres (educación física) o por mujeres (lengua). Sin embargo, en La Nostra Escola los/as docentes van cambiando y ha habido indistintamente profesores en la etapa infantil y profesoras en educación física. En La Nostra Escola a la hora de promocionar a una persona no existen preferencias específicas entre hombres y mujeres; simplemente se busca a la persona más adecuada en función de sus conocimientos, tanto en el ámbito profesional como humano. Incluso si en algún ciclo existe una mayoría de mujeres, se intenta promocionar o contratar a hombres para conseguir un equilibrio perfecto, ya que “son necesarios en la cooperativa y en el aula, tanto los valores masculinos como los femeninos. De no existir este equilibrio no se podría hablar de igualdad en el aula”, afirma la directora.

En la Nostra Escola, se intenta erradicar ese cliché cultural existente en la sociedad a través de una “**enseñanza coeducacional**”. Sin embargo, todavía se lucha por la igualdad a la hora de que las mujeres asuman cargos de dirección, ya que persisten preferencias sociales a favor de los hombres para puestos que estén relacionados con la toma de decisiones.

Uno de los objetivos prioritarios de La Nostra Escola es la coeducación en las aulas, lo que se plasma y transmite a la hora de gestionar la cooperativa por parte de todos los miembros. La toma de decisiones no es individualizada. Existe un círculo de codirección donde cada coordinador de ciclo traslada a las personas a su cargo las distintas decisiones que toma la cooperativa. Además de a los trabajadores y trabajadoras de la escuela, la coeducación se dirige también al alumnado. Y es que, como enfatiza su directora, “La Nostra Escola, no sólo es una escuela, sino que también es una cooperativa, y como tal, se pretende la participación del alumnado en la gestión de la misma”. Con este objetivo, En la estructura de gestión de las Nostra Escola, existen dos órganos de gestión regulados por los alumnos y alumnas, uno para la etapa primaria,

denominado **Tabla Cuadrada** y otro para la etapa secundaria, denominado **Consejo de Delegados**.

En la **Tabla Cuadrada** cuatro representantes de cada clase de la etapa primaria, chicos y chicas indistintamente, se reúnen, proponen temas para organizar actividades diversas en la escuela (el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, etc.) y buscan soluciones a los problemas que puedan existir en el aula. El órgano está constituido por un/a secretario/a, un/a presidente/a, un/a vicepresidente/a y los distintos representantes de las aulas.

Por su parte, el **Consejo de Delegados** tiene la misma estructura y funcionamiento que la Tabla Cuadrada, con la diferencia de que sus representantes pertenecen a la etapa de secundaria.

□ **Organización de la empresa**

Como toda empresa, la cooperativa La Nostra Escola tiene definida una jerarquía formal establecida, aunque, en la práctica, todos los departamentos están muy interrelacionados con los demás. En ninguno de ellos se trabaja de forma individualizada, ya que lo importante es el alumnado, y no la materia en sí.

Por otro lado, en el claustro de profesores es donde se aprueban todas las decisiones que tienen que ver con el alumnado, desde la confección de temarios hasta la resolución de algún problema personal.

□ **Comunicación interna**

La comunicación interna de la cooperativa se caracteriza por la fluidez de información que va tanto desde la dirección a los trabajadores/as como desde éstos a la dirección. Si existe algún problema entre los trabajadores, se lo comunican a los coordinadores y éstos su vez a la dirección. Además, la relación en la cooperativa, a nivel personal, es también satisfactoria, por lo que el clima de compañerismo redundará positivamente en el ambiente de trabajo.

Junto a los cauces establecidos de comunicación formal convive sin problemas la comunicación informal mediante la que se transmiten otros muchos aspectos de la cooperativa. El mejor ejemplo, las **acciones positivas en favor de la mujer**, cuya existencia, aunque no se encuentren explicitadas en ningún escrito, es conocida tanto por las mujeres como por los hombres de la cooperativa. Dichas acciones están encaminadas a eliminar la discriminación de la mujer en cualquier ámbito, a ayudar a compaginar la vida profesional con la familiar, a facilitar el tema de la maternidad y la lactancia, etc. El tema de la maternidad es, probablemente, el tema que más preocupa a la mujer, por eso, en La Nostra Escola nunca ha existido ningún problema en cuestión de horarios o permisos. Aparte de estar regulado por convenio, en la cooperativa existen muchas otras facilidades consecuencia del compañerismo existente, tanto de hombres como de mujeres.

□ **Motivación y participación**

Como cooperativa que es, La Nostra Escola se rige por valores como la participación o la implicación, no sólo de cooperativistas y trabajadores/as, sino también de los alumnos/as en el aula. Esto se consigue a través de la **coeducación**, metodología reflejada en cada uno de los ciclos, donde se enseña a chicos y chicas a participar en toda clase de actividades sin inclinaciones sexistas.

Esta participación es doblemente importante, porque no sólo se plasma en el aula, sino que acaba reflejándose en casa. El 80% de los padres y madres se inclina por tendencias coeducativas, ya que trabajan los dos y entienden que hay que inculcar **valores de igualdad** desde el principio. La Nostra Escola inculca estos valores desde la primera etapa, intentado adaptar su aprendizaje a las diferentes edades y niveles educativos.

Así, en el ciclo infantil, a los niños de edades entre 3 y 6 años, se les explica el concepto de igualdad a la vez que juegan, tratando de transmitir que lo importante no es ser hombre o mujer, sino trabajar en equipo. Las clases están divididas en distintos rincones que simulan diversos oficios, entre los que destacan el rincón de la casa, el rincón de la cocina y el rincón médico. Cada uno de ellos está ambientado y equipado con todo lo necesario (vestuario, mobiliario y utensilios) para que los niños puedan interpretar diversos papeles. Cada día, grupos formados por niños y niñas juegan en un rincón diferente y se les enseña a ejercer distintas profesiones y funciones, independientemente de que sean asignados tradicionalmente al hombre o a la mujer.

- **En el rincón de los médicos** se escenifica una consulta médica con el mobiliario y el instrumental apropiado. Antes de empezar a jugar se le pregunta a cada niño/a lo que quiere ser. Cuando se han distribuido los papeles y tras un rato de juego es obligatorio que asuman otro diferente; es decir, el niño/a que en un principio ha sido médico pasa a ser enfermo/a o enfermero/a y viceversa. El objetivo final es que, mediante el juego, comprendan que cualquier persona puede ser médico/a, enfermero/a o enfermo/a.
- **El rincón de la cocina** está equipado con todo lo necesario para hacer, de manera ficticia, las distintas comidas del día. Mientras que un niño hace el desayuno, otra niña pone la mesa o viceversa. Cada uno lleva un delantal e incluso simulan que cocinan de verdad.
- **En el rincón de la casa** todo el grupo se reparte las distintas tareas. Hay que limpiar el polvo, fregar, planchar la ropa, ordenar la casa, etc. Al igual que en los dos espacios anteriores, todos los niños y niñas deben interpretar las diferentes funciones.

Para La Nostra Escola, **el ciclo Infantil** es el más importante desde el punto de vista de la coeducación, ya que la igualdad debe trabajarse desde la primera edad. Las bases de la persona tienen que quedar definidas desde el aprendizaje más básico y, aún a pesar de ser tan pequeños/as no se puede evitar que en ocasiones tengan preconcebidas muchas ideas por la influencia que ejerce el entorno social y cultural. Por ejemplo, para ellos, la figura más importante como mujer es la cocinera, *“es quien hace la comida”* y la más importante como hombre es el intendente, *“es quien lo arregla todo”*.

En el **ciclo Primario** lo más importante para los alumnos, que tienen entre 6 y 12 años, es el día a día, por lo que se estudia el “Yo”. Todos tienen que contar alguna vivencia o experiencia, ya de clase, de casa, con los amigos, en el médico, etc. Es muy importante que aprendan a exteriorizar sus sentimientos, pero no sólo los buenos, sino también los malos. Y si alguien tiene algún problema, se le intenta ayudar entre todos.

Por último, **la etapa secundaria** es la más compleja porque de los 12 a los 16 años es cuando comienzan a aparecer problemas de relación. Los chicos y chicas son muy autocríticos y acaban por trasladarlo a los demás: Es la edad de los insultos, las críticas, las ofensas, etc. A través de charlas, se pretende conseguir la participación de los alumnos para ayudarles a exteriorizar los problemas (se está muy pendiente de los casos de anorexia, sobre todo, en la mujer). En esta etapa el trabajo en equipo es más profundo y personal, y la mayoría de trabajos se realizan por grupos para, posteriormente, exponerlos en clase. La mayoría de las veces los grupos son distribuidos por los docentes, ya que los alumnos y alumnas tienden a juntarse en grupos de chicos o chicas.

En la cooperativa también existen actividades participativas que no se atribuyen a una etapa en concreto: son actividades donde participan los alumnos/as de todos los ciclos. Una de las más importantes es la elaboración de la revista mensual **El Full**, redactada y diseñada por un equipo formado por chicos y chicas. Cada curso desarrolla su hoja (de ahí el nombre de la revista) con los temas que consideran más importantes. A lo largo de sus aproximadamente 12 páginas podemos distinguir varias secciones:

- El correo: El Full envía periódicamente cartas a los antiguos/as alumnos/as, con motivo de fechas señaladas, para enviar encuestas, pero, sobre todo, para no perder el contacto. De entre todas las contestaciones recibidas, se selecciona un par y se publican en la sección *El correo*. Algunos de los ex alumnos, cuyas cartas han sido publicadas, coinciden en señalar que las misivas les han hecho recordar y revivir momentos maravillosos en la escuela. Leyendo estas líneas, queda reflejado y generalizado lo que les ha marcado la escuela en los distintos años de convivencia. Todos/as agradecen el hecho de haber sido *convertidos* en personas, en el más profundo y amplio sentido de la palabra. Una ex alumna escribe textualmente:

“El trabajo más importante de una escuela no es convertir a los chicos/as en calculadoras o enciclopedias, es hacerles entender y aceptar determinados valores, para que, en un futuro, la sociedad cambie y todos seamos personas”,
Elisabet Escamilla.

- Los alumnos de primero de primaria elaboran e ilustran con dibujos hechos a mano una hoja de adivinanzas.
- Segundo de Primaria elabora la hoja *cogiendo lechugas*. Una de las actividades extraescolares de La Nostra Escola se centra en la huerta del propio colegio donde se realizan labores propias de una granja (cuidado y alimentación de los animales, cultivo y recolección de verduras, etc). En esta sección de la revista los distintos

responsables, elegidos por “La Tabla Cuadrada” comentan en qué consiste su labor y cómo la desempeñan.

- Tercero de Primaria elabora su hoja en formato de tira cómica.
- Conforme se va pasando de curso se comprueba la madurez de los temas tratados en las correspondientes hojas. Así, en cuarto de primaria, los/as alumnos/as reflexionan sobre cuestiones como, por ejemplo, las peleas, los insultos... Cada uno/a explica el porqué de este problema y ofrecen posibles soluciones.
- La hoja de quinto de primaria es muy divertida. Intenta resolver de forma graciosa cuestiones como, por ejemplo, por qué las jirafas tienen el cuello tan largo o por qué el año tiene 365 días.
- En primero de secundaria, están muy preocupados por la ecología. Por eso, en una de sus hojas han querido plasmar lo importante del reciclaje del papel. Dos alumnos de este curso, un chico y una chica, explican un proyecto ecologista realizado durante el segundo trimestre en la asignatura de tecnología. La chica comenta cómo ha elaborado una casa con papel reciclado y otros materiales como el cartón, la chapa de madera o el corcho.
- En segundo de E.S.O. realizan, entre otras, actividades en inglés. Dos alumnos, un chico y una chica, han redactado una pequeña carta en inglés. También hay un apartado para el Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo, donde se invita a todo el mundo a colaborar y enviar propuestas para el desarrollo de este día. Justo en mitad de la hoja hay un dibujo de dos chicas que sujetan una pancarta donde se puede leer *“El Día de la Dona”*.
- En último lugar aparece la hoja de tercero de E.S.O. en la que han querido tratar un tema de interés para todos. Han desarrollado una pequeña bibliografía del Che Guevara, a quien consideran como una figura destacada de la historia contemporánea.

Con esta metodología de participación lo que se intenta es motivar al alumnado para que sea capaz de tomar sus propias decisiones: qué carrera estudiar, elegir lo que quieren ser el día de mañana... Tanto a chicos como a chicas se les ayuda para que sepan elegir sin dejarse influir por opiniones externas provenientes del entorno familiar o social.

III: RELACIONES CON EL ENTORNO

La Nostra Escola mantiene una estrecha relación con otras escuelas cooperativas con las que comparten parte del profesorado eventual, bien sea por proximidad física o bien porque persiguen transmitir a sus alumnos unos mismos objetivos. La Nostra Escola mantiene relaciones con aquellas cooperativas con perfiles semejantes, por ejemplo, que también potencien a la mujer a nivel profesional.

Igualmente, se establecen colaboraciones con otros centros educativos, distintas organizaciones, obras sociales, sobre todo, de los pueblos del entorno. Con el más cercano, Picassent, se colabora en los Consejos Territoriales, en las fiestas de Cristófar Aguado, en el Día internacional de la Mujer, etc. A su vez, el Ayuntamiento del pueblo subvencionó a La Nostra Escola para que unos 70 alumnos se fueran a Francia a realizar una actuación cultural.

IV. IMPLANTACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD

La directora de La Nostra Escola pone el acento sobre el hecho de que en la cooperativa se trabaja con personas, ya sean hombres o mujeres. “Aquí en la cooperativa buscamos un perfil de persona, independientemente de que sea chico o chica”, dice. Según ella, este equilibrio es fundamental para transmitir la igualdad desde la propia cooperativa, aunque opina que esta cultura debe empezar en casa y todavía existen problemas en la sociedad para admitir dicha premisa.

