



Cooperativa de trabajo Roots: sobre educación y principios dentro de la cocina

Federico Bertero fede.bertero1060@gmail.com

Valentina María Passone Vece valenpassone@gmail.com

Irina Walter iri.walter@hotmail.com

Estudiantes avanzadxs de la Carrera de Sociología en la Universidad de Buenos Aires, integrantes del OSERA

Cooperativa de trabajo Roots: una pizzería particular

En noviembre de 2021 se realizó una entrevista en profundidad a Ezequiel y Mónica, miembros de la cooperativa de trabajo Roots. En el siguiente artículo compartimos fragmentos de la entrevista destacando el funcionamiento y la gestión del trabajo entre lxs asociadxs, cuáles son sus valores, objetivos y cómo han llegado a definir lxs.

La cooperativa de trabajo Roots se inicia en el año 2013 con un grupo de seis personas que venían de diversas trayectorias vinculadas a la gastronomía y, de manera específica, a la venta de pizzas y empanadas que decidieron juntarse para armar un espacio de trabajo y pertenencia. Si bien conocían experiencias cooperativas, Roots se pensó con el objetivo de generar fuentes de trabajo y transformar las relaciones laborales a partir de un proyecto autónomo. En este sentido en la entrevista que realizamos el viernes 12 de noviembre de 2021 nos comentan sobre los inicios:

“La forma de arrancar, horno prestado, cocina prestada, cuchillos prestados, sacamos un crédito usurero esos que pasan los fines de semana para poder comprar harina, pero tenía las ganas y la idea, un montón de fuerza del principio y fue tomando más fuerza a medida que varios compañeros se fueron sumando y aportando y construyendo ahí en colectivo” (Ezequiel)

Hacia finales de 2013, Roots ya estaba compuesta por un grupo de 12 personas que tenían en claro que funcionaban como una cooperativa de trabajo, aunque no de manera formal. Debido a eso, fue recién en el año 2015 que comenzaron con los trámites para la obtención de la figura legal de cooperativa, que tardaron aproximadamente dos años.

A fines de 2021 (actualidad), son 25 asociados/as junto a compañeros/as que están en proceso de integración. De esta totalidad, la mitad son históricos o con una antigüedad de más de tres años y la otra



mitad tienen entre un año y medio y seis meses de antigüedad, marcando la pandemia un antes y después en la composición de los miembros de la cooperativa. Este crecimiento sostenido y la renovación de la cantidad de asociadxs marca uno de los principales temas que aborda la cooperativa.

Con respecto a la remuneración de trabajo en las cooperativas, denominadas “retorno”¹, en Roots, lxs asociadxs retiran por horas de trabajo realizadas, cobrando todxs el mismo valor por hora de trabajo sin importar la tarea realizada, lo que en la tipología de Heras y Burin (2014) constituiría un *igualitarismo equitativo*, en el cual los retiros de todos los compañeros son iguales si trabajan igual cantidad de tiempo.

En lo que respecta a la organización del trabajo y distribución de tareas, los entrevistados plantean que hoy en día cuentan con 8 personas trabajando en cocina y 8 en reparto y aclaran que la idea de la cooperativa es que lxs asociadxs no realicen doble turno.

En comparación con el ámbito privado el mundo de la gastronomía es un ámbito jerarquizado y estructurado en escalafones, se delimitan categorías como jefe de cocina, ayudante de cocina, bachero. En la cooperativa estos roles no son fijos, sino que lxs asociadxs van “rotando”, y no existe el rol de encargado. En este punto, podemos visibilizar cómo los miembros de Roots, ponen en cuestión y trabajan sobre la distribución jerárquica habitual del sector gastronómico, que exige la definición de roles estancos e hiper jerarquizados. A su vez, en Roots, existe la posibilidad de rotación de tareas polivalente y la construcción de carreras internas, construyéndose no sólo la rotación sino un posible “recorrido” entre las distintas áreas de trabajo:

“Hay compas de reparto que hacen tareas de cocina, por ahí empiezan, pasan las tareas al amasado, después pasan a la parte de cocina, atención al despacho y producción y atención al despacho” (Mónica)

Los repartidores, no están tercerizados, como suele suceder en la actualidad con el surgimiento y crecimiento de aplicaciones como Rappi y PedidosYA, sino que son asociadxs. Al tratarse de un “subempleo”, los envíos a domicilio, tarea que requiere de un trabajo de solo 4 horas, se busca que los repartidores realicen otras actividades para que retiren como los demás. Se resalta que, hay asociadxs a los que les resulta útil el trabajo de 4 horas en tanto son estudiantes, dando cuenta de la variedad de

¹ Siguiendo a Heras y Burin (2014) pueden realizarse bajo diferentes criterios, los autores construyen una tipología, siendo característica de la remuneración cooperativa en relación a la de la empresa capitalista, la libertad para decidir con qué criterios y qué se tiene en cuenta para la distribución del excedente.



situaciones de lxs asociadxs como también de la flexibilidad que hay en Roots para la elección de las tareas y tiempo de trabajo a realizar.

