

Fitxa Col·lectiu Ronda – Inspiradores: els models organitzatius a les cooperatives de treball

	COLECTIU RONDA
Presentació cooperativa: Qui som? Què fem?	- Denominació: Col·lectiu Ronda, sccl - Persona de contacte: Jesús Carrión, coordinador general de la cooperativa - Sector d'activitat: cooperativa d'advocats i advocades que es dedica a l'assessoria jurídica, laboral, fiscal, econòmica i social a persones físiques i entitats de l'economia social i cooperativa - Ubicació geogràfica: Catalunya, en 9 despatxos (Barcelona, Rubí, Cerdanyola, Granollers, Mataró, Mollet, Vilafranca, Tarragona), i una oficina a Madrid - Llocs de feina (2022): 145 - Persones sòcies treballadores (2022): 100 - Volum facturació (2022): 9.873.608,74 euros - Any de creació: 1973 - Altres dades: membres de la FCTC, XES, Ateneu Coòpolis de Barcelona, Ateneu del Camp de Tarragona entre moltes altres participacions
Breu referència històrica i moment actual de la cooperativa (dinàmica organitzativa)	- El projecte neix cap a l'any 1972 com a despatx d'advocats laboralistes dedicats a la defensa de persones treballadores en un context de franquisme i de repressió a la classe obrera. Al 1980 pren la forma de cooperativa i al llarg dels anys el projecte va creixent i ampliant els àmbits de l'assessorament legal, sota els mateixos principis i valors fundacionals. - Al 2003, en un moment de creixement, es comença a fer un procés de transformació organitzativa amb la consultora Hobest, que va donar lloc a l'actual model d'organització. Existeixen 5 grans àrees de treball: - o Salut i treball: Incapacitats, accidents... - o Laboral: acomiadaments, etc - o Jurídic (molt divers): divorcis, herències, abusos bancaris, etc. - o Assessoria i gestoria per entitats de l'economia social - o Serveis generals: àrea de suport intern a les altres àrees - Ara mateix la cooperativa està en procés de creixement, i la seva estructura comença a presentar algunes mancances per donar resposta a la situació actual. Per tant, és moment de repensar algunes coses
Principals característiques del model organitzatiu	- El procés amb Hobest va permetre dibuixar el model actual, basat en donar molta autonomia i autogestió a les 5 àrees de treball per la gestió del seu funcionament, a partir d'unes directrius bàsiques definides per l'assemblea. - Cada àrea desenvolupa l'autogestió del seu equip i la seva feina (pressupost, contractacions, acció comercial, etc). Cada àrea escull per

	votació la figura del seu gestor, que actua com a coordinador/a de l'àrea per un mandat de 3 anys, amb un límit de 2 mandats. Aquesta figura de gestor d'àrea té un 20% de jornada alliberada per desenvolupar aquestes tasques - Tots els gestors d'àrea conformen l'equip de persones gestores, juntament amb el coordinador general. - L'equip de gestió (àmbit tècnic-econòmic), juntament amb el Consell Rector (àmbit societari), formen els òrgans de gestió global de la cooperativa - Cada àrea fa una reunió mensual amb tot l'equip. Actualment, donat el creixement que estan tenint les àrees (per exemple l'àrea laboral son 45 persones), s'ha treballat la creació de subgrups (de 5-6 persones aprox) dins de les àrees per gestionar els serveis des d'una dimensió més assequible. -
Aprenentatges i reptes	- Repte en la gestió del creixement. Tant en les àrees de treball, com en l'assemblea (es fan 5 assemblees l'any). S'està treballant per garantir que l'assemblea sigui més operativa; és a dir, que a part d'un espai de votació, sigui també un espai qualitatiu de diàleg i construcció col·lectiva. Estratègia de crear un espai de debat i diàleg en grups petits de persones per tractar els temes de l'assemblea abans de la votació. - Necessitat de destinar més recursos a la gestió de les àrees, per fer front al creixement i als reptes actuals. Repensar si es massa poc una única persona com a gestora d'àrea, o cal ampliar cap a la idea d'un equip de gestió. Alhora, repensar si la dedicació actual del 20% de jornada laboral de la figura de gestió és suficient, i com casa un possible increment de dedicació amb el pressupost, etc - Posar en el centre les cures obliga a obrir un diàleg important entre sostenibilitat econòmica a mig termini i cultura de l'esforç. - Moment de relleu generacional amb visions culturals diferents sobre la feina que genera oportunitat de transformació i canvi. - A partir de la pandèmia van aflorar temes de persones amb dificultats de la feina (<i>burnout</i>, salut mental, etc.). Necessitat de treball de cures, gestió de càrregues de feina, jornada, etc. - Teletreball. Es nota una major "des-cohesió" a partir de la implantació del teletreball.
Font per l'elaboració de la fitxa	Jesús Carrión Rabasco