Desde el primer ciclo se intenta que las clases sean mixtas para potenciar la igualdad entre chicos y chicas. Tanto dentro como fuera del aula se intenta incentivar el desarrollo de actividades en las que se dé un equilibrio entre ambos sexos. Se pueden citar varios ejemplos:

- En primaria y secundaria hay una **Coral mixta**. No existe mucho problema con el alumnado de primaria, pero sí con el de secundaria, porque en esta etapa los chicos suelen pensar que pertenecer a una coral “es cosa de chicas”. Desde La Nostra Escola se educa e incentiva a los alumnos para que no piensen de esa manera. Se les educa para que realicen todo aquello que deseen sin influencias externas y, por supuesto, que lo realicen con independencia de su sexo.
- También existe un **Grupo de Expresión**, en el que se participa durante todo el año para preparar la fiesta de la primavera. Para realizar esta actividad tienen que disfrazarse, sin importar en absoluto que un chico se vista de chica o viceversa. Cada uno/a es libre de expresar sus sentimientos tal y como los siente y con el vestuario que considere apropiado.
- Existe un **equipo femenino de fútbol** al que se incentiva para que siga jugando, ya que es importante que comprendan que no existen deportes para chicos o para chicas, sino que son clichés socioculturales que entre todos se pueden cambiar.
- Un ejemplo con el que se aprecia la igualdad de las personas promovida desde el centro es la **postal de Navidad** que hicieron los alumnos/as del año pasado, donde se puede leer lo siguiente:

*“Hay tantas personas diferentes en el mundo
como peces en el mar,*

*y nubes en el cielo,
y cada uno es una persona especial”.*

- Esta tarjeta también ha sido utilizada para conmemorar **el Día Internacional de la Mujer** que se celebra el 8 de marzo. Cada año existen diferentes alternativas para celebrar esta fiesta y son los propios ciclos educativos los que se encargan de toda la organización. En especial, para este día, toda la escuela se ambienta con carteles conmemorativos de esta fecha, se dan charlas, se comentan recortes de periódico, se estudia el papel de la mujer dentro de las enciclopedias, etc. Chicas y chicos lo celebran con idéntico entusiasmo.
- En la **biblioteca de aulas** los cuentos contemplan la coeducación.
- **Tratamiento de los colores.** Se intenta acabar con la idea de que el color rosa es de chicas y el azul de chicos.
- También hay niños que juegan con muñecas. En definitiva, todas las actividades pueden contemplar la participación tanto de chicos como de chicas.
- **El Libro de Normas de La Escola**, que regula la etapa secundaria (desde los objetivos prioritarios hasta las metodologías a impartir) a través de la Tabla Cuadrada, versa sobre aspectos de tipo no sexista. Afecta tanto a chicos/as como a padres, madres y maestros/as. Por ejemplo, el objetivo primario de este curso es:

“Promover la colaboración de los jóvenes de la escuela, favoreciendo la actitud de respeto y relaciones de compañía, que rechazan cualquier tipo de discriminación, por razón de sexo y edad, tanto en el tratamiento habitual como en el lenguaje que utilicemos”

SERCOVAL-GANDIA

1.- FICHA TÉCNICA

Nombre de la Entidad: “SERCOVAL-GANDIA”

- **Sector económico:** Sector Servicios
- **Actividades económicas:** Servicios sociales, servicios de atención personal, Formación para el empleo y mantenimiento de edificios y locales.
- **Fecha de creación:** Principios de 1993.
- **Domicilio social:** C/ Carite 27 – Bajo, Gandía (Valencia).
- **Domicilio SERCOVAL-Gandia:** C/ Perú 12 - Bajo.
- **Trabajadores:** el 92 % son mujeres
- **Distribución porcentual de mujeres en puestos de dirección:**
 - Puesto de presidente: 1 mujer
 - Puesto de gerente: 1 mujer
 - Mujeres con cargos de gestión y toma de decisiones: 89%
 - N° de socios en el Consejo Rector: 8
 - 7 mujeres
 - 1 hombre
 - N° de trabajadores en el Comité de Dirección: 9
 - 7 mujeres
 - 2 hombres

II. ORIGEN Y EVOLUCION DE SERCOVAL-GANDIA

SERCOVAL-Gandía pertenece al grupo Sercoval, grupo de empresas de servicios sociales y comunitarios que engloba cooperativas y entidades de economía social. Este grupo, a su vez, pertenece a POVINET, cooperativa de trabajo asociado con una trayectoria de 20 años de permanencia en el mercado. El grupo Sercoval tiene delegaciones en tres comunidades autónomas:

- Comunidad Valenciana (79% de los trabajadores).
- Comunidad de Madrid (17%).
- Comunidad de Castilla La Mancha (4%).

El nacimiento de Sercoval-Gandía, a principios de 1993, es la solución a una doble problemática. Por una parte, el aumento del funcionariado en el Ayuntamiento de Gandía provoca la rescisión de los contratos de las Auxiliares del S.A.D. (Servicio de Ayuda a Domicilio), siendo subrogados por Sercoval con el propósito de mantener dicho servicio. Por otra, gracias a una trabajadora social perteneciente a la C.G.T. (Confederación General de Trabajadores) y concedora de los servicios que ofrecía POVINET, se inicia un “Curso de auxiliares de ayuda a domicilio”, enfocado a mujeres desempleadas.

Actualmente, Sercoval-Gandía cuenta con cuatro unidades de negocio claramente diferenciadas:

- Servicios de limpieza.
- Servicios sociales (S.A.D.).
- Gestión de residencias de la 3ª edad.
- Formación.

La mayoría de los servicios que ofrece la cooperativa están destinados a entidades públicas, aunque también oferta servicios a empresas privadas. En concreto, los servicios prestados al Ayuntamiento de Gandía representan la actividad principal de Sercoval- Gandía tanto en volumen de facturación como en lo que se refiere al personal empleado. No obstante, al margen de consideraciones puramente económicas, las personas que trabajan en la cooperativa están especialmente satisfechas de la gestión de la residencia para la 3ª edad y piensan que, por la importancia del servicio que presta, por las particularidades del colectivo que atiende y, en definitiva, por el impacto que el servicio tiene en las condiciones de vida de los habitantes de Gandía, merece ser mencionada en primer lugar.

A pesar de su corta trayectoria, la cooperativa tiene en su haber diferentes certificaciones que le califican como pionera en el sector:

- Septiembre de 1995: **1^{er} Concurso de Limpieza del Ayuntamiento.** Contrato de 3 años por el que se subroga a todo el personal de la anterior empresa para la limpieza de todos los edificios municipales. Por aquel entonces, contaban con un personal de aproximadamente 60 mujeres y 2 hombres, que hoy se han convertido en 80 mujeres y 3 hombres. La gran diferencia entre el personal femenino y el masculino responde en gran parte a que la cooperativa pertenece a un sector donde existe más demanda de trabajo por parte de las mujeres que

de los hombres. También hay que destacar que se contrata al personal en función de la dificultad que encuentren para su inserción laboral y, en este caso, las trabajadoras lo tienen mucho más difícil que los trabajadores.

- Noviembre de 1996: Sercoval-Gandía reciben la concesión para gestionar el **Centro de Inserción y Formación Profesional (C.I.F.P.)**, creado por el INEM a través de Conselleria. La plantilla que atiende este servicio está formada por dos administrativas, un subalterno, una persona de mantenimiento y un técnico, que por motivos de exceso de funcionariado es retirado un año más tarde.
- En 1997, la cooperativa presenta un “**Proyecto de Actividades de Animación**” con el que gana el concurso de la Conselleria. Asimismo, le es concedido el **S.A.D. en Javea**, la **Gestión de residencias de la 3ª edad** y la **Gestión de Centros “d’Esplai”**, centros sociales destinados a la realización de actividades extraescolares para jóvenes entre 14 y 16 años.
- En octubre de 1998 se prorroga por 4 años el **Concurso de limpieza** que la cooperativa ganó en 1995, garantizando, así, el trabajo de sus trabajadoras/es.

Pero no todo han sido triunfos. En 1996, Sercoval-Gandia perdió el concurso de limpieza para la Universidad de Gandia. Aunque, en opinión de la directora de la residencia de la 3ª edad, Consuelo Salamero, el concurso no lo perdieron por falta de calidad, sino por no poder competir en precio con la empresa ganadora que opera a nivel estatal.

Actualmente, Sercoval-Gandia colabora con el Ayuntamiento mediante servicios subcontratados o subvencionados en los que destacan los **apoyos facilitados a las mujeres, para ayudarles a mejorar tanto a nivel profesional como personal.**

- **Curso de Ayuda a Domicilio:** curso realizado a través del P.E.R. (Programa Económico de Reinserción) y orientado exclusivamente a mujeres que se encuentren en paro.
- **Escuelas Abiertas:** Es un servicio de actividades extraescolares para colegios públicos, consistente en la realización de manualidades dirigidas a niños/as de hasta 12 años.
- **Talleres de Inserción Sociolaboral (TIS):** Se ofertan cursos para mujeres en situación muy precaria (separadas, divorciadas, madres solteras, etc.) la mayoría de ellas de etnia gitana. Los cursos están orientados a la formación personal de la mujer: se les enseña a cocinar, a coser, a fregar, en definitiva, a saber atender una casa correctamente.

III. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

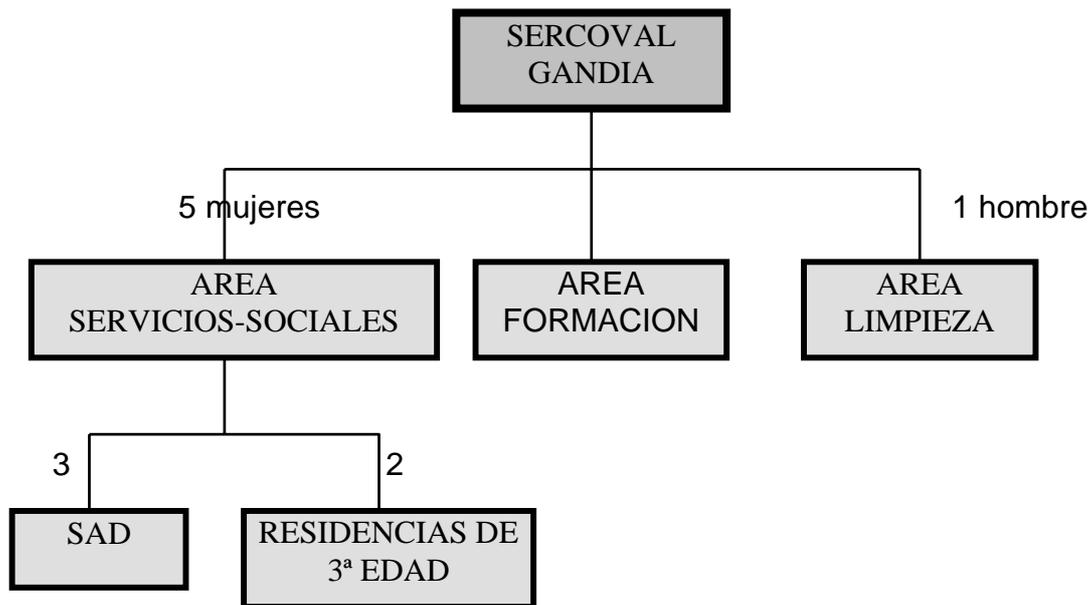
Estructura de Gestión

Sercoval-Gandia cuenta en estos momentos con 6 socios, cinco de ellos mujeres, y con 10-12 que no han adquirido formalmente la condición de socios, pero existe un compromiso verbal que implica la posibilidad de incorporación a la cooperativa. Es como un compromiso antes de tiempo y se tienen casi los mismos derechos y obligaciones que los/as socios/as. En las reuniones, por ejemplo, asisten tanto los/as socios/as, como los/as presocios/as, y aunque se respetan todas las opiniones y posturas, estos últimos no tienen derecho a voto.

El objetivo principal de Sercoval-Gandia es la dignificación del trabajo, por lo que se tiene muy en cuenta que lo más importante en cualquier empresa es la persona, sin distinción de género. No obstante, son conscientes que la mujer tiene mayores dificultades que el hombre para la inserción laboral, por lo que a la hora de contratar al personal se inclinan por trabajadoras en situaciones precarias, ya sean cualificadas o sin cualificar.

Organización de la empresa

Dentro de la estructura del organigrama, los/as socios/as se distribuyen de la siguiente manera:



- **Residencia de la 3ª edad:** Actualmente tiene a su cargo 53 personas ancianas. La residencia cuenta con una plantilla de 30 personas, 3 hombres y 27 mujeres, dos de las cuales son socias, (ver organigrama). Todo el equipo trabaja las 24 horas, en turnos de 8 horas cada uno, de lunes a domingo. La plantilla cuenta con:

- 1 directora.
- 1 médica.
- 3 enfermeras.
- auxiliares de enfermería.
- 1 fisioterapeuta.
- ayudantes de servicios.
- cocineras.
- lavanderas.
- 3 subalternos.
- 1 gobernanta (a cargo del equipo de subalternos, cocina, ayudantes de servicios y lavandería).

La gran diferencia entre trabajadores y trabajadoras radica, sobre todo, en la propia demanda del trabajo, ya que los solicitantes de empleo en este sector son en su mayoría mujeres. No obstante, los 3 hombres que están trabajando en la residencia tenían claro desde un principio que iban a trabajar con mujeres. “Inconscientemente, les cuesta admitir que su superior sea una mujer. Conforme más bajo es el nivel cultural de la persona, más cuesta admitir que te mande una mujer”, explica la directora, Consuelo Salamero.

- **Servicio de Ayuda a Domicilio:** De la dirección del S.A.D. de Valencia dependen las cuatro coordinadoras que se encargan de gestionar el servicio. Tres de ellas se encuentran en Valencia con sus respectivas auxiliares y la cuarta se encarga de la zona de Gandia y Javea. A su cargo

están 12 auxiliares, todas mujeres, divididas entre las dos ciudades: cinco trabajan en Javea y las siete restantes en Gandia. De estas últimas tres son socias.

- **Area de Limpieza:** Es donde se encuentra el mayor porcentaje de trabajadoras/es de la cooperativa; en concreto 80 personas. La dirección del área está gestiona por una mujer que depende directamente de la gerencia del grupo. A su cargo está el departamento de administración, gestionado también por una mujer; el departamento de producción, gestionado por dos mujeres que a su vez tienen a su cargo a 75 personas, tan sólo 3 hombres, y por último, el departamento de atención al usuario y comercial, gestionado por el único socio de la cooperativa.
- **Formación:** Es la única división que no tiene un organigrama estructurado, ya que el personal depende en gran medida del curso que se demande y cómo se demande. En algunos casos desde Sercoval-Gandia se estructura todo el curso, desde la gestión o el temario, hasta la formación; en otros, tan sólo se demanda la función docente.

Promoción interna

En Sercoval-Gandia son muy conscientes del trabajo y desarrollo de todo el personal. No solamente se ofrece un trabajo en la cooperativa, sino también un futuro. “Es muy importante que vean futuro en su puesto de trabajo por bajo que sea el puesto que se desempeñe”, explica Salamero.