Gestión del trabajo, normas y reglamento

En el 2017, luego de la obtención de la matrícula de la cooperativa, empezó otra etapa en la cual había multiplicidad de cosas por hacer y de las cuales lxs asociadxs no tenían mucho conocimiento, por lo que el desafío fue aprender acerca de la administración cooperativa. En este punto y al respecto de la gestión del trabajo asociado, surge la organización interna.

En Roots, en lo referida a la organización del trabajo no existe la figura de un jefe. que imponga las tareas, sino que las decisiones se toman de manera colectiva y se trabaja de la misma forma. Este punto, se vincula y reafirma lo anteriormente descrito acerca de las rotaciones en la cocina, en la cual no hay un encargado fijo. Para Mónica, esto se halla en la esencia del cooperativismo como ellos lo entienden:

“Es también nuestra forma de laburo, creo que ahí también poder llegar a eso es poder transformar el laburo habitual, el de relación de dependencia o depender de otro, esperar que otro u otra te diga lo que tenés que hacer o cómo hacerlo, creo que lo más rico de poder armar nuestra cooperativa es poder armar nuestras jornadas de laburo.” (Mónica)

La estructura organizacional cooperativa obligatoria incluye dos órganos sociales, por un lado, la asamblea anual y por otro el consejo de administración. Además de estos institutos legales y repensando los mismos, esta cooperativa de trabajo innova generando espacios organizacionales en pos de alivianar la estructura jerárquica propia del sector gastronómico y con el fin de que la organización de la cooperativa sea más participativa. Para ello se generan encuentros colectivos de planificación participativa y se crean comisiones o áreas de trabajo, en los cuales desde aquellos que cocinan hasta los que realizan los envíos se reúnen, por temas, para decidir y proponer sobre su jornada de trabajo. A su vez, existen también comisiones de trabajo que son rentadas y tienen como objetivo el tratamiento y planificación de áreas específicas, en las cuales los asociadxs aportan en función de sus intereses para mejorar los procesos. Los asociados de Roots delegan en estas comisiones de trabajo ciertas responsabilidades entendiendo que es técnicamente imposible que los 25 asociadxs se junten una vez por semana a decidir todo sobre la cooperativa. Las comisiones fueron en un principio obligatorias, pero en la actualidad son optativas, y participan más de la mitad de lxs asociadxs.



Con respecto a los temas referidos al control del trabajo tienen una serie de normas de convivencia que surgieron a partir de lo que en Roots denominan “talleres de autotransformación”, en los que se realizan diagnósticos y se reflexiona acerca de la cooperativa y su identidad. Luego de 5 o 6 de estos talleres, surgieron cosas a trabajar con la decisión de pensarlas y asentarlas en la forma de normas de convivencia:

“La decisión de poder registrar no solamente todas las cosas positivas que brinda la cooperativa o los beneficios y derechos por ser cooperativistas de Roots, sino también todas las cosas o situaciones imprevistas, si bien es muy imposible tener todo detallado si tener una idea de que ante tal situación saber para qué lado ir, como que haya un registro de eso.” (Mónica)

Los acuerdos de convivencia incluyen reglas y pautas acerca de, por ejemplo, el cumplimiento de horarios y la nula tolerancia a cualquier tipo de violencia. Al respecto de los horarios de trabajo en Roots, estos se organizan colectivamente y luego se establece un compromiso, habiendo una tolerancia de 15 minutos para llegar tarde. A su vez, si unx asociadx llega tarde 3 días a la semana, se organiza una charla con el/ella, lo que se entiende como una “sanción/sanación”, resolviendo el problema intentando no plantearlo como como una punición.

