

Xavier Palos es socio de la Cooperativa Trévol que tiene su sede y desarrolla su actividad en Barcelona. En esta experiencia se cruzan la lucha, en sus orígenes, de un grupo de trabajadores contra la precariedad laboral, el reto de la autogestión en el trabajo y el compromiso con el medio ambiente. Nos parece interesante dar a conocer un proyecto que tiene ya más de quince años de vida y en el que el espíritu de nuevos y viejos movimientos sociales sigue alimentando la creatividad y el compromiso para trabajar y vivir de otro modo.

La cooperativa Trévol surge de la lucha de los trabajadores del sector de la mensajería para que se reconozca la existencia de una relación laboral entre empresarios y trabajadores ¿Puedes contarnos cómo fueron los inicios de este proyecto, las dificultades con que os encontrasteis y los apoyos que recibisteis? Si participaste directamente en este proceso, cuéntanos qué supuso para ti la experiencia de creación y gestión de tu propio puesto de trabajo junto con otras personas en tu misma situación.

Xavier Palos. *De entrada decir que yo no participé directamente en la lucha sindical que dio origen a Trévol, pero estuve muy relacionado ya que los iniciadores eran del mismo círculo de afinidad/amistad, nos movíamos en los mismos ambientes (Ateneos, CNT-C -actualmente CGT-) y estuve en el Comité de Apoyo.*

Los inicios fueron muy duros, era crear algo completamente nuevo con los problemas de la inexperiencia en la gestión de una empresa, con las contradicciones que representaba a priori para la gente cambiar el chip de trabajador/a a cooperativista, las frustraciones por el abandono de algunos compañeros o por la incompatibilidad con un proyecto colectivo y coti-diano. ... pero a la vez era un proceso muy motivador; era innovador, era poder decidir cómo queríamos trabajar, en qué condiciones, y disfrutar de gestionar tu vida más allá de lo laboral ya que la Cooperativa era y es también una herramienta de transformación social, un referente en el sector que sirve como instrumento de autodefensa ante los abusos empresariales y como demostración real de que se puede funcionar basándose en criterios alternativos.

El apoyo que se tuvo fue muy grande, aparte de la simpatía de algunos clientes más afines socialmente, recogió un amplio apoyo. Formar la cooperativa era el único camino coherente ya que al estar represaliados no podían trabajar en las otras empresas del sector. Estaban en las listas negras de la Patronal por exigir una plataforma reivindicativa asumida tanto por los trabajadores del sector como por la opinión pública en general. Todos entendían que la gente que estaba trabajando sobre una moto jornadas de 8 horas o más, con la peligrosidad que ello comporta tuvieran reconocida la relación laboral o sea un contrato por cuenta ajena y la

S.Social. Debido a esto se tuvo todo tipo de muestras de solidaridad desde mensajeros de la competencia informando de posibles clientes, de prés-tamo de un local sindical para las oficinas provisionales, de formación de cómo realizar la contabilidad por parte de una dienta, etc.

En la consolidación y el crecimiento de TVévol ha habido distintas etapas ¿Qué cambios de adaptación o de solución creativa han sido la clave de vuestra supervivencia? ¿Cómo se organiza hoy el trabajo, la gestión, la toma de decisiones, etc.?

X.P. Trévol ha tenido varias etapas: la primera de supervivencia, casi de clandestinidad, durante los primeros meses, que era simultánea a la creación de la cooperativa y la ampliación de la lucha al resto del Estado; la segunda ya nos constituimos formalmente como cooperativa, una decisión coherente pues era la forma jurídica que nos permitía funcionar como se había llevado la lucha, de una manera asamblearia, horizontal y democrática. La tercera, después de 6 años de funcionamiento es la fase del TGM (Trévol Gestión Missatgeria) de la que se pasa de una provisionalidad permanente a una especialización de la gente y a dar la importancia que se merece a la Gestión. Esta etapa de consolidación es la que nos permite afrontar la última etapa de 1993 hacia aquí, es la apuesta de Trévol por la diversificación de servicios para aprovechar la sinergia de la cooperativa y por dar más continuidad y estabilidad a los socios/as y es la etapa por la que somos más conocidos, al poner en marcha el servicio ecomensajería (mensajería en bicicleta); fuimos los pioneros en el Estado español y a partir del éxito y la satisfacción de reducir nuestra tasa de incoherencias empezamos a profundizar nuestro compromiso social hacia el medioambiente: ahora también ofrecemos servicios de limpieza con productos naturales, realizamos reciclaje y reutilización de componentes informáticos...