Uno de los objetivos de Sercoval-Gandia es la formación y el reciclaje de sus trabajadoras/es. No menos importante es la adaptación al puesto de trabajo y, para ello, se realizan cursos de reciclaje y adaptación al puesto. Resulta esencial, no la formación que se tenga de entrada, sino la actitud y la formación dentro de la empresa junto con la experiencia que se va adquiriendo. Prueba de ello es que muchas personas con el graduado están ocupando puestos de dirección.

Gracias a esta filosofía se registra un alto grado de promociones internas, y las personas son conscientes de que pueden llegar a ocupar altos cargos, incluso de dirección, sin tener unos estudios cualificados. La promoción depende tanto del departamento de Recursos Humanos, donde se valoran las inquietudes, la actitud frente al trabajo, los estudios que se posean, etc., como de la opinión y valoración del superior inmediato y la de los/as compañeros/as.

Un caso que prueba claramente que en Sercoval-Gandia lo más importante no son los estudios que se posean, sino las inquietudes y el afán de trabajo es el de la propia trayectoria de la directora de la residencia de la 3ª edad. Antes de ocupar su puesto actual, Consuelo Salamero, licenciada en Derecho, trabajó como administrativa-recepcionista y posteriormente como coordinadora de la delegación de Gandia en la división de limpieza. Ha recibido de manera continuada formación y sesiones de cultura empresarial cooperativa, incluso desde antes de llegar a la dirección.

Del mismo modo, otras personas que empezaron desde los puestos más bajos, ocupan ahora puestos de vital importancia, incluso sin tener estudios previos, ya que la formación la reciben en la propia empresa. Entre los muchos ejemplos, podemos destacar:

- Promoción interna de dos auxiliares de limpieza (mujeres) a coordinadoras.
- Promoción interna de una cocinera a gobernanta.
- Promoción interna de una ayudante de servicios a cocinera.

Debido a la creciente competitividad de la economía, la cualificación del elemento humano es para Sercoval-Gandia uno de los factores más importantes para el desarrollo empresarial. Por esta razón, se hace necesario tener planes formativos y de carreras de los/as trabajadores/as y socios/as a largo plazo, invirtiendo en ellas/os los recursos que sean posibles y necesarios. Todo el personal debe realizar cursos de reciclaje y adaptación al puesto y, además de esta formación profesional, las personas que trabajan en Sercoval-Gandia siguen el programa de cultura de empresa para la calidad, orientado a la incorporación en la cooperativa como socio/a de pleno derecho, puesto que es objetivo de la empresa “crear puestos de trabajo de calidad, esto es, ser y sentirse empresa, actor plural”, explica la directora.

Comunicación interna

Debido al tamaño de Sercoval-Gandia, se hace necesario un plan de comunicación interno para ofrecer tanto a socias/os, como a trabajadoras/es una información básica de las actividades y novedades tanto de la cooperativa como del grupo. Con esto se persigue un doble objetivo:

- Elevar el nivel de conocimiento de Sercoval-Gandia dentro del Grupo.
- Facilitar las sinergias entre los distintos puntos de la empresa.

La estructura de Sercoval-Gandia, está dividida en muchas delegaciones y centros de trabajo, aún así, la información interna fluye muy rápido debido a la conexión informática de los distintos centros, consiguiéndose una mayor efectividad en el trabajo.

Motivación y participación

Desde Sercoval-Gandia, se anima a las personas a que se reciclen y sigan estudiando. Para ello, proporcionan facilidades a la hora de cambiar turnos y horarios. Es importante destacar que los cursos se realizan en función del puesto de trabajo, por lo que existen preferencias a la hora de reciclar al personal. Muchas de las personas que han realizado cursos de formación están trabajando y han pasado a ser parte de la empresa.

IV. RELACIONES CON EL ENTORNO

Distintas entidades y centros sociales mantienen colaboraciones con Sercoval-Gandia:

- Cruz Roja ofrece ayuda a la residencia, colaborando en salidas con personas discapacitadas.
- El Ayuntamiento otorga visitas a las personas de la residencia.
- El Hogar de jubilados CEAM es un centro colaborador donde prestan servicios de peluquería, actuaciones, etc.
- La Parroquia.
- Colegios: los niños/as ofrecen actuaciones en la residencia.

V. ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD

Sercoval-Gandia es una empresa cooperativa que apuesta por la puesta en marcha de acciones positivas de igualdad, no solamente a favor de las mujeres, sino a favor de las personas en general. No obstante, se tiene claro que la mujer está más perjudicada en el ámbito laboral que los hombres, con lo que se ofrecen mayores oportunidades, sobre todo, a las que presentan situaciones precarias.

Es importante destacar el elevado número de trabajadoras frente al de trabajadores, por el tipo de servicio y trabajo que se realiza. La gran mayoría de mujeres frente a hombres provoca que, incluso en las reuniones de trabajo, se hable en femenino aun existiendo presencia masculina.

Un claro ejemplo que demuestra la igualdad entre los géneros se aprecia en los folletos que trimestralmente publica Sercoval-Gandia, en los que se utiliza el símbolo neutral que designa ambos géneros: @ cuando se quiere expresar algo dirigido tanto a hombres como a mujeres.

INCIDENCES

I) FICHA TÉCNICA:

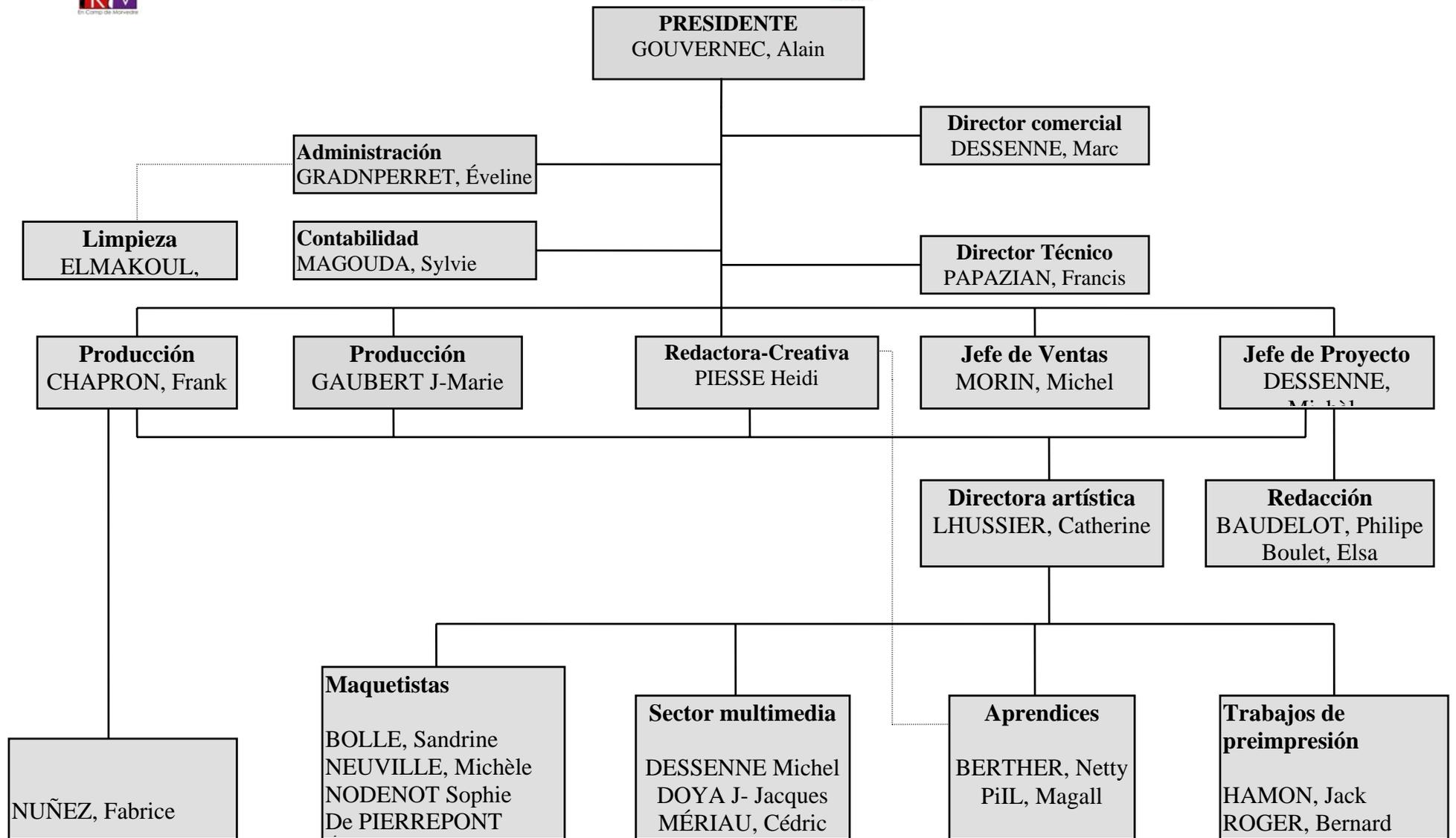
- **Nombre de la empresa:** **INCIDENCES**
- **Tipo de empresa/forma legal:** Sociedad cooperativa (SCOOOP).
- **Sector económico:** Audiovisual.
- **Línea de productos o servicios de la cooperativa:** Agencia de comunicación, asesoramiento, formación, creación, redacción, ilustración y maquetación, campograbado, seguimiento de fabricación, multimedia, impresión, confección, expedición.
- **Fecha de creación de la empresa:** 1983
- **Domicilio social:** 51, 57, rue Jules Ferry
 93170 Bagnolet
 Tel.: 01.49.88.18.54
 Fax: 01.49.88.18.48
- **País:** Francia
- **Volumen de facturación:** 15,5 millones
- **Nº de trabajadores:** 27
 - a) distribución entre mujeres y hombres:
 13 mujeres, 14 hombres
- **Propiedad.** Colectiva de los trabajadores (tras 4 años de trabajo en Incidences se ofrece la posibilidad de participar en la propiedad)
- **Distribución de mujeres en puestos de dirección :**
 42% de mujeres, 58% de hombres.

II) PROCESO DE CREACIÓN Y EVOLUCIÓN

Incidences fue creada en 1983 por un grupo de cuatro personas interesadas en las artes gráficas. En el momento de su fundación, Incidences contaba con tres hombres y una mujer. En la actualidad, sin embargo, existe un equilibrio mucho mayor entre trabajadores y trabajadoras en casi todos los niveles de producción y gestión dentro de la empresa, lo que se debe, en gran medida, a una política de contratación que favorece la incorporación de la mujer a la cooperativa. En Incidences están convencidos de que la mujer se adapta con mayor facilidad que el hombre a las particularidades de funcionamiento de la empresa cooperativa, que se concretan, como vamos a ver, en la existencia de un esquema de relaciones informales y abiertas dentro de la organización, en la existencia de un organigrama horizontal, en la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones, en la flexibilidad, en la asunción de responsabilidades colectivas, o en la primacía de los intereses del grupo frente a los intereses individuales de cada uno de sus miembros.

III) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

A pesar de la existencia de un presidente del consejo de administración, no puede decirse que en Incidences exista un jefe propiamente dicho. La administración y la gestión de la cooperativa se ejercen más bien a través del consejo de administración. La tabla muestra, a continuación, la estructura organizativa de la cooperativa:



El consejo de administración es el máximo órgano de gestión de la cooperativa y está compuesto por 12 administradores, de los cuales cinco son mujeres y siete, hombres. La distribución del consejo es la siguiente:

- 1 Presidente Director General.
- 1 Director Comercial.
- 3 Jefes de Proyecto.
- 2 Jefes de Producción.
- 1 Director Técnico.
- 1 Integrador Multimedia.
- 2 Maquetadores.
- 1 Redactora.

La dirección estratégica de la cooperativa y la toma de las decisiones más importantes corresponden al consejo de administración que se reúne una vez al mes. Sin embargo, el día a día de la cooperativa está en manos de dos jefas de proyecto, que forman parte, a su vez, de este órgano de gestión principal. Ellas son Michèle Dessene y Heidi Pierre. En el aspecto más técnico, las jefas de proyecto en Incidences son las delegadas de los clientes y su función es llevar a cabo el seguimiento de la realización del producto, etapa por etapa, desde su concepción hasta su distribución. Su tarea consiste en coordinar los talleres, reunir los diferentes elementos de la producción, verificar su coherencia, corregir las pruebas, verificar los 'listo para grabar' y 'listo para imprimir'. Sus prioridades en este sentido son la exigencia de calidad, el respeto de los costes y de los plazos de entrega al cliente.

Desde la perspectiva de la organización de la cooperativa, ellas son las que gestionan los problemas a nivel cotidiano y operativo. En este caso, ambas se plantean la resolución de problemas a partir de un enfoque que prima la negociación y el diálogo frente a la imposición y el ejercicio del poder. Esto no significa que no se asuman decisiones delicadas en casos en los que éstas se presentan como una necesidad. Por ejemplo, la decisión de proceder a un despido por razones económicas, que correspondería tomar, en cualquier caso, al consejo de administración. Antes de llegar a adoptar una medida tan drástica, se intenta implicar en el proceso de toma de decisión a todo el colectivo, proponiendo, por ejemplo, suprimir una paga extraordinaria para evitar el despido. Esta última decisión será adoptada y asumida, entonces, por todos los trabajadores de Incidences.

Si la toma de decisiones es un asunto que implica a toda la cooperativa, también lo es, en consecuencia, la asunción de responsabilidades. En Incidences, se huye de culpabilizar a las personas individuales por los errores o los casos de mal funcionamiento de la cooperativa. En estos casos, se busca el fallo o error y se afronta su solución de una forma constructiva y en equipo. Frente al cliente, la responsabilidad por los errores siempre se asume de forma colectiva.

Respecto de los mandos intermedios, en la cooperativa tan sólo dos hombres tienen formalmente reconocido un puesto de mando intermedio,

aunque al menos once personas están asimiladas como tales. De ellas, cuatro son mujeres y siete, hombres.

La política de comunicación interna es una cuestión fundamental en Incidences, como en cualquier cooperativa. Desde un punto de vista formal, la política de comunicación interna de la organización se articula a través de la asamblea general y el consejo de administración. La primera es el principal órgano de representación de la cooperativa y se celebra anualmente. En teoría es el momento para que los socios se informen sobre la gestión y la marcha de la cooperativa. El consejo de administración, que se reúne con una periodicidad mensual, es otro foro en el que se produce y desde el que se difunde información para todos los socios y trabajadores de la cooperativa.

A pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, Incidences tiene un tamaño lo suficientemente pequeño como para que ninguno de sus socios tenga que acudir a las estructuras formales de representación para informarse de la marcha de la cooperativa. En realidad, son pocos los casos en los que se recurre a estos cauces. La comunicación en Incidences se produce más bien de manera informal (el bar es un lugar de encuentro e intercambio de información asumido por todos los que trabajan en Incidences). Las personas tienen plena libertad para conversar mientras trabajan, ya que hablar no se considera una pérdida de tiempo. Con estos planteamientos, el sistema de comunicación acaba teniendo una estructura muy horizontal. Esta organización de la comunicación interna tiene un efecto importante sobre la forma en que los problemas se abordan y se solucionan en la cooperativa: En Incidences se estima, que, a veces, es mejor llegar al conflicto lo más rápidamente posible, sin dejar que se envenenen las cosas hasta que exploten. Así, cuando se manifiesta un problema, gracias a este sistema de difusión horizontal de la información, todo el mundo se pone al corriente con rapidez y está en condiciones de participar y hacer sus aportaciones para lograr la resolución del mismo. El hecho de concebir los espacios de trabajo lo menos compartimentados posibles, el sistema de trabajo en equipo y la comunicación transversal son verdaderos pilares sobre los que descansa la política de comunicación interna de Incidences.

Otro aspecto íntimamente relacionado con la distribución de información interna es la **política de motivación y participación**: En Incidences la participación en la gestión y la adopción de una actitud de responsabilidad personal respecto del trabajo individual y respecto del desempeño colectivo de la cooperativa es un derecho de los trabajadores y también una obligación. El hecho de que a la condición de trabajador se una la de socio, da lugar a una fuerte vinculación e identificación con las decisiones que se toman en la cooperativa: Se piensa que la participación es uno de los secretos de la motivación y la implicación de los trabajadores en las actividades de la cooperativa. A ello también contribuye, sin duda el sistema de distribución de beneficios anuales, que incluye, no sólo a los socios, sino también al resto de los trabajadores de la cooperativa (es decir, a aquéllos que llevan menos de cuatro años trabajando para Incidences).

Las decisiones importantes, y en especial aquéllas que afectan de una forma más directa a los trabajadores, son consultadas y sistemáticamente sometidas a un

proceso de decisión colectiva. De esta forma, la definición de la tabla anual de salarios es una decisión en la que intervienen todos los trabajadores. Un ejemplo de la importancia que para todos tiene la participación en la gestión y la toma de decisiones es que, preguntados sobre las dos reivindicaciones principales que harían los trabajadores de Incidences (en caso de tener que hacer alguna), respondieron, en primer lugar, ganar más dinero y, en segundo lugar, tener más competencias dentro de la cooperativa para poder sentirse más implicados.

A nivel técnico, los empleados de Incidences disponen de una gran autonomía en la organización de su trabajo. No obstante, esta independencia está limitada en cierta medida por la necesidad de definir un marco o método común que permita el trabajo en equipo y la posibilidad de que cualquiera de los trabajadores de Incidences pueda, en un momento dado, retomar y finalizar el trabajo que otro comenzó.

IV. SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER:

La situación laboral de las mujeres de Incidences es equiparable a la de los hombres, de forma que hay diez mujeres con contratos indefinidos a tiempo completo frente a los once hombres que se encuentran en esta misma situación. En cuanto a los contratos a tiempo parcial, parece interesante señalar que en la cooperativa más hombres que mujeres han optado por el trabajo a tiempo parcial, sólo una mujer tiene en Incidences este tipo de contrato frente a otros tres trabajadores hombres. La precariedad laboral, tanto por lo que se refiere a mujeres como a hombres, no parece existir en esta cooperativa, puesto que todos los contratos son de carácter indefinido.

Estos datos contrastan con lo que suele ser la situación más generalizada con respecto al empleo en general y al empleo femenino en particular en toda Europa, donde la precariedad laboral y la reducción de jornada laboral de las mujeres (con la consecuente reducción de salario) parece ser lo más habitual. El hecho de que Incidences se desmarque de forma tan clara del patrón general parece corroborar la teoría de que la cooperativa constituye un espacio laboral especialmente adaptado a las necesidades de las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, la participación de la mujer en los órganos de gestión de Incidences también se sitúa en unos términos equilibrados respecto de la de los hombres. Su representación, tanto en el consejo de administración como en los mandos intermedios, está equilibrada. Hay que destacar, además, que la gestión cotidiana de los aspectos técnicos de la cooperativa está encomendada a dos mujeres.

V. RELACIONES CON EL ENTORNO:

Por lo que se refiere a la **comunicación externa**, Incidences hace un uso extensivo de su identidad cooperativa en su imagen frente a clientes, proveedores y ante la sociedad en general. Su ventaja competitiva reside en disponer de un equipo de personas motivado, implicado y comprometido con el futuro de la cooperativa y el de sus clientes. Incidences no sólo no esconde el

hecho de ser una cooperativa, sino que relaciona todas estas características y valores explícitamente con su identidad cooperativa y lo convierte en un argumento publicitario.

Incidences mantiene relaciones frecuentes con el colectivo de empresas cooperativas de la región francesa de Ur a través de la unión regional de cooperativas a la que está asociada y de la que recibió en 1990 una importante ayuda, cuando, debido a un incendio, quedaron destruidos sus locales. Gracias a la solidaridad del movimiento cooperativo de su región, pudieron retomar la actividad y poner en marcha nuevamente la empresa.

Pero, si el movimiento cooperativo se ha mostrado solidario con Incidences, esta cooperativa también ha puesto su esfuerzo en la construcción y el mantenimiento de una estructura de representación del movimiento cooperativo en Francia. En particular, ha sido especialmente activa en la fundación y el fortalecimiento de la estructura de representación de los intereses de las mujeres cooperativistas en Francia. Michèle Dessenne, jefa de proyectos en Incidences, es, a su vez, vicepresidenta de la Confederación General de Sociedades Cooperativas Francesas. En diciembre de 1996, Dessenne participó, además, en la puesta en marcha de la comisión sobre el papel de las mujeres en el movimiento cooperativo francés. Esta comisión desarrolla sus actividades en el marco del Consejo Nacional francés del Cooperativismo y tiene como objetivo principal fomentar y aumentar la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo francés a todos los niveles a través de:

- El aumento del número de mujeres que poseen la condición de socias en las cooperativas para las que trabajan,
- el aumento de la presencia femenina en los consejos de administración de las cooperativas,
- la consolidación de la presencia de las mujeres en los órganos de representación del cooperativismo,
- facilitar el acceso de las mujeres cooperativistas a la formación continua,
- etc.

En definitiva, desde esta plataforma, Michèle Dessenne junto con otras tres mujeres y dos hombres se esfuerzan continuamente por mejorar la situación de las mujeres en las cooperativas francesas. La presencia de dos hombres en la comisión responde al convencimiento de que sólo con la participación de hombres y mujeres, de un cambio de actitud que abarque tanto a ellos como a ellas, podrán darse avances significativos en la promoción de la mujer dentro del cooperativismo francés. El punto de vista de la Comisión es que el problema de la pobre participación de las mujeres en el movimiento es un problema de todos y no únicamente de las mujeres.

Por su parte, Heidi Pierre forma parte del departamento de la Mujer dentro de la Confederación Europea de Cooperativas de Producción (CECOP), organismo que representa los intereses de las cooperativas europeas de producción y trabajo asociado. La función de este departamento es también fomentar la

participación activa de las mujeres en el cooperativismo europeo, facilitar la creación de cooperativas de mujeres, etc.

VI. ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD:

Por lo que respecta a las acciones positivas de igualdad, una cooperativa relativamente pequeña y que descansa fundamentalmente en unas estructuras informales, no tiene definida de una forma explícita una política de acciones concretas de apoyo a la mujer. No obstante, la evolución de Incidences demuestra una tendencia inequívoca hacia la búsqueda de un cierto equilibrio de género entre los trabajadores y también en los órganos de gestión de la cooperativa. En efecto, tal y como se apuntaba al comienzo de este caso, en Incidences el sistema de contratación hoy por hoy favorece a las candidatas femeninas, debido a que en los procesos de selección de esta cooperativa aparecen dos criterios como primordiales:

- Las competencias profesionales.
- La adhesión a los valores cooperativos.

Si bien la impresión general es que, respecto del primer criterio, se encuentran en igualdad de circunstancias candidatos de cualquiera de ambos sexos, con respecto al segundo, la experiencia en Incidences parece apuntar a que las mujeres comparten y asumen más rápidamente que los hombres los valores cooperativos. Otra razón importante que ha apoyado hasta el momento la contratación preferente de mujeres ha sido la búsqueda consciente de un equilibrio entre sexos dentro de la cooperativa, desde el convencimiento que la consecución de dicho equilibrio enriquecería el trabajo del grupo de personas que hace 20 años se unieron para formar Incidences. Desde esta perspectiva de pluralidad y solidaridad, en Incidences también se favorece la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

Otro aspecto interesante, que pone de manifiesto una característica que algunos analistas han relacionado recientemente con la forma de trabajar y de relacionarse de las mujeres es que en Incidences se lleva a cabo la integración de nuevos miembros en la cooperativa a través de un sistema de tutelaje mediante el cual un socio o trabajador más antiguo asume la responsabilidad de guiar al nuevo miembro de la organización en sus nuevas responsabilidades, tanto técnicas como organizativas.

El sistema de tutelaje, ha sido considerado durante años uno de los patrones de conducta masculinos más habituales dentro de las empresas, en especial en lo que se refiere al acceso a los puestos de dirección. De esta forma, en muchas

empresas, los directivos de mayor edad han 'adoptado' a colegas (generalmente hombres) más jóvenes en calidad de delfines, guiándolos por los complejos entresijos del poder, con la evidente intención de verse sucedidos en sus puestos por personas afines a ellos. Tanto es así que algunos autores han mencionado ésta como una de las razones para la existencia del llamado techo de cristal (o puesto límite al que puede acceder una mujer en una determinada organización).

De un tiempo a esta parte, no obstante, han sido las mismas mujeres las que, en parte motivadas por el éxito del sistema y en parte deseosas de romper las barreras que bloquean sus carreras profesionales, han optado por utilizar el tutelaje en su propio beneficio y en este momento son varios los ejemplos de organizaciones en las que se han experimentado diferentes esquemas de tutelaje femeninos o mixtos. El éxito ha sido considerable, en opinión de muchos expertos, porque la tendencia de las mujeres a confiar más que sus colegas varones en los demás, a comunicarse más y mejor con sus compañeros y, en definitiva, a compartir en mayor medida que ellos sus experiencias personales y profesionales ha favorecido el éxito de estos esquemas. Por lo que se refiere a Incidences, parece que el aumento de mujeres trabajadoras a lo largo del tiempo ha ido acompañado por un aumento progresivo de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de la cooperativa, lo que no ocurre en todos los casos y parece indicar que el sistema de tutelaje ha beneficiado aquí también a las mujeres.

La política de formación de Incidences también facilita la participación de las mujeres en este área, puesto que se basa en el concepto de la autoformación permanente, esto es, al margen de la participación ocasional en cursos de formación externos a la cooperativa, la formación básica se adquiere a través de la interacción diaria y constante entre los mismos trabajadores. La formación es uno de los valores fundamentales que presiden el trabajo en Incidences. La transmisión y la puesta en común de los conocimientos es uno de sus aspectos clave. Las mujeres se ven favorecidas por este sistema debido a varias razones: En primer lugar, porque no se les exige que dediquen tiempo extraordinario a su formación profesional, o porque esta dedicación de tiempo es mínima. En segundo lugar, porque la forma de comunicarse y de relacionarse con sus colegas facilita enormemente este intercambio continuo de conocimientos y experiencias.

II. CASOS BREVES DE COOPERATIVAS DE MUJERES

L'ESCABEL : AUTOEMPLEARSE PASADOS LOS 40

Esta experiencia, de la Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, refleja la importancia del autoempleo colectivo como opción laboral para las mujeres desempleadas de larga duración.

Aumenta el número de mujeres que apuestan por las cooperativas de trabajo para sortear las dificultades que su edad añade al ya complicado acceso al mercado laboral

Encontrar un puesto de trabajo por cuenta ajena resulta una tarea nada fácil para la mujer aragonesa. Las estadísticas así lo reflejan. Según los datos disponibles por la Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA) a partir de las cifras oficiales facilitadas por el Gobierno de Aragón, los últimos resultados de la Encuesta de Población Activa en la Comunidad autónoma evidencian que a pesar de que el porcentaje de población femenina en edad de trabajar es sensiblemente superior a la masculina, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se está realizando de forma mucho más lenta, frenada todavía por cuestiones no sólo relacionadas con el mercado de trabajo (desatención a la maternidad, falta de oportunidades laborales. .) sino también por "barreras psicológicas" (el tradicional papel de la mujer en el hogar)

Estos obstáculos han provocado, según estos datos que mientras que en Aragón el desempleo ha alcanzado las cifras más bajas de los últimos tiempos, esta situación está muy lejos de conseguirse cuando se habla de la población femenina, a pesar de que, paradójicamente, es muy elevada la cualificación profesional de las mujeres que buscan empleo. Unos niveles salariales inferiores y una oferta todavía excesivamente feminizada complican todavía más el acceso de la mujer al mercado de trabajo que, como reflejan estas estadísticas, continúan reservando para este colectivo los contratos temporales, a media jornada o aquellos de menor duración.

El panorama se complica cuando quienes buscan empleo son mujeres que han sobrepasado los 40 años. Cuánto más se avanza en edad, según dichas estadísticas, la proporción de mujeres desempleadas en la Comunidad aragonesa aumenta, lo que demuestra que con la edad se van cerrando las puertas de acceso de este colectivo al mercado laboral.

Ante esta situación, son cada vez más las mujeres aragonesas que se convierten en empresarias, optando por crear su propio puesto de trabajo para

salvar las dificultades de un mercado de trabajo que les relega a una situación laboral precaria y circunscrita a unos puestos de trabajo que poco o nada tienen que ver con su formación, su cualificación o sus aspiraciones profesionales. Y para canalizar este espíritu emprendedor las mujeres han apostado por la fórmula cooperativa, convencidas de que sus cualidades, sus principios y sus ventajas se ajustan a una concepción empresarial que permite que su trabajo contribuya a hacerlas socias de su propia empresa.

Un ejemplo de ello es L'Escabel, una cooperativa de trabajo creada en mayo del 2001, situada en el Casco Histórico de Zaragoza y dedicada a la restauración de muebles. Formada por un grupo de mujeres, cuya edad supera los 40 años, L'Escabel es una prueba más de que el cooperativismo de trabajo se ha convertido en la respuesta positiva al espíritu emprendedor de la mujer y una alternativa a un mercado laboral en el que las listas del INEM perjudican claramente al colectivo femenino.