En adición, en los acuerdos de convivencia, Roots adhiere a la “ley de la violencia contra la mujer”. En cuanto a los derechos de lxs asociadxs se establecen la licencia por maternidad y por paternidad. Al respecto de los fundamentos de los acuerdos, dice Mónica:

“Los acuerdos tienen el espíritu de los principios y valores del cooperativismo, el trabajo en equipo, ..., con el tema de los horarios, llegar tarde... no se piensa en 15 minutos tarde de 4 personas o en una jornada, no se piensa en esos niveles, se piensa que si una persona llega una hora tarde al laburo está sobrecargando al resto de sus compañeros, entonces se toma desde el punto del compañerismo” (Mónica)

Se plantea la necesidad de que estos acuerdos de convivencia en un futuro puedan plasmarse y presentarlos como reglamento ante la autoridad del INAES. Pero en este punto, se introduce la dificultad que trae, para todas las cooperativas, la formulación de acuerdos de convivencia. Sucede que luego con la renovación de asociadxs, podría ponerse en juego la legitimidad de los acuerdos de convivencia en tanto los nuevos ingresantes no han sido parte del proceso de su formulación. La legitimidad, para Roots, no está en el papel sino en que las personas crean y se sientan representadas por esas normas, debiendo



estar los acuerdos en legitimados por el grupo a fin de que se sostenga lo escrito. Como consecuencia, frente a los ingresos y egresos de lxs asociadxs, se pueden (y deben) repensar los acuerdos ya establecidos:

“No sirve algo si está escrito o impuesto por un grupo anterior sino porque tiene que tener la legitimidad del grupo actual”. (Mónica)

Esta dualidad entre un reglamento más estructurado y formal y, en simultáneo, mantener unos acuerdos de convivencia más flexibles, sucede en gran parte de las cooperativas y da cuenta de las tensiones entre el control del trabajo y la construcción colectiva, la participación y la democracia señaladas por Vuotto (2000) y Petriella (1998). En este sentido comentan:

“Para mí lo bueno que tienen estos acuerdos de convivencia, esto de que sea dinámico y se vaya transformando es que si lo hubiéramos presentado en el INAES en ese momento tendríamos muchísimos más problemas, porque no lo podemos transformar, para mí me parece una recontra super oportunidad porque es cambiarlo en el Word, darle enter e imprimir, creo que en ese punto... todes estamos dando vueltas, “donde está la legitimidad”, si en la letra... para nosotres la legitimidad está un poco en esto, en el cambio, en que suceda y que se aplique de toque y posta que no nos preocupa tener un reglamento interno en el INAES en término de laburo real ahora, sí en términos como decía Moni hoy de transformación, de que quede, de que trascienda a las personas, eso sí estaría zarpado” (Ezequiel).

Efectivamente, a pesar de su corta historia se destaca de esta cooperativa la reflexividad en la gestión del trabajo, distribución y adjudicación de roles y tareas como también en la búsqueda e innovación de mecanismos más participativos en la administración y organización de la cooperativa. A su vez, la reflexión y flexibilidad toman lugar también al momento de establecer normas y acuerdos, siempre con el fin de un mejor, más dinámico y legítimo funcionamiento.

El trato y resolución de los conflictos

Sobre los conflictos que pueden darse dentro de la cooperativa mencionan ciertas situaciones de la convivencia diaria dentro de la cocina:

“Che, no nos hablemos gritando”, también qué música escuchamos, es muy complejo y profundo, entonces por eso es fácil darse cuenta que los compañeros que no están dispuestos... a dejar de hacer



chistes boludos, machirulos, el colectivo tiene que tener la suficiente conciencia colectiva y decir: “Che hermano, esto no va, esto es así”, por ejemplo, si hay algún entredicho o disgusto de alguna situación... {...} ¿che chicos que paso?, y yo lo puedo plantear, no necesito que las personas lo resuelvan afuera, en la plaza, entonces cualquier compañero que se sintió afectado por esa situación se propone charlarlo al final de la jornada, esa es la solución más rápida y efectiva que encontramos ahora de cualquier cosita que pasa, si no se soluciona ahí ya se va por otro camino, pero nuestra batalla cultural son los talleres, la formación, ir por otro lado.”

Frente a posibles conflictos diarios en el espacio de trabajo, se fomenta el diálogo y la voluntad de alcanzar resoluciones colectivas. A diferencia de otros espacios en los que los conflictos incluyen sólo a quienes participan directamente, en Roots se busca involucrar a todos los presentes para resolver la situación. Al ser la cocina un espacio jerárquico, que en este caso funciona sin un encargado, la autoridad que se ocupa de resolverlo es el grupo, de manera colectiva.