Todas estas etapas y cambios se dan por el propio carácter del funcionamiento: al participar todo el mundo de una manera abierta y participada, la búsqueda de la innovación se siente como una necesidad vital para nuestro futuro.

Actualmente nos organizamos de la siguiente manera: después de un periodo de prueba mutuo, máximo de 6 meses, la persona que entra a Trévol a trabajar tiene que decidirse a ser aspirante a socio/a. Después de este periodo que valoramos sobre todo que trabaje bien y su forma de ser no sea incompatible con el funcionamiento colectivo, la siguiente fase se valora su perfil cooperativo; si todo va bien se convierte en socio/a. Desde el primer momento puede participar con voz en todos los órganos de decisión de Trévol y con voto cuando es socio/a, aunque esto no es muy traumático porque la mayoría de decisiones se consiguen por consenso.

La estructura es la siguiente: hay varios grupos de trabajo (todos los socios están asignados a uno de ellos): Comercial, Socio-Sindical, Personal, Producción, Administración, e Infraestructura. Hay un organismo Coordinación, al que va un representante de cada grupo de trabajo. También existe la Permanente. 3 socios/as elegidos directamente por la Asamblea y cambiados anualmente de forma rotativa entre todos los socios/as hacen la función más ejecutiva de lo cotidiano.

El organismo supremo y soberano es la Asamblea General que se reúne trimestralmente; ella es la que marca las líneas generales, los Planes Estratégicos, de Trabajo de las Áreas y la admisión o expulsión de socios/as, entre las más importantes.

Para concretar la actualidad me gustaría transcribir la misión u objetivo de Trévol acordado por unanimidad: Trévol busca la calidad entendida como máxima satisfacción con un coste mínimo, en una dimensión global; para los servicios a nuestros clientes, las condiciones socio-laborales, la sociedad en general aplicando el sistema cooperativo de una forma autogestionada y con sensibilidad ecológica.

Después de algunos altibajos, en la actualidad Trévol tiene proyectos de futuro: ampliar su oferta de servicios, promover la mensajería en bicicleta, impulsar la creación de lo que llamáis "Casalautogestionari". Explicanos qué sentido tiene para vosotros cada una de estas líneas de trabajo proyectadas hacia el futuro.

X.P. *Para nosotros ampliar servicios, desarrollar el proyecto social y profundizar en la línea ecológica lo hacemos por una necesidad de supervivencia y de coherencia a la vez. En Trévol el trabajo o el crecimiento por sí mismo, no es lo que mueve a la gente sino que son instrumentos para generar otros proyectos sociales, laborales o vivenciales dentro de la cooperativa.*

Vuestra cooperativa se ha dado a conocer por su carácter «ecologista». Tenéis servicio de mensajería en bicicleta y servicio de limpieza con productos que respetan el medio ambiente. ¿Qué acogida tiene entre los potenciales clientes este valor añadido de vuestros servicios? ¿Os plantea esta opción problemas de eficacia o de costes superiores?

X.P. *Los servicios ecológicos que ofrecemos a los clientes tienen una acogida desigual. Por una parte a unos clientes incondicionales que vienen del mundo cooperativo, alternativo o medioambiental (a nivel de facturación aproximadamente un 20%); el resto está entre gente que le es indiferente (30%) o encuentran interesante el valor añadido de la ecología. Pero es secundario, para ellos lo importantes es la calidad-precio, por ejemplo.*

Quando describís vuestra empresa habláis de su carácter «horizontal, autogestionado y cooperativo» ¿Cómo se traducen estas características en el trabajo cotidiano que realizan las personas que forman parte o trabajan para Trévol?

X.P. *Las formas autogestionadas a nivel cotidiano se concretan en que posibilitan la participación a todos los niveles de la gestión, con la limitación de los primeros 6 meses en que no se tiene voto pero sí voz desde el primer día. Todo el mundo pasará en un momento u otro por todos los organismos de decisión por el carácter rotativo. Horizontal, todos los socios/as y todos los grupos tienen el mismo poder de decisión y no hay jerarquías.*

Por otra parte, en vuestros folletos figura un lema que me gustaría comentar: «El factor humano pieza clave de 15 años de eficacia». Hablar de las personas -ya sean las que trabajan o las que demandan vuestros servicios -, ¿Es una forma de entender vuestra empresa? ¿Qué importancia tiene la relación interpersonal en la supervivencia y el crecimiento de Trévol?

X.P. *El factor humano es clave para nosotros en una dimensión global como empresa de servicios que ofrecemos atención personalizada y un trato humano a nuestros clientes así como en el trato interno, al amoldarnos a la gente que trabaja; somos tan flexibles que tenemos más excepciones que generalidades. Una parte importante de nuestro objetivo/ misión es la calidad de vida para nosotros mismos, o retocando una frase memorable, la calidad de vida de los socios será obra de los propios socios o no será.*

Por su naturaleza de economía social las cooperativas forman un espacio diferente al mundo de la empresa y también al del movimiento obrero. Fuera de esta polarización, ¿cómo resolvéis a la vez la búsqueda de eficacia empresarial, en la que os va la propia supervivencia, y la satisfacción de la gente que trabaja? Es decir, ¿es posible compaginar la gestión satisfactoria del propio trabajo y obtener los recursos

suficientes para vivir en esta sociedad mediada por el dinero?

X.P. *Es posible conseguir la eficacia empresarial y nuestros objetivos pero con muchas contradicciones. En muchos momentos la supervivencia pasa por amoldarte al mercado, por ejemplo, en la mensajería preferimos ir con vehículos no contaminantes pero estamos dando servicios a empresas cuya utilidad social tiene mucho que desear, con un ritmo infernal en un tráfico nada saludable. Pero nos queda el consuelo que, como mínimo, decidimos colectiva y asambleariamente incluso nuestras contradicciones, que nos mimamos entre nosotros/as, que el 10 % de los beneficios generados van a proyectos solidarios y de transformación social. A nivel crematístico estamos por debajo del sector, sobre todo lo que se denomina mandos intermedios y superiores, pero a nivel social lo superamos con creces (horarios, estabilidad y calidad del empleo, seguridad, etc.).*

En el ámbito de las cooperativas existe una considerable diversidad, hay grandes cooperativas como Mondragón y multitud de cooperativas pequeñas. ¿Qué tenéis en común, aparte de la naturaleza jurídica, por lo que se refiere a cómo se entienden las relaciones laborales, los objetivos de la empresa, su papel en la sociedad?

X.P. *Aparte de la denominación jurídica y que teóricamente todas aplicamos los principios cooperativos de Manchester, tenemos muy poco en común. Mondragón es otra dimensión y para nosotros/as no es un modelo a seguir.*

Estamos en un momento de deslizamientos en el que el trabajo está cambiando. Aparecen, por poner un ejemplo, nuevos sectores laborales, como el de los llamados trabajos de proximidad o de atención a las personas, en los que se flexibilizan la duración, el horario, el lugar de trabajo. Esta flexibilidad no creo que sea mala en sí misma, lo malo es que se da en condiciones de precariedad y salarios muy bajos ¿Crees que la autoocupación en cooperativas puede ser una alternativa de futuro para transformar el trabajo adaptándolo a las nuevas necesidades sociales, sin que por ello se deterioren las condiciones del mismo?

X.P. *El cooperativismo, más que una alternativa de futuro, es una realidad. Actualmente el cooperativismo es la forma empresarial que está creando empleo estable y de calidad, su modelo de gestión es un referente, incluso para las empresas convencionales, eso sí, vaciándolo de contenido.*

En el tema de las condiciones sociolaborales tenemos que colaborar con el mundo sindical para acabar situaciones como la precariedad o salarios bajos.

Forma de contacto: Trévol S.C.C.L. Servéis Integráis La Verneda, 18 08018 Barcelona www.trevol.com