L'Escabel, cuya constitución y primeros pasos han contado con el asesoramiento técnico de la Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado en la que está integrada, es fruto del interés de estas mujeres por aplicar su formación a su actividad profesional. Después de combinar durante años su actividad como amas de casa con sus estudios en la Escuela de Artes y Oficios, y ante la imposibilidad de emplearse como asalariadas, las promotoras decidieron asesorarse, asociarse y crear su propia empresa utilizando la fórmula cooperativa de trabajo, supliendo su escasa experiencia empresarial con la ilusión y la confianza en un proyecto que les ha permitido, desde hace cinco meses, ser responsables de su propio trabajo y futuro

COOPERATIVAS E INMIGRACIÓN

¿NUEVOS MODELOS PARA TODOS/AS?

Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado y AMECOOP

El artículo muestra una experiencia de inserción laboral de población inmigrante a través del autoempleo cooperativo, invitando a la reflexión sobre nuevos modelos de empleo que eviten la precarización del mercado laboral.

Desde finales del año 2000 hasta marzo de 2001 la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA) desarrolló un curso de formación empresarial con mujeres inmigrantes cuyo objetivo último era promover la creación de cooperativas de trabajo asociado. Esta era la demanda de las personas que se presentaron para realizar el curso: crear su propia empresa.

Las acciones desarrolladas por la Unión de Cooperativas se enmarcaban dentro de un proyecto más amplio promovido por la Asamblea de Cooperación por la Paz (ACP) y la Asociación de inmigrantes Senegaleses (AISE), dirigido a población inmigrante senegalesa, que contemplaba formación en castellano; difusión de las leyes sobre inmigración y de los derechos de la población inmigrante; y promoción de empleo. Es en esta última acción en la que ACP le propone a la UCMTA la coordinación y realización del curso, como un agente social con más experiencia en este ámbito. La Unión de Cooperativas, con la colaboración de AMECOOP para la coordinación y dirección del curso, desarrolla un curso de formación empresarial dirigido a la creación de cooperativas.

Como complemento a estas acciones, AMECOOP, a través de un proyecto apoyado por la Fundación La Caixa, aporta a las cooperativas que salgan del proceso una pequeña subvención de capital que apoye el lanzamiento de estas empresas en la inversión inicial que tienen que realizar.

Gracias a la acción combinada de todas estas iniciativas se crearon dos cooperativas formadas por tres personas inmigrantes cada una, que a pesar de las dificultades iniciales de financiación están logrando de forma gradual hacerse un hueco en el mercado. Los sectores de actividad tienen mucho que ver con la experiencia previa de las personas que conforman las cooperativas: comercio de productos africanos una, y peluquería afro la otra.

El trabajo con población inmigrante es un reto para las organizaciones que trabajan en promoción de empleo. Lograr condiciones de empleo dignas para la población inmigrante no es sólo un deber ético, supone también luchar contra la precarización y desregulación del mercado de trabajo, que se apoya muchas veces en mano de obra muy necesitada para "tirar" los salarios, alargar los horarios de trabajo y mantener condiciones laborales por debajo de las exigidas por la ley. Esta situación perjudica a toda la población, en la medida en que la

precarización de las condiciones de empleo sitúa el listón de mínima calidad de vida tan bajo que la población autóctona no va a optar por esos sectores de actividad, que cada vez son más.

La población inmigrante no expulsa a población autóctona de los puestos de trabajo. Es el empresariado deseoso de incrementar sus beneficios cada vez más a costa de mano de obra infraremunerada y explotada, el que expulsa a la población autóctona, con más tradición sindical y de reivindicaciones laborales, de los empleos que quiere precarizar.

Es evidente que la llegada de inmigrantes es legítima desde todos los puntos de vista: por necesidades de empleo y/ o porque las personas tienen derecho a elegir donde vivir. Es impresentable que se hable tanto de la libre circulación de mercancías y se esté trabajando tanto para la limitación de la libre circulación de las personas.

El reto con población inmigrante no es que logren empleo, empleo tienen. El reto es lograr que sea empleo digno, bien remunerado y que respete las condiciones establecidas por la ley. Este objetivo favorece a toda la población y por tanto supone un elemento estratégico de cualquier organización que trabaje en inserción laboral.

No obstante, trabajar para una buena inserción laboral de población inmigrante a través del autoempleo no es fácil. Las personas que han conformado cooperativas dentro del proyecto realizado por ACP y la UCMTA llevaban más de ocho años en España, han trabajado todos esos años muchas horas al día, han conseguido mantener a sus familias y ahorrar un poco de dinero, tienen un carácter muy emprendedor, conocen los sectores en los que trabajan.

Los retos para la creación de autoempleo se presentan cuando hay dificultades para conseguir los papeles, cuando las necesidades diarias son tan acuciantes que no se puede invertir en un proceso de riesgo como es la creación de una empresa, cuando no existe la más mínima posibilidad de ahorro, cuando no se tiene tiempo para sacar unas horas al día para recibir formación.

Con esas dificultades hay que contar y con imaginación y propuestas para sortearlas. Es fundamental la creación de nuevos modelos de inserción con población inmigrante. No solucionarán por sí mismos los problemas de inserción, pero abrirán vías para la transformación social, a través de las propias experiencias, pero sobre todo a través de la sensibilización de la población sobre la necesidad de que todo el mundo todo: el nacido aquí y el que ha llegado, tenga un empleo digno.

O FOGAR DAS DONAS, S. COOR GALEGA.

Unión Gallega de Cooperativas de Trabajo Asociado

En el año noventa y ocho el Ayuntamiento de Lugo organiza, dentro de su programación de formación para desemplead@s, un curso de perfeccionamiento de cocina ante las posibilidades de creación de empleo que se preveían en este sector de actividad, basadas tanto en una demanda privada (eran escasas las posibilidades de adquirir comida casera precocinada en la ciudad) como pública (se detectó una escasa y no del todo satisfactoria oferta de los servicios de comedor en centros de enseñanza, centros de día, etc.).

De esta acción formativa surgió un grupo de mujeres interesadas en darle salida laboral a la formación recibida. Contactaron con los servicios de promoción e información empresarial del ayuntamiento y conocieron el programa de "Viveros de empresa" de la Fundación CEL, Iniciativas por Lugo y así, con acceso a la infraestructura necesaria para realizar las primeras gestiones de creación de su empresa y el apoyo y asesoramiento necesarios, definieron su proyecto. Tras un análisis de las fórmulas posibles y una autoselección de promotoras, finalmente a finales del noventa y nueve, cinco socias trabajadoras constituyen la cooperativa de trabajo asociado "O FOGAR DAS DONAS, S. Coop. Galega"

Para la puesta en marcha de su actividad han adaptado un bajo en una zona céntrica de la ciudad de Lugo con una importante inversión en equipamiento de frío para la conservación de alimentos y de hostelería para su preparación y cocinado, además el local tiene un espacio de despacho para atención al público y cuentan también con una furgoneta para realizar el servicio a domicilio.

La actividad de la cooperativa se dirige fundamentalmente hacia dos tipos de clientes:

- El/ la consumidor /a particular, que se desplaza a la tienda o solicita comida preparada a domicilio, esta demanda puede ser individual o colectiva (celebraciones, comidas de negocios, etc.)
- la prestación del servicio de comedor a centros de enseñanza, comedores universitarios, centros de la tercera edad, etc. Esta fórmula conlleva una relación más prolongada en el tiempo y la adaptación a un presupuesto preasignado, tras ganar el concurso público correspondiente.

Además del desarrollo de una actividad empresarial y la creación de cinco puestos de trabajo, la cooperativa ha contribuido, no sólo al acceso de cinco mujeres al mercado de trabajo sino también a la integración en él de mujeres



con especiales dificultades para ello ya que de sus cinco socias una posee una minusvalía física y otra es inmigrante marroquí. Situación que no sólo enriquece personalmente a las integrantes de la cooperativa, sino también la oferta culinaria de su empresa.

III. MUJERES COOPERATIVISTAS EN PRIMERA PERSONA

HELECHOS : LA PASION POR LA JARDINERIA

Por Josefa García Gutiérrez

Publicado en el Nº 1 de Revista Cuadernos de Mujer y Cooperativismo, editada por COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado y AMECOOP

El pasado mes de marzo, durante el acto de celebración que realizó AMECOOP con motivo del día de la Mujer, pudimos disfrutar escuchando una historia que nos hizo sonreír y emocionarnos a todas y todos los asistentes. Era la experiencia de Josefa García, miembro de la Junta Directiva de AMECOOP y socia-trabajadora de la cooperativa Helechos. No pudimos evitar solicitarle que nos permitiera publicarla en Cuadernos. Aquí la tenéis.

Siempre que aludo a mis comienzos en el mundo cooperativo, no puedo evitar emocionarme. Aun hoy, recuerdo con cierto “halo triunfal”, el momento en que me llamaron para empezar a trabajar en la cooperativa de la que formo parte desde hace casi diez años y de la que soy socia hace más de siete.

He de decir, en honor a la verdad, que el camino no fue fácil. Tenía 25 años cuando terminé la carrera de Psicología, y a mi familia buscando local para ponerme una consulta particular y asegurarme el futuro ¡para siempre!

Fue en una visita a un edificio, cuando vi por primera vez a dos mujeres trabajando en los jardines del recinto donde se encontraba ubicado el local que me interesaba. Aunque nos encontrábamos a principios del 89, no era muy usual ver a mujeres manejando segadoras y cortasetos, y sobre todo con la destreza con que lo hacían ellas. Permanecí observando cómo trabajaban largo rato, después... me fui a ver mi local, ese que iba a asegurarme el futuro ¡para siempre!. No me gustó.

Recuerdo que comenté con amigos/as y conocidos/as lo extraño que resultaba ver a mujeres trabajando en jardinería y, aunque a mí me parecía admirable, no dejaba de preguntarme qué empresa las habría contratado.

Un buen día, me enteré por un amigo que en nuestro municipio se había formado una cooperativa de jardinería donde dos de sus seis fundadores... ¡Eran mujeres! En ese momento pensé: ¡Jardineras! ¡Fundadoras! ¡Mujeres!... ¿Cooperativa...? ¡Desconocía lo que era una cooperativa! Al día siguiente, me fui a la Biblioteca dispuesta a llevarme a casa todos los libros que encontrase sobre cooperativas, conseguí un total de dos libros: uno de ellos escrito en francés, el otro casi ilegible debido a que había sido sumergido en un licor de origen para mí desconocido. A pesar de las dificultades, debido a mi escaso dominio del francés y gracias al hallazgo de alguna página sobria en el otro libro, conseguí realizar un esbozo más o menos acertado de lo que era una cooperativa. Digo, “más o menos” porque en ocasiones el exceso de ilusión se

convierte en utopía y ésta a su vez nos va disfrazando lenta, pero inexorablemente, la realidad.

He de reconocer que el entusiasmo fue un factor determinante a la hora de dar los pasos necesarios para conseguir entrar a trabajar en la cooperativa. Tanto es así, que no dudé en modificar mi nivel de estudios y convertirme en una mujer con Certificado de Estudios Primarios, solicitante de un Curso de Cultivo en Invernaderos del Plan FIP impartido por el INEM, exclusivamente para mujeres desempleadas y sin estudios. Estos eran requisitos indispensables para, una vez finalizado el curso, poder realizar las prácticas en el Ayuntamiento de Leganés y ese era precisamente el objetivo a conseguir, ya que se sabía que los alumnos en prácticas que participaban en los convenios INEM/Corporaciones Locales, tenían grandes posibilidades de ser propuestos para trabajar durante el periodo de verano en la Cooperativa Helechos, empresa responsable del mantenimiento y conservación de los parques y jardines de Leganés.

Conseguí realizar el Curso de Cultivo en Invernaderos y más tarde pude hacer otro de Agricultura Biológica ,es decir, había acumulado suficiente formación para poder hacer las prácticas en el Ayuntamiento ¡Y las hice!, pero durante todo ese tiempo nadie hizo referencia a la posibilidad trabajar en la cooperativa Helechos. Solo se comentaba que era muy difícil entrar y se repetía una y otra vez que no querían mujeres, y algo que yo sabía desde el principio: “Solo hay dos trabajadoras y son socias”, “Si para un hombre está difícil, para una mujer.... imposible”

El periodo de prácticas finalizó y nos dijeron ¡adios!... Yo me fui a casa con mi entusiasmo envuelto en decepción y con la idea de retomar lo que sería mi trabajo seguro ¡para siempre!

Mi madre, por el contrario, comenzaba a recuperar la esperanza de que su hija no hubiera perdido del todo la razón y recapacitara, ¿os hacéis una idea?: “¡Con una carrera y querer trabajar de jardinera!”, “Con lo bien que podías vivir trabajando en lo que has estudiado...” “Dónde se ha visto una mujer trabajando en un oficio de hombres...! y un largo etc.

Lo cierto es que entre unas cosas y otras, estuve a punto de tirar la toalla... pero no lo hice. Días más tarde y tras recuperarme un poco de mi pequeña ¡gran! derrota, decidí comenzar el año 90 apuntándome a un curso de Horticultura Biológica, hecho, que convención a mi madre de que su hija había perdido la cordura definitivamente.

Yo, por el contrario, me encontraba muy bien, el curso era muy interesante y me planteaba emprender cosas por mi cuenta, tenía cientos de ideas orientadas a montar ¡¡¡cientos de cooperativas, constituidas por cientos de mujeres!!!.

Pasado mediados de Enero, justo el 16 (lo recuerdo más que nada porque era el día de mi cumpleaños) a eso de las 11:00 de la mañana recibo una llamada del Encargado de Mantenimiento del Ayto. de Leganés, para proponerme un trabajo en una empresa de mantenimiento de jardines, con un contrato de seis meses como auxiliar de jardinería. Le pregunté el nombre la empresa y dónde

estaba ubicada, a lo que el me respondió: “Bueno... no es una Empresa, Empresa..., es una Cooperativa , se llama Helechos y está ubicada en Leganés. ¿La conoces? “ Solo pude contestarle... “Algo”

Alguien ha escrito que “todo el que renuncia a sus sueños, muere un poco”, y yo ese día me sentí la mujer más viva de la tierra.

Estaba feliz, me habían hecho el mejor regalo de cumpleaños (mi madre no era de la misma opinión).

