

La Cooperativa de Trabajo ECC. Los desafíos del trabajo autogestionado y la búsqueda de acercar la profesión a la Economía Social, Popular y Solidaria.

El presente trabajo intenta sistematizar una serie de reflexiones que quienes trabajamos en la Cooperativa de Trabajo ECC Ltda venimos haciendo en el marco de nuestra práctica cotidiana. Reflexiones que buscan orientar nuestra toma de decisiones diarias a la vez que nos interpelan en el desafío de reconocernos como trabajadores autogestionados que brindan servicios profesionales a entidades de la ESPyS.

Nuestra historia.

La historia del ECC es la consecuencia del cruce de líneas de vida de las personas que lo conformamos y lo transitamos. Si bien el grupo ha ido cambiando y tiene características heterogéneas, identificamos que los acuerdos básicos que forjan y fraguan nuestro trabajo nacen de dos factores comunes que nos atraviesan y nos unen.

El primero de esos factores tiene que ver con nuestra formación universitaria. La mayoría de las personas que formamos y hemos formado el ECC tuvimos nuestra formación en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario lugar que en los comienzos también funcionó como el espacio donde nos encontramos en nuestras búsquedas personales. Este primer factor común que, creemos, orienta nuestro quehacer cotidiano, es la base desde la cual definimos nuestras actividades: ¿qué es lo que el ECC se propone hacer?

El segundo factor tiene que ver con nuestra participación en organizaciones sociales. Previamente a formar parte del ECC en nuestras historias de vida personales aparece la inquietud de participación y la búsqueda de vivenciar lo que hoy entendemos son los principios y valores de la ESPyS. Quienes conformamos el ECC hemos tenido participación en organizaciones sociales en sus distintas expresiones: organizaciones comunitarias o barriales, de asistencia técnica, agrupaciones estudiantiles, políticas, cooperativas, etc. Sentimos que este segundo factor guía nuestras búsquedas, nuestros objetivos: ¿para qué hacemos lo que hacemos? También creemos que estas experiencias de vida hacen que tengamos claro y vivamos con naturalidad (aunque no sin conflictos) que nuestro proyecto cooperativo tiene que estar fuertemente marcado por la participación democrática y horizontal de las personas que decidimos darle vida de manera autogestiva.

Uno de los espacios que funcionó como ámbito de encuentro para que leude la idea de la Cooperativa fue la Cátedra Práctica Profesional de Aplicación en Entidades de la Economía Solidaria, materia optativa de 5to año de la carrera de Contador. En el año 2013, tres de les cuatro fundadores de la cooperativa nos conocimos en el marco de esta materia. Al día de hoy gran parte de quienes integramos el ECC tenemos o tuvimos vinculación con la cátedra desde distintos roles(estudiantes, adscriptes, docentes, proyectos de investigación y extensión, etc.).

A fines del 2013, en la búsqueda de algún proyecto que albergue nuestros deseos de trabajar de forma cooperativa en la prestación de un servicio vinculado a nuestra profesión que redunde en un beneficio para la comunidad decidimos comenzar lo que hoy conocemos como la Cooperativa de Trabajo ECC Ltda. ECC, sigla que fue mutando con el paso del tiempo pero que hoy se reafirma como fue en su nacimiento: Estudio Cooperativo Contable

Los fundadores fuimos 4. Actualmente la cooperativa está formada por 10 socios, siendo este el máximo número de integrantes en nuestra historia. A su vez, del 2018 a la fecha, la cooperativa es el principal ingreso económico de sus miembros y el único en el 80% de los casos.

La cooperativa brinda servicios profesionales a unas 200 organizaciones sociales y cooperativas; la mayoría de la ciudad de Rosario y el Gran Rosario.

LA PRÁCTICA AUTOGESTIVA:

Habitar la pregunta, como territorio desalienante, fue siempre el punto de inicio para nuestra práctica autogestiva. Problematicamos, entre otras cosas, sobre el rol del profesional de ciencias económicas, el valor del trabajo, cómo vincularnos con el sector y entre nosotros, salud mental y emocional. Es por ello que, a la hora de pensar una presentación sobre nuestra cooperativa, lo que intuitivamente nos surge es poder evidenciar aquellas contradicciones y desafíos que nos atraviesan y que son las que, en definitiva, nos impulsan en este andar.

En este caso, tomamos como marco para la reflexión algunas de las definiciones sobre la autogestión que se encuentran en la “Carta del Trabajador Autogestionario”, compilación hecha por Mario Schujman:

“El trabajo autogestionario no es trabajo subordinado, porque estos trabajadores son sus propios patronos y quienes dirigen la empresa.”. El trabajo autogestionado es trabajo “coordinado” (en tanto son los propios trabajadores quienes orientan y dirigen el trabajo y la gestión de la empresa, estableciendo normas internas y designando a administradores para que las apliquen), y por ello tampoco es trabajo autónomo, porque no trabajan de manera independiente unos de otros. Carecen de autonomía porque deben someterse a aquellas normas que ellos mismos acuerdan con el resto de los integrantes de la Cooperativa u organización autogestionaria.

El trabajo autogestionario, debe ser trabajo digno y decente(1) y asegurar a sus integrantes progresivamente el acceso a todos los derechos humanos económicos, sociales, y culturales.

1- “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y

participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. Organización Internacional del Trabajo.

DESAFÍOS QUE ATRAVIESA NUESTRA PRÁCTICA COOPERATIVA COTIDIANA

- Criterios colectivos y autonomía de los integrantes

Citando el trabajo previamente mencionado, tomamos la definición de que “El trabajo autogestionado es trabajo coordinado”. En nuestra práctica, durante las reuniones semanales, establecemos los criterios colectivos, ya sea para aplicar a la tarea profesional, para llevar adelante el vínculo con clientes o para el desarrollo de la gestión interna. A pesar de esto, por la especificidad de nuestro servicio, la mayoría de los trabajos los tomamos de manera individual, organizando de esa forma, también, el contacto con quienes trabajamos.

No elegimos “coordinar” todo. Nos dejamos un pequeño margen de libertad individual, dándole lugar a las particularidades de cada integrante a la hora de prestar el servicio, pero teniendo como marco los plazos y formas a los cuales la cooperativa se comprometió. Si bien es la manera que más cómodos nos hace sentir, ha tenido sus inconvenientes, por ejemplo, en la instancia de incorporación de asociadas donde tuvimos algunas malas experiencias que nos llevaron a reajustar algunos de esos criterios para el periodo de prueba.

Otra situación que aparece es la dificultad para detectar cuando alguien no está pudiendo abordar alguna tarea asignada o está teniendo un conflicto en la relación con algún cliente. El criterio colectivo es que estas situaciones sean debatidas en las asambleas, teniendo un espacio mensual específico para charlar sobre la “carga mental” en el trabajo, pero depende siempre de la voluntad individual del integrante de llevar ese tema a la reunión.

Otro de los puntos que nos ha implicado varios debates es el tema de trabajos individuales que puedan entrar en competencia con la cooperativa. Como criterio general establecimos que no podían tomarse trabajos por fuera de la cooperativa que estén dentro del objeto de la misma. No obstante, nos fuimos encontrando con algunos terrenos grises donde reconsideramos ese criterio general para darle lugar a desarrollos individuales de compañeres. Allí aparecen preguntas tales como: ¿la cooperativa lo tomaría si no lo toma la persona? ¿Hay diferencia si son trabajos remunerados o no remunerados?

¿Cuál es el equilibrio entre lo colectivo y lo individual que se da en este trabajo “coordinado”?

- Dimensión de la Cooperativa. Escala y alcance.

En estos últimos años se evidencia en nuestra zona un crecimiento en la cantidad de organizaciones del sector de la Economía Social, Solidaria y Popular, principalmente cooperativas

de trabajo y comedores/centros comunitarios. Esto trajo como contrapartida un incremento en la demanda de nuestro servicio. Un indicador que encontramos de ese crecimiento fue que cada quien no conoce a clientes con quienes trabajan otros compañeros.

Ahí es cuando nos surge la pregunta ¿Seguimos incorporando compañeros para dar respuesta a esa demanda? ¿O nos mantenemos en un número acotado de personas asociadas y ponemos un freno a los nuevos trabajos?

Por un lado, nos inquieta la idea de crecer mucho y que eso luego implique modificar la dinámica de trabajo horizontal actual. En lo que respecta a la gestión de la cooperativa, nos reunimos todas las personas asociadas, semanalmente, para tomar las decisiones de manera asamblearia, arribando a las resoluciones por consenso y no por votación. Sabemos que esto genera, en algunos casos, una disminución de la operatividad, pero lo seguimos eligiendo ya que creemos que genera pertenencia con el espacio (desalienante del trabajo cotidiano) y forja el vínculo colectivo. Todo nuestro esquema de trabajo se basa mucho en la confianza, desde la organización individual de los tiempos de trabajo hasta el conteo de horas para determinar la remuneración. Siendo diez personas asociadas vemos que los lazos de confianza son firmes, que todos nos conocemos y nos acompañamos. Existe un vínculo afectivo entre nosotros que sin dudas marca nuestra forma de habitar el espacio laboral.

Por otro lado, frente a este escenario de expansión de la ESPyS nos preguntamos ¿De qué manera crece el sector? Desde nuestros inicios nos pensamos en red, trabajando a la par con las organizaciones, con quienes la línea entre clientes y compañeros se desdibuja frecuentemente. Es por eso que, frente al incremento de la demanda preferimos un crecimiento intercooperativo, apuntar al fomento del desarrollo de nuevas cooperativas de profesionales que puedan dar soporte y potenciar al sector. Creemos que en la diversidad es donde se encuentra la creatividad y la fuerza que el sector requiere para crecer.

- **Determinar lo que consideramos que es un “trabajo digno y decente”**

A lo largo de estos años tuvimos varios debates para intentar conceptualizar lo que implica un trabajo digno para nuestra cooperativa. Hemos consensuado algunos acuerdos, que se han ido transformando en función de las personas que vamos integrando esta grupalidad.

Al mismo tiempo, en un país con amplio recorrido sindical como el nuestro, se hace difícil pensar en el concepto de trabajo o de derechos laborales por fuera de la relación de dependencia. La lucha trabajadora a lo largo de la historia nos interpela, por lo que se puede sentir que perdemos derechos si no nos equiparamos con los obtenidos por esas reivindicaciones.

Pero en la relación de dependencia la disputa es con la patronal. En nuestro rol cooperativista, por ejemplo, el pagar o no el aguinaldo es una decisión de asignación de recursos entre los trabajadores, no de puja por la ganancia del patrón.

Entonces, en muchos casos, se nos juega esta tensión entre replicar los derechos de la relación de dependencia (aguinaldo, seguridad social, licencias, “paritaria” de nuestra actividad) o crear un sistema de derechos que vaya más allá de la lógica trabajo-capital, que sea compatible con esta cooperativa y sus integrantes.

En nuestro caso, sostenemos que el trabajo es parte integral de nuestra vida, por lo que se debe desarrollar de manera coherente con esta. Algunas pautas que definimos para ello son: distribuirnos y remunerarnos un ingreso justo que nos permita vivir y no solo subsistir; apuntar a un trabajo no alienante, intentando que las tareas sean diversas y que puedan ser elegidas desde el deseo; organizar los tiempos y modalidades laborales de manera individual; abordar colectivamente aquellas situaciones que nos generan carga mental; préstamos con fondos de la cooperativa para personas asociadas con cuotas convenientes; banco de horas para las vacaciones, lo que permite utilizarlo durante el año según las necesidades y deseos individuales.

No tenemos cerrado el debate aún de cómo poner en diálogo lo que esta cooperativa considera como trabajo digno con los derechos laborales fundados en el marco del binomio trabajo vs. capital. ¿Qué es lo que prima, los derechos establecidos por la ley de contrato de trabajo o la autonomía de las cooperativas?

- **La justa distribución del excedente. La búsqueda constante como camino.**

Uno de los desafíos que tenemos desde nuestros inicios es el tema de la distribución de los retornos. La ley de Cooperativas solo indica que, en las cooperativas de trabajo, los excedentes se distribuyen “en proporción al trabajo efectivamente prestado por cada uno”.

Esa amplitud en la normativa nos ofrece por un lado, una posibilidad de dar rienda suelta a nuestra creatividad y desarrollar un sistema de retornos que se ajuste a las necesidades de cada grupalidad, pero por el otro, genera un mayor trabajo en la búsqueda de esa “justicia”

De allí que a lo largo de estos 10 años fuimos reformulando nuestro sistema de retornos, habiendo pasado por distintos métodos a los cuales, a su vez, fuimos matizando con conceptos adicionales. A continuación compartimos algunos de los debates que se fueron abriendo y cómo los fuimos resolviendo para llegar al criterio de distribución actual.

LAS TENSIONES DE LA MEDICIÓN EN HORAS

La contabilización de horas es un sistema complejo en sí mismo. Como cualquier sistema, es importante que el tiempo que se le dedica a la aplicación del sistema no sea más costoso que los

beneficios que nos genera. Y contar horas es un ejercicio en sí mismo que genera también desgaste y cansancio por más que el conteo no sea controlado.

Si bien seguimos teniendo debates buscando alternativas a este sistema, no hemos encontrado alguno que logre mayor equidad en la distribución y por eso lo seguimos eligiendo, aún reconociendo algunas de sus fallas que abordaremos a continuación.

Uno de los problemas de la remuneración a partir de la contabilización de horas es que puede brindar poca estabilidad. Y teniendo la pretensión de que el trabajo sea estable, es que decidimos en lugar de tener una remuneración que contemple las horas trabajadas en ese mes, tomar el promedio de las horas trabajadas en los últimos seis meses. De esta manera, logramos equiparar los ingresos que percibimos mes a mes permitiendo a las personas asociadas hacer una planificación económica personal.

Otro problema de la contabilización de horas y, a nuestro entender, uno de los mayores, es que de alguna manera “premia” la ineficiencia. Ante esto, si bien intentamos tener ritmos “parejos” de trabajo, tampoco tenemos la intención de imponer una dinámica laboral unificada que niegue la diversidad en el grupo.

Paralelamente a esto, en relación a la distribución del excedente sumamos dos criterios que, si bien están relacionados con otros principios, también podría entenderse que indirectamente buscan reconocer esta diferencia si se asocia la eficiencia a la experiencia (cuestión que tenemos en claro que no se da de manera lineal):

- Por un lado, durante el período de prueba de seis meses la persona asociada no cobra las horas en las que se considera que se está capacitando.
- En segundo lugar, la remuneración contempla un “adicional por antigüedad” similar a la de muchos convenios colectivos de trabajo.

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES O LICENCIAS

Como se comentó en el apartado anterior en relación al concepto de trabajo decente, constantemente traemos a la reflexión cómo nuestro sistema replica o deja de replicar las condiciones de quienes trabajan en relación de dependencia.

El caso de la seguridad social es uno de los cuales nos encontramos reformando a la fecha de redacción del presente escrito en el cual resolvimos como criterio general abonar todo aquello que se corresponda con un gasto necesario para realizar la actividad profesional como matrículas, aportes a cajas profesionales y pagos de monotributo.

En relación a la obra social se dan situaciones dispares que se pretenden contemplar. Si la persona asociada además de su trabajo en la cooperativa tiene un trabajo en relación de dependencia que

le garantiza obra social y por su condición propia de persona asociada no tiene la obligación de aportar a obra social, la cooperativa no abona nada en concepto de obra social. Si por su actividad como cooperativista tiene obligación de hacer aporte de obra social, ese aporte lo cubre la cooperativa. Para el resto de los casos, se cubre el componente de obra social del monotributo común.

En relación a la jubilación, si bien se sigue lo comentado previamente, conviven al menos dos realidades. Quienes realizan su aporte a una caja profesional y quienes aportan al monotributo. En ambos casos la cooperativa cubre el monto pero las jubilaciones el día de mañana en principio serían dispares. El desafío que tenemos actualmente es la búsqueda de un mecanismo que compense esa diferencia de jubilación futura de una manera eficiente. Aún no lo hemos encontrado.

Estos debates se dan reconociendo que el sistema de seguridad social de las cooperativas en general no brinda una solución que refleje el espíritu cooperativo. Por lo que entendemos que cualquier alternativa que se encuadre en el régimen de quienes trabajan en relación de dependencia, de forma autónoma/independiente o, como en nuestro caso particular, de profesiones liberales, va a tener dificultades para dar una respuesta integral a nuestra situación.

LA BÚSQUEDA DE MITIGAR DESIGUALDADES NO LABORALES

A la hora de pensar cómo repartir el excedente se ponen en juego muchas cosas. Decimos siempre que la búsqueda es por un sistema que sea justo y en eso estamos de acuerdo. Ahora, ¿cómo se articula un sistema “justo” en el interior de la cooperativa con un afuera en el que las condiciones no lo son? Reconocemos que nuestro ingreso como personas trabajadoras tiene como objetivo satisfacer nuestras necesidades personales y familiares pero sabemos que estas no son iguales para cada integrante. ¿qué hacemos con eso?

Este sigue siendo un punto que nos genera permanentemente grandes debates, en los cuales hasta el momento resolvimos que nuestro sistema de distribución contemple dos situaciones:

- La condición de la vivienda: a aquellas personas que alquilan su vivienda la cooperativa les abona dentro de la remuneración el 50% del proporcional del alquiler. (situación del 60% de las personas asociadas)
- La condición de ma/paternidad: a aquellas personas que tengan hijos en edad pre-escolar se les remunera una parte de la cuota de jardín. (situación de sólo una integrante)

LA COMPENSACIÓN DE LA CARGA MENTAL

Una de las cuestiones que atraviesa nuestro trabajo por sus características es la carga mental que representa. Ese desgaste propio deviene de tener la responsabilidad de lidiar con situaciones tensas, con vencimientos, con las ansiedades de los clientes, con problemas de burocracia

administrativa, con la necesidad de una comunicación fluida y constante con organizaciones muy diversas. A la hora de analizar cómo contemplar tal situación en nuestro sistema de remuneración lo primero que nos planteamos es, aún reconociendo que puede formar parte de lo propio de la profesión, remunerar la carga mental. Aquí se nos presenta la contradicción de si la remuneramos o no, ya que queremos disminuirla y no fomentarla. Es por esto que con el objetivo de reducir la carga mental creamos un sistema para abordarla buscando analizar y reducir sus causas y generando una compensación simbólica para las personas asociadas que la sufren.

El sistema está basado en el registro de las situaciones que generaron esa carga mental en un cuaderno al que denominamos “Cargamentódromo”. Registrar las situaciones permite trabajarlas en las reuniones para analizar de qué manera evitarlas o aminorarlas y en caso de no poder reducir una determinada carga, distribuirla rotando ese trabajo o buscando la estrategia que consideremos conveniente. En la primera reunión del mes se leen los registros del “Cargamentódromo” y se analizan las situaciones buscando alternativas de abordaje. A la par se compensa con un valor simbólico en el retorno a quienes las hayan atravesado.

- **La implicancia en el trabajo cooperativo**

A lo largo de nuestras historias laborales hemos interiorizado un par de máximas en relación al trabajo. Que el trabajo es una obligación, que el trabajo es una carga, que el trabajo necesariamente es remunerado, que el trabajo es algo que nos disgusta... Todos principios propios de la relación de dependencia.

Partiendo de esas máximas, es lógico que veamos al trabajo como algo a evitar, en lo que nos involucremos lo menos posible. Quienes hemos vivido el trabajo de forma cooperativa y sobre todo quienes nos fuimos enamorando de estos principios tenemos una visión diferente de nuestro rol como trabajadores.

¿Se puede ser una buena persona cooperativista cumpliendo nuestra tarea con la lógica de un trabajo en relación de dependencia, con responsabilidad pero sin mayor implicación? ¿Cuáles son los límites? ¿Podemos pretender que todas las personas que trabajamos en la cooperativa seamos además “hinchas” del cooperativismo? ¿Qué es eso “extra” que diferencia al buen trabajo en una cooperativa en relación al buen trabajo dependiente?

Si bien creemos que nuestra cooperativa ha logrado un alto grado de pertenencia en sus integrantes, lo cual consideramos algo deseable, es difícil hablar de uniformidad en ese sentido. Incluso, esa implicación ha ido variando en una misma persona en distintos momentos según la etapa de la vida que atraviesa cada quien.

- **El desafío de brindar un servicio a la comunidad y obtener un sustento económico**

Hoy en día, todos nuestros servicios son prestados a organizaciones o personas incluidas dentro del sector de la economía social, solidaria y popular. Si bien sabemos que es falso que las organizaciones no poseen recursos económicos, como explicamos anteriormente, por nuestra forma de trabajar y el tipo de organizaciones con las que trabajamos, muchas veces nos encontramos con dificultades para cobrar honorarios.

Como cooperativistas de trabajo que somos, este es nuestro oficio y por ende pretendemos que nos genere un ingreso que nos dé el sustento económico necesario. Si bien no en todos los casos es la única, sí es la principal fuente de ingresos de todas las personas asociadas.

Lamentablemente las exigencias legales, impositivas y contables para cooperativas que facturan muy poco son muy similares que para quienes manejan muchos recursos. Así también, como el comedor o el centro comunitario del barrio tiene las mismas obligaciones jurídicas que clubes de más de 50 mil socios.

Desde nuestro nacimiento como grupo nos proponemos dar respuesta a aquellas organizaciones que precisan de nuestros servicios y que sabemos que producen un bien a la comunidad. Queremos y pretendemos hacerlo con una alta calidad y profesionalismo y que se adapte a las necesidades de cada organización independientemente de los recursos económicos con los que cuentan.

Si la cooperativa trabajase exclusivamente con organizaciones con escasos recursos económicos sería muy cuesta arriba poder sostenerse económicamente. Convivimos de manera constante con estas preguntas. ¿Cómo se resuelve ese conflicto? ¿Quién debería pagar por nuestro trabajo? ¿El Estado a través de algún programa o política pública? ¿La cooperativa, accediendo a cobrar menos de lo que consideramos justo nuestro trabajo? ¿El sector empresarial, tomando trabajos con clientes que “financien” internamente el de las organizaciones? ¿las organizaciones solidariamente entre sí, teniendo un esquema de honorarios que contemple la diversidad de los recursos económicos que manejan?

- **La faceta educación en el accionar profesional y el fomento de la autogestión**

Si bien todas las organizaciones tienen distintos recursos basados seguramente en su recorrido, su origen y su historia, en el ejercicio de nuestra actividad hemos detectado que en la gran mayoría existe una deficiencia en herramientas que se tienen para la gestión administrativa.

Esto lleva a que muchas decisiones dependan en gran medida de la opinión del servicio profesional con el que se está trabajando. (y de su buena o mala intención/formación en el tema)

Uno de los pilares en los que basamos la cooperativa es el de la Educación Popular, apostamos a la educación, a aportar a la traducción de lo que las normativas indican y así acercar la gestión

a la tarea cotidiana. Está en nuestro espíritu el intentar acompañar los procesos autogestivos de los grupos con los que trabajamos, brindando las herramientas que estén a nuestro alcance.

Esta tarea se encuentra con dos limitantes principales: En muchas ocasiones, quienes contratan nuestros servicios no están interesados en esa formación, sino que los problemas estén resueltos. Es entendible que las organizaciones prefieran enfocarse en su tarea propiamente dicha y tratar de delegar en personas de confianza la mayor cantidad de trabajo posible, aunque esto represente de alguna manera una pérdida de autonomía.

El otro limitante es cuando en el afán de fomentar la autogestión, caemos en el error de que la entidad termine haciendo tareas que no le son propias y que se corresponden más al ámbito profesional propiamente dicho. Como podría ser el caso de una cooperativa que desconoce el funcionamiento de los impuestos intentando autoliquidar el IVA.

¿Cuál es el límite? ¿Qué es lo propio de nuestra cooperativa y qué lo propio de la organización a la que brindamos el servicio? ¿qué significa “acompañar”? ¿Qué no significa “acompañar”? ¿En qué momento se pasa de “fomentar la autonomía” a “encajar un problema” a la organización? ¿Es sano adaptar ese límite a cada caso particular?

ALGUNAS CONCLUSIONES:

Como se indica anteriormente, lo que se busca con el presente trabajo es realizar una reflexión sobre nuestra práctica y sus contradicciones en particular, pero entendemos que son problemáticas de la autogestión en general.

Nos apasiona lo que hacemos, somos entusiastas de nuestro trabajo. Pero más aún amamos hacerlo de forma cooperativa. Cuando nos preguntamos por nuestra identidad, sostenemos que si bien nos sentimos contadores de cooperativas, más aún creemos ser cooperativistas que hacemos tareas contables.

Dirigir nuestras propias actividades, establecer nuestras normas internas, autogestionarnos, sabemos que todo esto es sumamente trabajoso, pero ¿qué mejor trabajo que el de decidir por nosotros mismos nuestras normas de funcionamiento? ¿Qué tiempo es mejor destinado que el que se aplica en la construcción de consensos y acuerdos sobre el “hacia dónde queremos ir”, qué normas de convivencia vamos a establecernos o cómo nos parece justo remunerar nuestro trabajo? La vida cooperativa es un constante trajinar entre estos debates y nuestro trabajo cotidiano que, no sólo nos ayudan a comprender el mundo en el que vivimos, sino que también y principalmente a transformarlo y transformarnos.

En un sector marcado por la diversidad y su complejidad, es en estos terrenos de práctica-reflexión donde creemos que nos podemos aunar e impulsar frente a los desafíos que esta actualidad individualista nos enfrenta.