Otro aspecto conflictivo mencionado es la tensión que puede surgir entre compañerxs con mayor o menor antigüedad, en este caso con la deliberación de los días de vacaciones. Nuevamente, la salida es el diálogo y la resolución colectiva:

“Todos estábamos re contentos ... nos vamos de vacaciones un mes y habían tres o cuatro personas que decían: “No che, abramos los fines de semana, tengamos 15 días de vacaciones”, y para un par que nos parece una re super conquista tener un mes de vacaciones y venimos laburando hace 8 años, tenemos un mes de vacaciones, o sea... como, “¿15 días?, me muero”, y hay compas que necesitaban laburar, entonces, ¿de qué manera resolvimos eso?, tratando de que no importe la antigüedad, que sea un derecho por laburar en la coope, y si empezaste a laburar el primero de diciembre y pasan las vacaciones pagas y el primero de febrero no venís más, está todo bien también, porque de ultima no es una cuestión de dinero, es una cuestión de que si no te sentiste piola a pesar de tener un montón de beneficios y no venís más “buen viaje”, a veces algunos compas dicen...”hace poco que labura y mira todos los derechos...”, nos ha pasado de tener debates de... los que entran tienen un montón de cosas y nosotros que estamos hace un montón, pero tenemos que lograr que ese compañero en enero no encuentre otro laburo y en febrero no venga más, entonces hay cosas que tenemos debates, algunas cosas parecen ilógicas pero tratamos no solo de que tengan fundamentos sino que tengan un objetivo y que lo decidamos entre todes”. (Ezequiel)



El conflicto y la tensión forman parte de los espacios de trabajo, pero la manera de afrontarlos es aquello que puede hacer la diferencia. La visión de Roots es apostar al vínculo grupal y las instancias de diálogo, tratando en la misma línea a nuevos ingresantes y compañerxs con mayor antigüedad. El tratamiento de colectivo de las tensiones puede convertirse en una oportunidad para fortalecer los lazos colectivos de la cooperativa.

La incorporación de nueva/os socia/os

Los ingresos en la cooperativa están acompañados de una etapa formativa muy fuerte, con un proceso de reclutamiento y selección que consiste en dos entrevistas previas donde se explica al nuevo ingresante la historia y formas específicas de organización de Roots y se busca, a su vez, que tenga un perfil que contemple una valoración positiva del cooperativismo, aunque sin dejar de lado la lógica de eficiencia en las tareas a desempeñar. De esta forma lo explican:

“Nosotros no vamos a sumar un compañere que sea re eficiente en su tarea de laburo y no le interese el cooperativismo porque tarde o temprano eso se cae, tampoco al revés... que sea solo cooperativista y en nuestro caso que no sepamos de cocina, de motos, de atención... entonces como venimos generando mecanismos para que... siempre tenemos dos entrevistas antes de ingresar a la coope al periodo de adaptación, le decimos... {...} porque no alcanza solamente con que cumpla con su rol de trabajo, lo que la coope necesita en términos productivos, y eso también es un desafío para nosotros.” (Ezequiel)

El desafío que menciona refleja la dialéctica constante que existe entre la lógica de un mercado laboral competitivo y los valores cooperativistas que hacen a la gestión del trabajo asociado. La dificultad es lograr un equilibrio entre ambos polos.

“Tenemos un par de herramientas, indicadores o entrevistas de convocatorias, es muy difícil también compartir la historicidad en una entrevista y no avasallar, que no se asuste con todo lo que es una cooperativa de trabajo o lo que la coope necesita, pero tenemos un par de documentos y herramientas que nos van ayudando, también la experiencia, hemos pasado diferentes cosas, vamos a pelear que necesitamos, cómo y qué tenemos que preguntar como para saber específicamente algunas cosas, de igual modo todo depende siempre del ida y vuelta con quien se sume.” (Mónica)

Una vez que se concreta el ingreso, desde roots se ocupan de formar al nuevo asociado/a durante un período de prueba que incluye una variedad de herramientas pedagógicas: por un lado, talleres y guías



de formación en la lógica cooperativista, y por el otro el aprendizaje de las tareas a realizar. Para este último es importante destacar la innovación que incorporó Roots, con “parejas pedagógicas” que acompañan al nuevo ingresante para lograr un aprendizaje que siga una lógica sostenida:

“El tema del aprendizaje del trabajo... armar un material escrito, armamos una especie de pareja pedagógica, dos compañeres que se comuniquen con esa persona para las tareas productivas para que no haya 25 personas que le estén diciendo: “Che, hace esto, esto va con este cuchillo”, eso es algo que aprendimos, no nos salió bien la primera vez, a veces nos encontramos con una devolución de un compa que goleada ingresaba y decía: “Che, me dijeron 20 veces distintas cosas” y no alcanza con que le demos un papel escrito que digamos: “Che, la receta es así”, no alcanza porque la receta tiene modos y por más que la pongas muy explícita hay interpretaciones...” (Ezequiel)

Además de este acompañamiento, se le entrega al nuevo ingresante materiales realizados por la cooperativa, entre los que se hallan el cuadernillo de cocina, un texto sobre el trabajo en la cooperativa. en el que se especifican las dinámicas asamblearias y de debate colectivo, junto a una introducción de la historia e identidad de la cooperativa. Estos documentos son el resultado de registrar por escrito y se *formalice*. Con el objetivo de trascender a las personas, así como nuevamente su inquietud por la formalización y registro de algunos instrumentos.

Durante el período de prueba, además, llevan un seguimiento colectivo del nuevo ingresante a través de encuentros y formularios anónimos donde el resto de lxs compañerxs puede dar su punto de vista:

“Después hacemos devoluciones mensuales cuando un compa... en realidad no son devoluciones, son encuentros, básicamente como vos decís: “Che, como venís, cómo te sentiste”, frenar la pelota y juntarse mensualmente cuando un compa se incorpora para ver cómo viene el tema de los horarios, como se siente, como esta con los compas, y después con un formulario, ahora fue complicado pandémicamente porque también la cuestión de juntarse todos los compañeres de cocina, por ejemplo, hay un compa nuevo en una ronda, decir: “Che, ¿cómo viene el compa nuevo?”, es muy duro... entonces implementamos un formulario medio anónimo individual y con preguntas muy generales, no si llega temprano, en realidad con preguntas como... “¿Sentís que comprende las recetas?, “¿que expresa sus opiniones o malestares en un ámbito colectivo?”, nada... tres preguntas muy generales para que cada uno ponga más o menos lo que quiere y entonces en esa devolución traducir un poquito...” (Ezequiel)

La llegada de nuevxs ingresantes a la cooperativa está fuertemente enlazada a un proceso de socialización, tanto del trabajo a realizar como de la cultura cooperativa. Elementos innovadores como



las parejas pedagógicas y el seguimiento colectivo del resto de lxs compañerxs dan cuenta del lugar central que tiene en Roots esta cuestión.

Egresos de la cooperativa

Los egresos en la cooperativa suelen darse de manera voluntaria, sin salidas forzosas o despidos conflictivos. Si bien a simple vista el hecho de no tener despidos podría inducir a pensar que no existe conflictividad, las cooperativas configuran territorios en tensión respecto de los valores que promueve y las maneras de llevar adelante la organización del trabajo. Como vimos anteriormente, no se aceptan malos tratos o chistes ofensivos, se promueve la inclusión y el consenso en cuanto a los puestos a ocupar y las formas de gestión. Si tenemos en cuenta estos factores, podemos comprender por qué algunxs asociadxs deciden dar un paso al costado por cuenta propia.

“En este tiempo de la coope jamás le pidió a alguien que se vaya, o sea, hay compañeres que se fueron pero directamente por algo medio natural porque no combina con la organización, si la asamblea te parece una gomeada y los talleres también en algún punto dejás de ir y no te interesa nada, jamás suspendimos a alguien y ese proceso de construcción, nosotros ponemos un periodo de adaptación como de tres meses y tratamos de seguirle el hilo a cuando se incorporan compañeres nuevos”.

Aquellxs que no se sienten cómodxs con la forma en que se lleva adelante la cooperativa simplemente quedan fuera de los espacios colectivos de formación y consenso, y terminan dando un paso al costado. Como lo explica Mónica, *“es muy difícil sostenerte dentro de una estructura que no te representa, es contradictorio, entonces la verdad que... y la mejor, hay compas que se fueron y... “yo me organizo de otra forma” y hay compas que estuvieron en Roots y tienen otro emprendimiento ahora y todo lo que... se aportó a Roots y desde Roots hacia la persona, es un ida y vuelta positivo...”.*

Este “ida y vuelta positivo” no es algo que surge solo, sino que se fomenta desde la cooperativa por medio de, por ejemplo, un formulario que se les entrega a aquellxs que deciden abandonar la cooperativa para conocer las razones de su decisión:

“Tenemos un formulario también para compañeres que se van de la coope por distintos motivos como de retroalimentación para ver... por qué motivos se fueron, qué les pareció, un poco son como diez o doce ítems, y de ahí sacar conclusiones...” (Ezequiel)



En este punto, nuevamente resalta la reflexividad característica de Roots donde no solo las decisiones sobre ingresos y los roles son sino también sobre qué cuestiones influyen en los egresos son repensadas y evaluadas en forma constante.