Tenía que ir a recoger mi ropa de trabajo y entregar la documentación necesaria para hacerme el contrato y así lo hice. El responsable del Ayto. me presentó a uno de los socios de la cooperativa (era el jefe de personal). Me entregó la ropa de trabajo y me asignó a un grupo.

Al día siguiente llegué un cuarto de hora antes, no quería llegar tarde ¿Sois conscientes de la fama que tenemos las mujeres de que se nos pegan las sábanas y llegamos siempre tarde? Yo, sabedora de dicha reputación no estaba dispuesta a alimentarla y lo cierto es que los nervios tampoco me permitieron dormir mucho esa noche.

Llegué de las primeras y ayudé a preparar las herramientas y cargarlas en las carretillas, siempre en ese estado de ansiedad que propicia un nuevo trabajo, donde además “tienes a tu favor” que eres una desconocida y estás en aplastante minoría, por aquello de que el 97% de la plantilla pertenece al género masculino. Ese era mi caso.

Pero mi obsesión, era conseguir estar a la altura, creo que coloqué la herramienta correctamente y consiguiendo casi una plusmarca. En el camino hacia las zonas de trabajo, los compañeros me motivaron bastante, frases como “Aquí las mujeres tenéis poco que hacer, a no ser que vengáis con recomendación”, “Las únicas mujeres que permanecen son las socias” “Si trabajas bien, puede que dures aquí los seis meses, pero después... fijo que vas a la calle”. En fin, que mi primer día fue muy alentador, sobre todo si a eso le añades que nos plantamos del orden de 62 árboles en las cuatro primeras horas de la jornada, eso si, teniendo en cuenta en todo momento que eres mujer y las mujeres...ya se sabe...

Sinceramente, llegué a mi casa con mi condición de mujer repleta de agujetas, pero mi jefe de equipo habían conseguido alimentar mi autoestima con una frase que me llenó de satisfacción: “Muy bien, has trabajado como un hombre” ¡Nunca me he sentido tan realizada!

Pasado un tiempo, me cambiaron de zona y de jefe de equipo. Me llevé una “alegría enorme”, pues me dijeron mis compañeros que, precisamente, este jefe de equipo (socio) si hay algo que no quiere en la cooperativa son: mujeres. Ese día aprendí que una de mis limitaciones como profesional, consistía en que al no poder realizar una de las necesidades fisiológicas más comunes, de pie, llevaba implícito el inconveniente de enseñar “mis partes menos gratas” si tuviera la necesidad de realizar la mencionada necesidad en la calle. Por otra parte, creo que a mi nuevo grupo les gustó mi forma de trabajar, pues me alentaron con un “le has echado un par de... ¿se puede decir huevos?” En fin,

todo iba de maravilla, el problema es que no se si me sentía orgullosa o confusa. Intentaba dar la talla en todo momento, no quería que me echasen por ¡mujer! Me asaltaban pequeñas dudas como ¿he de escupir yo también? ¿Será síntoma de debilidad si les confieso que los ovarios me duelen en “esos días”? ¿Debo interesarme en comprobar que el fuera de juego de Sanchís se debe a que el árbitro está comprado? Entendía que trabajar en labores de jardinería requería una cierta resistencia física pero ¿sería ese dichoso estado febril que padecía la prueba de que las mujeres no son capaces de aguantar ni un “simple catarro”?

Me esforcé todo lo que pude y demostré todo lo que era capaz de demostrar para que, si tenían que prescindir de mí, no lo hicieran por ¡mujer!

Se cumplieron los seis meses de contrato y me renovaron otros seis y después un año más y llegó un momento en que dejé de ser la ¡mujer! y comencé a ser la compañera. Más tarde, se me derivó a la formación como Monitora de Jardinería impartiendo cursos a discapacitados. A los dos años y medio adquirí la condición de socia de la cooperativa. Ese, fue realmente un día grande para mí. Más tarde fui elegida consejera (vocal) cargo que ostento en la actualidad. Al mismo tiempo, dirijo el Area de RRHH de la Cooperativa Helechos y de la cual sigo estando enamorada, porque hasta el día de hoy, con todos sus pequeños y a veces grandes “inconvenientes”, he recibido mucho más de ella de lo que yo le haya podido ofrecer.

Me enorgullece comprobar que en la actualidad somos más de 20 mujeres trabajando en Helechos y que la calidad profesional de mis compañeras empieza a ser reconocida en su justa medida. Ahora, no es necesario “trabajar como un hombre” para que se reconozca nuestra profesionalidad. La mayoría de nuestros compañeros valoran por igual el trabajo que realizamos los hombre y mujeres de nuestra Cooperativa. Estamos convencidas de que aun queda mucho por hacer y sabemos que la mayor parte del esfuerzo recaerá siempre en quienes tengan que demostrar su valía a base de conseguir “plusmarcas”. Hasta ahora siempre ha sido tarea de las mujeres y esto nos está generando un gran valor añadido. Somos capaces de conseguir lo que nos propongamos, sin tenerlo nada fácil. No perdamos de vista este hecho.

La meta que me marqué hace ya casi diez años la conseguí desde el momento en que pude sentirme parte de Helechos. Hoy tengo otra aún más importante: participar en hacerla cada día más próspera en el ámbito laboral y más grande en lo social.

Un abrazo para todas y todos

ESTUDI ZERO TEATRE

LA PROMOCION DEL TEATRO Y LA EXPRESION ARTISTICA EN UNA ISLA MEDITERRÁNEA

Por **Pepa Ramón** Socia-fundadora y actriz de Estudi Zero Teatre

Publicado en el Nº 1 de Revista Cuadernos de Mujer y Cooperativismo, editada por COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado y AMECOOP

Pepa Ramón, cooperativista balear, refleja la experiencia de llevar adelante una compañía de teatro. Actualmente es responsable del área de producción de la cooperativa.

Nuestra cooperativa nace como tal en el año 1988, constituida como compañía profesional de teatro.

Éramos cinco las personas fundadoras, dos mujeres y tres varones. Anteriormente ya habíamos trabajado conjuntamente en otros grupos de teatro, empezábamos a conocer el oficio teatral y decidimos crear nuestra propia compañía, ya de carácter profesional, con una dedicación completa y con el fin de crear estabilidad laboral para cada uno/a de nosotros/as. A la vez, buscábamos constituirnos como grupo estable de trabajo, con una dinámica propia e intrínseca, que nos parecía básica para llevar a cabo nuestro proyecto artístico.

Además, también teníamos experiencia en el campo de la educación – algunos/as de nosotros/as habíamos estudiado magisterio o pedagogía – y en el contexto de la enseñanza teatral y del teatro infantil.

Desde 1984 ya trabajábamos como autónomos/as llevando a cabo la actividad “Facem teatre” (hagamos teatro) organizado por el Ayuntamiento de Palma y que suponía la realización de clases de teatro en las escuelas públicas de la ciudad durante el curso escolar.

En el año 1988 teníamos un gran volumen de trabajo generado, tanto en clases como en montajes y actuaciones. Debido a ello, y coincidiendo con el concurso público que realizaba el Ayuntamiento de Palma para la contratación de servicios, constituimos nuestra sociedad cooperativa.

No fue fácil, y a pesar de lo singular de nuestra comunidad autónoma, lo conseguimos el 29 de febrero de 1988, con el asesoramiento de la Unión de Cooperativas baleares. Paralelamente, ganamos el concurso municipal ya mencionado. Desde entonces y durante los siguientes siete, generamos un

notable incremento de la actividad, llegando aproximadamente a 700 unidades y a 17.000 niños/as.

Obviamente, este contrato supuso un fuerte empuje para la consolidación de nuestra compañía, que había conseguido crear trabajo estable para sus socios/as y, sobre todo, invertir en la producción de nuevos montajes teatrales y posibilitarnos nuevos proyectos.

El mercado teatral no es fácil, sobre todo en nuestra comunidad. Las infraestructuras, es decir, los locales, eran insuficientes. En Palma existía un teatro público y un teatro privado, con un aforo de 800 y 2.500 localidades. En los pueblos de la isla, los teatros se encontraban en estado de semiruina. Hacíamos giras por esos teatros y hacíamos teatro en la calle. Realmente, necesitábamos un espacio para que nuestra actividad pudiese conseguir un público regular.

Y entonces encontramos un local singular en el casco antiguo de la ciudad: un espacio magnífico que había sido durante este siglo el casino republicano, centro de obreros católicos, local de ensayos y representación de teatro y zarzuela en los años 30. A finales de los 80 estaba cerrado y en estado de absoluta decadencia. Pudimos alquilarlo y empezamos a adecuarlo como espacio de exhibición, donde la compañía podía representar sus obras en público.

Años después el Teatro SANS se ha consolidado como importante centro teatral de la ciudad. Es un local con una capacidad para 80 o 90 espectadores/as, salas de ensayo, talleres de escenografía, aulas de enseñanza, y en general, espacio de creación teatral y producción. A principios de los 90, Studi Zero Teatre compró el edificio y ahora vamos a iniciar la rehabilitación del mismo.

El balance de estos años es:

- 29 espectáculos estrenados
- participación en diversas muestras y circuitos del estado y en festivales internacionales
- un teatro estable con un público regular que hace posible que, de algunos espectáculos, se representen más de 100 funciones
- y una atención institucional creciente, indispensable para llevar a cabo nuestra actividad que, aunque privada, tiene una total vocación de servicio público.
- Hemos creado empleo en administración y servicios técnicos, aumentando la plantilla de actores/actrices según el montaje teatral; hemos contratado servicios de dirección y profesionales independientes,...
- La contratación de trabajadoras se realiza desde la más absoluta normalización. Actualmente la cooperativa está constituida de forma paritaria por mujeres y varones (50% y 50%).
- E intentamos dignificar una profesión que estaba absolutamente maltratada e infravalorada en las islas.

Hoy en Baleares somos dos las empresas cooperativas dedicadas al teatro y nuestra mayor preocupación consiste en la clarificación de un mercado de trabajo en el que todos y todas podamos competir en igualdad de oportunidades.

Aunque la ley de Administraciones públicas exige una gestión clara a la hora de llevar a cabo una contratación de servicios, la realidad es que se crean circuitos auspiciados por la propia administración, en los cuales se potencia la presencia de asociaciones no profesionales. Es un problema para las empresas que creamos puestos de trabajo legales y pagamos nuestros impuestos, competir en un mercado de economía sumergida en el que coexisten en igualdad de condiciones cuatro empresas profesionales y, aproximadamente, 24 asociaciones teóricamente sin afán de lucro, pero que cobran unos cachés que hacen peligrar nuestra estabilidad en re mercado laboral.

"5 Y MÁS" S. COOP

UNA COOPERATIVA PARA EL DESARROLLO LOCAL Y LOS SERVICIOS SOCIALES.

Por Imaculada Cid López *Socia-fundadora de "5 y más"*

"5 y Más" nace en el Barrio Oeste de Salamanca, desde la asociación de vecinos ZOES, desde planteamiento voluntarios muy diversos en todos los ámbitos de organización y ejecución, desarrollo y financiación... ante la necesidad de profesionalizar los servicios, dando las garantías mínimas de calidad que merecen las personas a las que se destinan,... se plantea la constitución de una empresa que:

- opta por la fórmula cooperativista
- la constituyen cinco mujeres!!!!.
- Y presenta la primera propuesta empresarial de gestión de Servicios Sociales en Salamanca.

Nuestra fundación

"5 y Más" se constituye en 1995 como una Sociedad Cooperativa madurando e impulsando la idea de la necesidad de un proyecto Sociocultural que contribuya al bienestar social y al desarrollo personal de las personas.

La apertura de nuevos horizontes en nuestra sociedad como: los avances en la técnica y la tecnología, o el desarrollo informático han dejado paso al incremento del tiempo libre. Este nuevo espacio nos permite realizar las actividades más gratificantes sin vivirlas de manera rutinaria ni obligatoria.

Conscientes de que las actividades lúdicas y culturales son, por un lado, inherentes a la condición humana y, por otro lado necesarias y complementarias, el ocio deja de ser concebido como un lujo al alcance de unos pocos para constituirse como un elemento más en el desarrollo de la personalidad.

La aparición en el mercado de "5 y Más" ha transformado algunas realidades y ha impulsado que instituciones de Salamanca se vean obligadas a sacar al concurso público la contratación de algunos servicios tales como ludotecas, talleres ocupacionales en el Centro de Día y otros. Esto supone una opción por la profesionalización y legalización de este tipo de gestiones públicas.

Para finalizar, tan sólo decir que "5 Y Más" es una cooperativa de servicios que se debe totalmente a los/as usuarios/as de sus Servicios Socioculturales.

Principales características de nuestra cooperativa.

La Ley General de Cooperativas de 1987 plantea trece tipos diferentes de Sociedades Cooperativas, encuadrándose “5 y más” dentro de las Cooperativas de Trabajo Asociado: asocian a cinco mujeres para desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo. Tienen por objeto proporcionar sus puestos de trabajo para producir en común bienes y servicios socioculturales para terceros/as.

Nuestra cooperativa centra su actividad en el sector servicios, dentro del amplio campo sociocultural. Pretendemos revalorizar un modelo económico y societario diferencial y gratamente solidario, en el cual se estructuran profesionales independientes, intelectuales, profesores/as, técnicos/as, etc., no tanto llevados por un móvil de necesidad o supervivencia, sino como respuesta a unas creencias y valores tanto económicos como sociales

Este concepto de la cooperativa como eminentemente de servicios se ha ido posicionando en un sector y mercado altamente complejo, no tanto por su conceptualización tecnológica como tal, sino por una cierta complejidad social.

El modelo se constituye, a la vez, como un gran corrector económico, puesto que en los casos en los que colaboramos con la administración, actuamos como gestoras subcontratadas de los recursos oficiales y no como elemento meramente funcional. Tenemos que demostrar una gestión ordenada y clara de nuestros recursos, al ser un empresa privada; y a la vez, no tenemos un concepto agresivo de ánimo de lucro, por lo que el concepto de márgenes llega hasta el umbral de rentabilidad del coste de la estructura bruta quedando el margen neto, en los casos que exista, como un valor añadido, y no como el fin último de la sociedad.

Para las cooperativas que operamos en mercados totalmente privados o "nichos" de libre mercado, como es el caso, esta filosofía nos permite tener una estrategia altamente competitiva y esto a la vez redundante en una mayor creación de empleo, ya que, al mantener este concepto de márgenes y precio final, lo que se consigue es mucha rotación de servicios, con lo cual automáticamente se plantea una necesidad latente de ocupación laboral.

Las socias de la cooperativa, al no plantear una rigidez salarial, liberan a su propia estructura societaria de esa tensión que provoca la dualidad de: empresaria-contratador/a y trabajadora-asalariada. El planteamiento que se desarrolla con el anticipo laboral plantea este pacto de rentas, porque el salario definitivo se compondrá por los resultados finales de la Sociedad Cooperativa.

Quiénes somos y qué hacemos

DENOMINACIÓN: "5 y Más", Servicios Socioculturales

UBICACIÓN: Calle Victor Pradera 7, baj. 37007 Salamanca

Tfno y fax. 923 25 40 02

Correo electrónico: 5ymas-fctacyl@coceta.com



Página Web : www.coceta.com/fctacyl/5ymas_

OBJETO SOCIAL: Gestión de Servicios Socioculturales, Animación y Formación

CONSTITUCIÓN: *En 1995, constituida por 5 mujeres*

PLANTILLA: Variable según programas, mayoritariamente femenina

Clínicas CES.S.Coop.Mad

HISTORIA DE UNA COOPERATIVISTA

Por M^a Carmen Martín, Socia-fundadora de Clínicas CES.S.Coop.Mad

En este relato, lleno de entusiasmo, la autora nos reflrja su historia personal y la de un exitoso proyecto cooperativo a finales de los años 70.

Ama de casa. Tres hijos pequeños de 4, 8 y 9 años. Muchas necesidades económicas y muchas inquietudes y ansias por hacer cosas. Participaba en asociaciones: de amas de casa; de padres, en el colegio de mis hijos, etc. También estudiaba en un centro de adultos por las noches. Corría el año 1979...

Y un día surgió la oportunidad de trabajar en clínicas Prodencol, S.A., dedicadas a odontología. En esos momentos vi la posibilidad de incrementar los ingresos familiares además de sentirme activa laboralmente. El trabajo me gustó; hacía funciones de auxiliar administrativa y atendía la recepción, no era rutinario y me daba la posibilidad de conocer a mucha gente. Me sentía feliz.

La sorpresa llegó cuando, Fernando Villa Landa, hasta entonces el dueño, nos propuso transformar la sociedad en cooperativa de trabajo asociado, a todos los que trabajábamos allí, sin excluir a nadie. En esos momentos éramos unas 27 personas y... ¡llegó la revolución!. ¿Qué significaba eso de ser cooperativa?, nos preguntábamos. Pues yo, en particular, sólo sabía de alguna agraria. Significaba que todos y todas íbamos a ser los dueños de la empresa y además, autogestionarla. Yo seguía sin entender cómo era posible que un señor, de pronto, nos ofreciera la empresa, así sin más. Pues sí, enseguida entendí perfectamente el porqué. Era un idealista, además de un gran hombre. A partir de aquí, todo eran preguntas que, poco a poco y entre todos, íbamos aclarando. Así se fue gestando la cooperativa:

- Nos dieron una liquidación en función del tiempo que llevábamos en dicha sociedad. A mí, en particular, me dieron 24.000 ptas. que fueron las mismas que puse como capital social, pues ése era el capital obligatorio. A otros compañeros y compañeras les dieron algo más y lo pusieron como capital voluntario
- Segunda sorpresa: llegó la primera Asamblea General, en la que se constituye la cooperativa. Como es lógico, teníamos que nombrar un Consejo Rector y unos interventores. Salí como suplente, y poco tiempo después entré como titular por las bajas que se dieron; no todas las personas estaban dispuestas a dedicar tiempo y a asumir las responsabilidades de gestión de la empresa.

En este momento puedo decir, que empezó mi recorrido en la cooperativa y en el movimiento cooperativo en general, durante casi 20 años. Corría el mes de noviembre de 1.980.

Me encontraba junto con mis compañeros/as con una empresa que gestionar. Sin ningún conocimiento para ello, con mucha responsabilidad y sin referentes

cooperativos; además de un montón de preguntas que llegaban a mi mente, lo que me hacía reflexionar constantemente.

Teníamos tres clínicas, buenos profesionales en odontología, prótesis, higienistas y además, una buena cartera de clientes, por lo que en este aspecto, no teníamos mucha preocupación. Pero éramos conscientes de la necesidad de adquirir conocimientos de gestión empresarial y cooperativa y para ello, emprendimos una serie de cursos que realizábamos en Fuentevaqueros (Granada), junto con otras cooperativas andaluzas. Aquí, en Madrid, no existían centros de formación cooperativa, pues en 1.980, el cooperativismo de trabajo asociado era casi desconocido, y sin embargo, en Andalucía, era muy activo.

Cargados/as de ilusión y con ansias de aprender, recorríamos los kilómetros los viernes por la noche para llegar puntuales los sábados por la mañana al curso, volviendo el domingo por la noche a Madrid. Explicar cómo se desarrollaban estos cursos me resulta difícil porque al agrupar todos los recuerdos, daría espacio para rellenar unas cuantas páginas. Sí os diré que las discusiones y puestas en común entre tantos cooperativistas, de manera de ser y sentir tan diferentes, iban entrando en mi mente con fuerza, lo que ha hecho que sienta el cooperativismo de una forma especial.

Fui descubriendo las posibilidades que me ofrecía la cooperativa:

a.- Desde una perspectiva profesional, fui adquiriendo conocimientos de gestión y, dadas las necesidades que me iban surgiendo, realicé cursos de contabilidad, control en la gestión económico-financiera, Recursos Humanos, producción, marketing, etc. Dichas necesidades me las imponía yo misma. Tenía que saber analizar el presente y las líneas de futuro de la empresa, para así poder tomar las decisiones correspondientes en cada caso.

b.- Por otro lado, la ilusión me iba animando a participar en el cooperativismo y en 1.985 colaboré en la creación de la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (U.C.M.T.A.), junto con mis compañeros/as de CES. Comentar sobre esta participación me llevaría también mucho tiempo y además debería de nombrar a tantas personas, que llegaron a ser mis referentes y mis maestros, que no acabaría nunca, no por ello dejo de tenerles en mi recuerdo

Así ha ido pasando el tiempo y cada vez me he ido involucrando más y más en la cooperativa. Seguí siendo elegida para el Consejo Rector, ya como vicepresidenta durante muchos años, y cuando se jubiló mi antecesor, Fernando Villa, pasé a ser presidenta de la misma, continuando en la actualidad.

Entre 1.985 y 1.990 la cooperativa creció vertiginosamente. Se abrieron dos clínicas más además de un laboratorio y creamos, junto con otras cooperativas, una de 2º grado. Aumentó el número de socios/as trabajadores/as, por lo que tuvimos que hacer grandes inversiones en formación para todo el mundo. Realizamos el organigrama de lo que queríamos como empresa y se crearon las áreas de Recursos Humanos, Económico-Financiero, Producción y Marketing. Emprendimos el trabajo de conformar una determinada imagen de calidad, con un estilo de atención seguro, de confianza y de permanencia, muy importante en un sector como el dental caracterizado por todo lo contrario en esos momentos. Esto se consiguió y se reforzó a nivel interno con acciones de trabajo en equipo que redundaban en una buena atención a nuestros clientes.

Y, de forma paralela, durante el mismo periodo participamos en la creación de la Confederación de Cooperativas Españolas de Trabajo Asociado (COCETA), lo que nos ha permitido entroncar con el movimiento cooperativo internacional a través de la UCMTA.

Mi participación ha continuado distribuyéndose en todas estas direcciones y, en 1.990, junto con un grupo de mujeres de distintas cooperativas, inquietas por participar más allá de la norma, creamos la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas. (AMECOOP.), la cual presido desde sus inicios.

Con esta brevísima historia, lo que pretendo es transmitir a las mujeres de las cooperativas que, aprovechando el modelo y el entorno cooperativo, se pueden llegar a conseguir los objetivos que nos propongamos y poder ocupar el espacio que nos corresponde en la sociedad. No es tanto lo que sepas, sino lo que hagas, cómo lo hagas y la ilusión que pongas en ello.

El camino se hace al andar y utilizando una frase de Elaine Maxwell: *"Mi voluntad conformará mi futuro. Soy la Fuerza; puedo despejar cualquier obstáculo ante mí o perderme en el laberinto. Yo decido; Yo soy responsable; gane o pierda, sólo yo guardo la llave de mi destino."*

IV. CONVERSACIONES CON MUJERES COOPERATIVISTAS

CANGURS SCCL

AL SERVICIO DE LAS FAMILIAS

Artículo de Marta Colomé

Publicado en la revista Cooperatives de treball, núm. 5 juny, editada por la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya.

Según el diccionario canguero es una persona que cuida niños cuando los padres están ausentes. Y esto es exactamente lo que hacen en la cooperativa Cangurs. Las seis mujeres que la han creado pretenden ofrecer un servicio profesional y de calidad a las familias y a la vez, dar estabilidad laboral a las personas que trabajan como canguros. La competencia de aquellos que van por libre, la poca valoración del trabajo y unos horarios complicados son las principales dificultades a las que deben hacer frente.

Es indudable que desde que la mujer se ha incorporado de lleno en el mundo laboral, a todo el mundo le falta tiempo. La jornada de trabajo, además no se adapta al horario de las escuelas. Lo dice Josefa Rodríguez, una de las socias de Cangurs. Ella lo sabe por experiencia es madre de tres hijos y trabaja como canguero en la cooperativa. Sabe cuan difícil es para las familias compaginar el trabajo como la atención a los niños. Por ello nació, Cangurs, la primera cooperativa en Cataluña que ofrece servicio a domicilio para cuidar los niños cuando los padres lo necesiten.

"La cooperativa se creó a partir de la evolución de un servicio gratuito de canguros que funciona en la Federació de Dones de Catalunya desde 1997", explica Margarida Francisco, gerente de Cangurs. "Este servicio gratuito está dirigido a familias monoparentales con condiciones económicas precarias. Pero nos encontramos que llamaban familias que no cumplían estas condiciones, que si que podían pagar, no mucho, pero podían pagar y, por lo tanto, no podían acceder al servicio Creamos la cooperativa para poder responder a esta demanda y para dar una estabilidad laboral a las personas que trabajaban de canguros. La inscribimos en el Registro de Cooperativas el 17 de octubre de 2000".

La Federació de Dones de Catalunya está adherida a Cangurs y le da apoyo en infraestructura. Por ello actualmente la cooperativa y la Federació de Dones comparten la sede, en la calle Portaferriassa en pleno distrito de Ciutat Vella, en Barcelona. El estrecho vínculo con esta entidad ha ayudado a Cangurs a darse a conocer, le ha permitido llegar a muchas asociaciones y de ahí han surgido propuestas interesantes. Así, además de servicios de canguero para particulares la cooperativa está haciendo muchos servicios de monitor@s en escuelas. "Nos lo empezaron a pedir las asociaciones de padres y madres de escuelas de primaria de Ciutat Vella para hacer guarderías de ocho a nueve de la mañana y de cinco a seis de la tarde. Ahora, además, estamos haciendo actividades extraescolares: ludoteca, plástica, acompañamiento.... También

nos piden servicios de canguro para reuniones", nos dice Margarida. "Hacemos más servicios de monitora que de canguros, y económicamente nos sale mejor porque haciendo de canguro hay mucha competencia y precios muy bajos".

Poco valoradas .

La competencia y el poco reconocimiento social del trabajo que hacen son precisamente las principales dificultades con las que se encuentra Cangurs. "Estamos muy poco valoradas", se queja Alicia Tudela, socia y vocal de la Cooperativa. "Cuando llama una persona para pedir precio para un servicio, lo primero que pregunta es si también haremos los trabajos domésticos", explica Margarida. "Aquí tanto las socias como las personas que tenemos contratadas somos gente preparada, con estudios relacionados con la infancia. No es que infravaloremos los trabajos domésticos, al contrario, pero creemos que para cuidar niños/ as hay que estar solo con ell@s. No todas las familias lo entienden. Hay algunas personas que quieren pagar poco y que además les limpien la casa".

Pero, ¿porqué pasa esto? Para Josefa Pla está claro que todos los trabajos que hace la mujer están poco valorados. "Cuidar niños no es sonarlos y ponerles el plato en la mesa cuando tienen hambre", afirma. "Es un trabajo de mucha responsabilidad. Y nosotras podemos ofrecerlo profesionalizado y con una experiencia que una chica de quince años no tiene".

"Además de profesionalidad" continua Margarida, "también tenemos alguien detrás, no se trata de una canguro que está sola, sino que detrás hay una entidad, una empresa, donde poder llamar, con quien poder tener un intercambio de experiencias. Si una canguro se pone enferma y no puede trabajar, enviamos otra. Pienso que esto es un aspecto a valorar. Las familias nos llaman y nos dicen qué necesitan y nosotras las llamamos para saber si todo va bien. Hasta ahora todo el mundo ha estado contento, sin ninguna queja". Definen a sus clientes como "familias normales, con no muchos ingresos. Jóvenes con mentalidad abierta".

Pese a todo, Cangurs ha tenido que bajar precios, de manera que no siempre salen los números. Las tarifas de la cooperativa están por debajo de las otras empresas de servicios del mercado, a pesar que estas empresas no son la competencia que les preocupa. "La competencia para nosotras es la vecina de la escalera, la persona que hace de canguro por su cuenta por cuatro duros", dice Alicia.

Nosotros tenernos a todo el mundo asegurado, tenemos un seguro de responsabilidad civil, tenemos que pagar la Seguridad Social, IVA, IPRF, todo. Entonces lo que queda para Cangurs es muy poco", explica Margarida.

Esta situación no les parece que vaya a cambiar. Por ello, ven más posibilidades para el futuro en la vertiente de monitores. 'El servicio de guardería en las escuelas está muy bien porque permite a las madres empezar a trabajar a las ocho, cuando el horario escolar empieza a las nueve", dice Margarida. "Es un servicio que a las familias les sale más a cuenta que una canguro", afirma Gloria Farrús, que es socia de la cooperativa e interventora de cuentas. "Y esto irá aumentando, porque las escuelas tienden a reducir el horario".

Las horas de más trabajo

Pero todo esto tiene un inconveniente, el trabajo se acumula en las mismas franjas horarias, de ocho a diez de la mañana, y de cuatro a seis de la tarde. Estas son las horas en que hay que acompañar o recoger los niños de la escuela y son también las horas de guardería que piden las familias. Para cubrirlas, Cangurs ha tenido que contratar ocho personas hasta final de curso. "El principal problema que tenemos es acabar de completar el horario laboral y nuestro principal objetivo que todo el mundo tenga una jornada de seis horas", explica Margarida.

Ven el futuro con optimismo. "Se nos van abriendo puertas", dice la gerente de la cooperativa. "Los servicios de canguero no los dejaremos, pero si salen otras cosas, mejor. Pienso que nos irán saliendo". Y prueba de ellos, es que este año Cangurs se hará cargo del Casal de Verano de cinco escuelas de primera infancia de Ciutat Vella.

MADERA Y ENVASES S. Coop.

Publicado en el Nº 2 de Revista Cuadernos de Mujer y Cooperativismo, editada por COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

Maderas y Envases S. Coop. es una cooperativa del sector de la madera ubicada en Rincón de Soto, La Rioja. Maderas y Envases trabaja la producción de fondos de envases para frutas. Belén Fernández, Secretaria de la cooperativa y Administradora, nos ofrece en esta entrevista una visión de lo que es la cooperativa y la participación de las mujeres dentro de la misma.

Belén ¿Cuál es tu trabajo en la cooperativa?

Bueno, yo estoy en lo administrativo y también gestiono un poco lo económico, aunque el Consejo Rector es muy activo en la gestión de la cooperativa.

¿Cuántos socios/as sois en la cooperativa?

Somos 27 socios/as: 9 mujeres y 18 hombres. De las mujeres sólo yo estoy en gestión, el resto están en la fábrica.

¿Desde cuando estás trabajando en la cooperativa?

Soy socia fundadora. Nuestra cooperativa lleva 6 años funcionando, proviene de una empresa en crisis que fracasó.

¿Y os animasteis a formar la cooperativa?

Sí, uno de los socios capitalistas nos animó a crear una cooperativa y nos lanzamos. Yo me ocupé de las subvenciones y los trámites y otros compañeros se encargaron de otras cosas.

¿Qué puestos ocupáis las mujeres en la cooperativa?

De las socias trabajadoras tan solo yo estoy en gestión, el resto de las socias está en la fábrica. Las condiciones de trabajo para estas trabajadoras son las mismas que las de los hombres en cuanto a salario, permisos y tipo de trabajo, únicamente se han regulado específicamente los permisos en los casos de maternidad.

¿Cómo se han regulado estos permisos?

Bueno, hay un reglamento de régimen interno que establece todo el tema de permisos y luego en la cooperativa estamos dados de alta en régimen de autónomos, entonces el trabajo se valora en función de las horas trabajadas,

entonces si una persona quería reducir su jornada en una hora o hasta en media jornada, como ha sido el caso, pues se ha tenido flexibilidad para hacer esto.

¿Esto fue una decisión del Consejo Rector?

Sí, fue una decisión del Consejo Rector a petición de las mujeres para facilitar el tema de la maternidad.

¿Y qué tal funcionó el sistema? ¿Funcionaron bien las sustituciones? ¿Ha afectado este sistema en alguna medida a la cooperativa?

Las sustituciones funcionaron bien, se buscó gente para la sustitución a media jornada y eso fue fácil: hacer contratos temporales para estas sustituciones.

¿Sabes que sois una empresa pionera en facilitar este tipo de flexibilidad horaria?. En otras empresas esto no se puede hacer normalmente.

Sí, sabemos que esto en otras empresas no se hace.

Explícanos un poco cómo fue tu papel en la creación de la cooperativa. Comentabas antes que desde el principio lo tuviste muy claro.

Bueno, el principal impulsor fue el socio capitalista, que nos animó mucho y los 25 trabajadores/as que éramos entonces lo tuvimos claro. Yo estaba muy convencida y animé a otros.

¿Cómo se sitúa vuestra empresa en el sector? ¿Está creciendo? ¿Tiene mercado?

Nosotros nos dedicamos a una parte de la producción de envases: la producción del fondo del envase y en ese sector somos de las empresas más grandes de todo el país. Tenemos bastante trabajo y estamos creciendo.

¿Participa vuestra cooperativa en la Unión de Cooperativas de La Rioja?

Sí, participamos en ella, yo soy la Secretaria del Consejo Rector de la Unión y apoyo en la organización de cursos, de formación, diferentes cosas.

Tu participación en el movimiento cooperativo te habrá permitido conocer otros sectores de la economía. ¿Cómo ves la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo en general? ¿Crees que tienen las mismas oportunidades o consideras que están discriminadas?

En lo que yo conozco no hay demasiadas diferencias, es verdad que nuestra cooperativa es una excepción y que normalmente las mujeres no están en el sector de la madera, la mecánica o la tecnología. Pero es que tampoco están en los estudios que te preparan para esos sectores, entonces no están preparadas para poder entrar en ello.

O sea, tu crees que es un problema previo de la formación hacia la que se dirigen de forma diferencial hombres y mujeres.

Sí, yo creo que es eso.

*¿Y el tema de la maternidad? Normalmente en las empresas no hay fórmulas de flexibilidad horaria para poder compaginar la maternidad con el empleo
¿Cómo ves eso?*

Eso dificulta, claro, porque si quieres tener un hijo y no hay condiciones para que durante un tiempo te permitan compaginar la maternidad con el trabajo, pues no puedes trabajar.

¿Hay alguna otra cosa que quisieras destacar para esta entrevista?

Sólo poner el ejemplo de cuatro cooperativas de mujeres de textil, están funcionando muy bien, cosen para empresas que luego distribuyen. Es un sector que aquí está creciendo y está funcionando bien. Quiero poner este ejemplo para que se vea que las mujeres están participando en la actividad económica.

COLORSUR S. Coop.

EN LA COOPERATIVA NO TIENES QUE DEPENDER DE NADIE.

Publicado en el Nº 2 de Revista Cuadernos de Mujer y Cooperativismo, editada por COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

Entrevista a Teresa Pocero de ColorSur S.Coop: Teresa Pocero es integrante de ColorSur S. Coop., una cooperativa de pintura formada por tres soci@s, de los cuales ella es la única mujer. Mayte nos explica, a lo largo de la entrevista, las dificultades y las cosas positivas que ha ido encontrando como empresaria cooperativista.

Mayte, tu estás en una cooperativa de un sector en el que tradicionalmente casi todos los trabajadores son hombres. Además de pintar y trabajar en todos los encargos que os salen, tú llevas todo el tema de la gestión de la cooperativa y la relación con clientes. ¿Cómo se siente una mujer sola en una empresa así?

Ah, muy bien. Con mis compañeros fenomenal. Yo llevo la gestión, todo el papeleo, la relación con clientes la llevamos los tres, si un encargo te sale a ti lo sigues tú, si le sale al otro lo sigue él y así. Y funciona muy bien.

¿Alguna vez has tenido problemas con los clientes o se han extrañado de negociar presupuestos con una mujer?

Con los clientes, siempre. Pero es la impresión del momento, la primera media hora, luego la relación muy bien. Y con las mujeres más.

¿Las mujeres se sorprenden menos?

Qué va, las mujeres se sorprenden hasta más, pero luego la relación es muy buena, es más contigo, con la chica, se dirigen a ti y hay como más confianza.

¿Y hay personas que desconfían de que les presente el presupuesto una mujer?

Hay gente que indirectamente, por ejemplo preguntan "¿Cuántos sois?, ¿Y quiénes sois?". Como con curiosidad de si todo son mujeres o hay también hombres.

Tú tienes una niña pequeña. ¿Cómo está resultando conciliar tus responsabilidades familiares con el trabajo en la cooperativa?

De locos. No, en realidad bien, pero porque tengo el apoyo de mi madre. Si no fuera así sería imposible, porque en este trabajo los horarios son... Te vas y a

lo mejor no vuelves a comer y luego acabas a las 10,00 de la noche. Sería imposible sin el apoyo de mi madre. La niña está en la guardería, pero sale a las 15,30 ó 16,00 y normalmente cuando tienes un encargo tú no puedes dejarlo a medias a las cuatro de la tarde.

¿Crees que habría que proveer algún servicio de cuidado infantil para mujeres trabajadoras que tengan este tipo de horario?

Yo creo que sí. Porque algunos días estás en casa, no tienes encargos y a lo mejor estás varios días seguidos en casa, pero luego te llega trabajo y lo tienes que hacer rápido.

¿Qué es para ti, que sólo hace un año que estás en esto, una cooperativa?

Una empresa que depende de todos. En la cooperativa tienes la posibilidad de expresarte y de opinar, no sólo la posibilidad sino el derecho y la obligación de hacerlo. Las cooperativa aporta de bueno que discutes las cosas, que tomas decisiones democráticamente. Además, es más flexible que otro tipo de empresas y otros trabajos.

¿Qué ha supuesto para ti, a nivel personal, crear tu propia empresa?

Ha sido para bien. A veces estás un poco agobiada, son muchas responsabilidades y cuando no te sale trabajo, pues estás un poco preocupada. Pero por otro lado contenta, sobre todo para mí lo más positivo es no depender de nadie, gestionar tu misma tu empresa.

¿Hacia dónde queréis que vaya vuestra cooperativa?

Queremos crecer, además yo creo que vamos hacia eso. Lo mismo luego no lo conseguimos, pero yo creo que sí.

¿Qué le dirías a una mujer desempleada para animarla a crear su propia cooperativa?

Que aprendes un montón, aprendes a relacionarte con gente, a resolver tus propios problemas, a desenvolverte como empresaria. Claro que tiene sus agobios, que si llega el trimestre, que hay que pagar el IVA, a lo mejor es porque como yo llevo esto de la gestión pues lo sufro más, no sé. Pero merece la pena, es muy positivo a nivel personal.

¿Hay alguna otra cosa que quisieras destacar?

Sobre todo que no hay que tener miedo a entrar en sectores en los que hasta ahora sólo había hombres. Nosotros hemos ido a obras en las que todo eran trabajadores y muy bien. Las primeras dos horas yo pensaba "Me caigo de la escalera, seguro", pero enseguida vas tomando confianza en ti misma y muy bien. También hay que tener carácter, hay que echarle garra, pero no hay ninguna dificultad para trabajar en estos sectores.

COOPERATIVA LOS ESCUDOS

UN COLEGIO CON MUCHA ENSEÑANZA

Publicado en el Nº 2 de Revista Cuadernos de Mujer y Cooperativismo, editada por COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

Entrevista realizada por M^a Angeles García, técnica de Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado (ASATA)

Pilar Margolles Mier, Presidenta de la Cooperativa Los Escudos que gestiona el Colegio San Lorenzo nos comenta cómo nació su Cooperativa. Este centro de enseñanza está situado en un edificio del siglo XIX en frente de la Playa de San Lorenzo en Gijón.

Esta empresa se constituyó a partir de un colegio anterior. Este colegio iba a cerrar por problemas burocráticos que afectaban a la propiedad del inmueble. Entonces con parte de de las personas que ya pertenecían a la plantilla del centro, y con otros que vinimos de fuera se creo esta Cooperativa, la Cooperativa Los Escudos, formada íntegramente por mujeres.”

¿Cómo fueron los comienzos?

Los comienzos fueron realmente complicados sobre todo por diferencias de criterio entre la gente. Y realmente siguen existiendo, ya que todos expresamos nuestras opiniones. En principio podemos decir que existía mucha desinformación ya que no había en todo Gijón ninguna otra Cooperativa de Enseñanza, y tardamos casi dos años en enterarnos que solamente existía otra Cooperativa de Enseñanza en Asturias, y que está situada en Pravia.

Los problemas iniciales de la propiedad sin duda nos afectaron mucho. Los propietarios del inmueble no se ponían de acuerdo para la venta de la propiedad, luego la forma de afrontar esa compra no fue para todas las cooperativistas igual ya que unas disponían del capital necesario, otras aportaron como capital las prestaciones de desempleo que recibieron en pago único, otras tuvimos que hacer frente a un préstamo en aquellos momentos (hablamos del año 1986-1987) cuando los créditos estaban a un interés altísimo casi el 17 %.. Afortunadamente también es verdad que el Fondo Social Europeo tenía una línea de ayuda para sufragar este tipo de préstamos que nos sirvió de mucho...Sin duda creo que este tipo de problemas se pueden dar en todas las cooperativas.

¿Cómo os conocísteis para la creación de la Cooperativa?

Se creó por una relación de amistad. En 1970 se fundó el Colegio. Yo personalmente lo dejé en el año 1976. Dejé en el mismo a personas con las que me unía una amistad que me comentaron la lamentable situación que ocurrió en 1986.

En ese momento, vi la oportunidad de incorporarme de nuevo al trabajo, aunque reconozco que los pasos que siguieron a esa decisión fue complicada. Fuimos varias personas a unir nuestras opiniones en un frente común. Y eso fue muy complicado.

¿El hecho de ser mujeres crees que ha afectado de alguna manera a la constitución de la Cooperativa?

No, sinceramente creo que el hecho de ser mujer o de ser hombre no afecta en ningún sentido. Siempre deberíamos hablar de personas, y no del sexo que tienen. Sin embargo tengo que decir que en algún momento he oído que nosotras eramos un grupo de señoras desocupadas, a las que nos dio por poner un Colegio.

Sin duda mucha gente no se da cuenta del gran trabajo y esfuerzo que nos ha supuesto la constitución de esta Cooperativa, así como el compromiso... que nos ha obligado en algún caso a tener que avalar con bienes propios el proyecto que afrontabamos. Afortunadamente los tiempos cambian.

En aquellos tiempos, quizá si fueran hombres los que tomasen esta iniciativa, y su familia dependiese sólo de ellos, quizá los cooperativistas se verían más forzados a trabajar más en común, y desde el exterior se les reconocería quizá más su esfuerzo. Sinceramente, pienso que pudiera haber sido así.

¿Os sentís empresarias en alguna medida?

¿Empresarias? No. Creo que no. Bueno, por supuesto tienes que tomar decisiones e implicarte en ciertas medidas que deciden el rumbo del centro, pero creo que empresarias... quizá no.

La verdad es que si algo notamos en nuestro trabajo, es que no recibimos órdenes de ningún "equipo directivo", con lo cual nuestra enseñanza es más flexible... podemos decir que aunque tengamos unos patrones más o menos marcados, quizá hay mayor "libertad de cátedra", y eso sin duda es muy positivo para el desempeño de nuestro trabajo.

Actualmente, ¿cuál es la situación de vuestra empresa?

Afortunadamente el colegio está muy bien. Está reformado. Hemos acabado de pagar los créditos que tuvimos que afrontar para dicha reforma, ya que estamos hablando de un edificio de mucha antigüedad que hay que cuidar.

Además en el plano educativo, tenemos la gran suerte de ser uno de los pocos colegios de Gijón, que cuentan con concierto en educación infantil desde este año. Por otro lado tenemos trescientos veinticinco alumnos este año. Contamos con seis unidades de primaria y dos de secundaria.