La centralidad de la capacitación y la formación

Un aspecto para destacar de Roots es la importancia que le otorgan a las capacitaciones y formaciones de manera continua, se plantearon distintas estrategias que faciliten estos espacios. Al respecto Mónica argumenta:

“Toda la parte administrativa es super importante igual que lo productivo porque protege nuestra fuente de laburo, y toda la formación es lo que sostiene al resto de la cooperativa, entonces tratamos de darle ese espacio, esa entidad y también podemos hacerlo porque la cope funciona.” (Mónica)

De este modo, resulta fundamental la participación de lxs miembrxs en las formaciones para el funcionamiento y crecimiento de la asociación. Sin embargo, queda en claro que ningún asociado querrá destinar su tiempo libre a tareas de formación relativas al trabajo y por ese motivo, tras varios intentos y fallos, se concluye trabajar menos días para destinar tiempo a las capacitaciones. El eje clave de Roots es el de pensar el crecimiento de la cooperativa a partir de la educación popular, por ejemplo, que si un compañerx sabe soldar entonces enseña al resto para que todxs puedan hacer tareas de soldadura, de este modo se solidariza el conocimiento por el bien común.

Lo interesante de estos espacios de formación es que han permitido crear los acuerdos de convivencia que transforman de manera constante a la cooperativa, generando no solo un mejor clima laboral sino también un sentido de identidad, un espacio de reflexión y debate. A la vez surgen de estos espacios materiales para iniciar a los ingresantes dentro de la lógica de Roots, las recetas de cocina, la historicidad e identidad y la visión del trabajo.

Sin embargo, no es un sistema perfecto y constantemente se busca mejorarlo. Por ejemplo, los talleres de formación se vieron perjudicados en su productividad por la pandemia de Covid-19 durante el 2020 y 2021 debido a la modalidad virtual. Hoy ya no es necesario que todxs asistan a toda la oferta de talleres sino más bien se realizan los encuentros por sector para que debatan y tomen las decisiones que le son pertinentes. Para aumentar la participación y fomentar la importancia de la formación se establecieron las jornadas de formación con modalidad rentada para que nadie dejara de asistir debido a la necesidad de trabajar.



Uno de los valores más importantes que posee esta asociación es el de la educación popular que en palabras de Ezequiel es la “batalla cultural” que se les presenta en el día de hoy. Se fomenta la construcción del conocimiento de forma participativa y teniendo en cuenta los factores sociales y culturales que afectan el entorno de lxs asociadxs con el fin de generar individu@s con pensamiento crítico y capaces de generar soluciones prácticas, ésto es lo que la cooperativa propone con su modelo de educación.

A modo de cierre

Actualmente Roots se encuentra en pleno proceso de transformación en cuanto a la participación productiva y activa en las formaciones y es largo el camino que tienen por delante. Sin embargo, dentro del mundo cooperativista es destacable el valor e importancia que dan a la formación de lxs asociadxs.

La variedad y riqueza de políticas organizacionales dedicadas al desarrollo de la autogestión tales como los talleres de autotransformación, el seguimiento y la socialización de nuevos ingresantes y la búsqueda de resoluciones colectivas a los problemas que afrontan diariamente hacen de esta cooperativa un caso destacable.

A su vez, a lo largo de la entrevista se dio cuenta de la reflexividad característica de Roots que se manifiesta tanto en la cooperativa como entidad que se asume con principios inequívocos y que deben ser entendidos y representados por sus asociadxs, como también en sus miembros que entienden como una constante oportunidad para el crecimiento y la reflexión.

Bibliografía consultada

Heras, A. I., Burin D. (2014). Para que las diferencias no se transformen en desigualdad. Criterios para distribuir recursos y remunerar el trabajo en colectivos autogestionados de Argentina. *Revista Idelcoop*.

https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/2014_265902046.pdf

Petriella, Á. (1998) Nuevas preguntas y nuevas respuestas del movimiento cooperativo.

Vuotto, M. (2000) El desempeño organizacional del cooperativismo de trabajo en Estudios sobre el sector sin fines de lucro en Argentina. Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES).