



Cooperativas de trabajo asociado: ¿Libertad empresarial o esclavitud laboral?

Associated Labor Cooperatives: Entrepreneurial Freedom or Slave Labor?

AUTOR



**Julio César
Carrillo Guarán**
Abogado Laboralista

Ponencia presentada en el XXXVI
Congreso Nacional de Cultivadores de
Palma de Aceite, Bucaramanga,
28 de mayo de 2008.



Entre lo real y lo deseable

El universo de las relaciones de trabajo se está moviendo lenta e imperceptiblemente hacia derroteros que, para algunos, causa asombro paralizante y, para otros, una movilización hacia la supervivencia ciega y sin sentido.

Instituciones que siempre han estado ahí se vuelven relevantes como si se tratarán de una novedad y, renovadas en sus nombres o simplemente destacadas en su utilización, vuelven nuevamente a la palestra del universo de la contratación laboral.

Entonces surcan el horizonte del universo de lo laboral el outsourcing, las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales, la contratación civil, las pre-cooperativas, la “tercerización”, la flexibilización laboral, la desregulación y otras tantas referencias de similar tenor que parecieran hacer olvidar el contrato de trabajo o convertirlo en una modalidad caduca y pasada de moda.

El ingenio y la astucia, el ánimo de supervivencia, la necesidad del negocio, transforman lo correcto en instituciones hechizas que mercantilizan al ser humano y se recrean en su necesidad de existir, para generar desarmonías que acaban sin miramiento alguno instrumentalizando, manipulando sin corazón al ser humano.

Lo real

La verdad, la realidad colombiana, en su expresión simple plantea un contexto normativo, social y económico que amerita una referencia básica obligada:

a. En lo normativo:

- 1) Sigue vigente el Código Sustantivo del Trabajo y con él los artículos 22 y 23, según los cuales el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por virtud del cual “una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”; definición ésta de la cual se obtienen los elementos que configuran tal contrato, a saber: la prestación personal del servicio, el salario y la subordinación.

De estos, el elemento definitorio para configurar el contrato de trabajo es el último de los mencionados, en cuanto a disponibilidad permanente del trabajador para cumplir las órdenes y reglamentos que “exija” e “imponga” el empleador, sin dañar la dignidad, el honor y los derechos humanos fundamentales del trabajador.

- 2) Sigue vigente el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, según el cual es posible que existan trabajadores en misión, que no laboran en las instalaciones del empleador, sino al servicio de un tercero a la relación contractual de trabajo, llamado *usuario*, en una especie de camino jurídico signado, al menos teóricamente, por una temporalidad en los términos del también vigente artículo 77.

De los criterios de temporalidad consagrados en este artículo 77 cabe destacar el no siempre bien entendido de la vigencia del contrato mercantil entre la empresa de servicios temporales y el empleador usuario, según el cual tal contrato, es decir, el mercantil, debe ser sólo de seis meses, en el caso de la causal de incrementalidad productiva o de servicios, prorrogables por seis meses más; vigencia ésta que es independiente de la del contrato de trabajo con el trabajador en misión, aunque está relacionada con el hecho de que sólo es posible un nuevo contrato mercantil entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, para

una nueva causa originaria del servicio específico (Artículo 6º Decreto 4269 de 2006).

- 3) Sigue vigente el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, en concordancia con los artículos 22 a 24 del Decreto 4588 de 2006, según los cuales es posible un modo de trabajo en el cual no se aplica la legislación laboral ordinaria, en el que el capital, perteneciendo a todos, no es de nadie, el asociado adquiere y mantiene el vínculo a través de su propio trabajo y el régimen de trabajo de previsión y de compensaciones es el consagrado en sus propios estatutos. Modo este vigente en Colombia desde hace más de 20 años y cuya moda presente me permitiría omitir su nombre para permitir a todos exclamar con alegría, desasosiego o asombro: ¡Las cooperativas de trabajo asociado!
- 4) Continúa aplicándose el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 1495, 1500, 1973 y, particularmente, 2053 a 2069 del Código Civil, según los cuales es posible que una persona vincule a otra para prestar un servicio de manera independiente, sobre la base que el independiente o contratista realiza su actividad con sus propios medios, con plena autonomía técnica y directiva, mediante un precio determinado y asumiendo todo riesgo. Me refiero a la figura del Contratista independiente.
- 5) Sigue vigente el artículo 864 del Código de Comercio, que consagra el contrato mercantil y que abre el espacio a clases de contrato como los de compraventa, suministro, transporte (de personas, de cosas, marítimo y aéreo), de seguro, de mutuo, de hospedaje, de fiducia, de mandato, de corretaje y los innominados o atípicos.

Entre telones, sin ingresar abiertamente al escenario, se pasea el interés por ofrecer o recibir mecanismos que permitan suprimir o atenuar costos fijos laborales, huir de los aportes parafiscales (ICBF, SENA y Caja de Compensación), escapar a las estabildades absolutas o reforzadas, prevenir las “incomodidades” y el pánico que en ocasiones suele generar para el empresario el riesgo de tener que “lidiar” con la imagen de un sindicalismo inconsciente y recalcitrante y, en fin, mecanismos con los cuales, lejos de pensar en términos de construir comunidades empresariales productivas



y rentables, se piensa descomponer estructuras empresariales pesadas y paquidérmicas, con el propósito pragmático de no desaparecer, todo ello, sin querer cambiar realmente.

b. En lo social:

- El desempleo a julio de 2007, aunque afortunadamente disminuyó (11,04%), sigue siendo un drama humano que, atemperado por la informalidad, no logra ocultar una situación deficitaria para más de 2.297.494 personas que, estando en edad de trabajar, carecen de ocupación.
- La angustia de perder el empleo, su pérdida efectiva o la demora para encontrarlo, constituyen signos de un entorno en el que un 20% de la población está en la categoría de indigente y aspira –entre sus más preciados sueños– alcanzar la dicha de llegar a pobre algún día, creándose de esta manera una especie de tierra abonada para la violencia, la indiferencia, la lucha cerrada por la supervivencia y la pérdida de la identidad y del sentido de pertenencia, en una especie de “sálvese quien pueda” sin atenuantes.
- La cultura maltratante, que en muchas ocasiones abusa de la necesidad de subsistencia y amparada por la simple satisfacción del “tener”, aprovecha de manera perversa esta necesidad, afectando severamente otras necesidades humanas fundamentales como la del afecto (hostigamiento, avasallamiento, ambientes laborales inadecuados) y la de la participación (autoritarismo, arbitrariedad y marginalidad).

c. En lo económico:

Mientras tanto, todos aguardan que sobrevenga el milagro en forma de una especie de lluvia de inversiones que promueva la generación de empresa y sirva de correctivo para una economía en dificultades.

Pero la verdad es que no fluye el deseo de invertir y crear empresa. Las creadas se debaten en medio de una especie de neurosis programática, en la que planear es casi imposible, pues los mercados son volubles, las políticas oficiales muy variables y, en algunos casos, tributariamente lacerantes, y el entorno difícil y poco comprensivo del esfuerzo que significa generar empleo en un país con dificultades como

las que afectan el nuestro. Y muchos, en el afán de sobrevivir, rompen la calidad tangible e intangible de los esfuerzos empresariales, se pliegan al mejor positor de los mecanismos que ofrecen, como cantos de sirena, bajos costos y entran a la feria desesperada de la esclavitud disfrazada de contratación laboral.

Como consecuencia, en la mente de muchos empresarios se presenta como un oasis en medio de la dificultad, la moda de la “desalarización”, la “flexibilización laboral” y la “tercerización”. Está “in” quien contrae outsourcing y cooperativas o encuentre la manera de escapar a la “ignominia” de la rigidez del contrato de trabajo, frente a las exigencias de un mercado global que, en muchos casos, presenta amplios márgenes de incertidumbre.

La angustia de perder el empleo, su pérdida efectiva o la demora para encontrarlo, constituyen signos de un entorno en el que un 20% de la población está en la categoría de indigente.

Lo deseable

¿Qué es lo deseable?

¿Dónde está la orquestación que se requiere? ¿Cómo recuperar la armonía?

a. Un punto de partida inevitable.

Lo deseable resulta ser, en términos de altura humana, “lo deseable”, es decir, lo igualmente bueno para todos.

No es posible encontrar lo deseable en materia de contratación laboral, si no se recuerda que el trabajo, esencialmente, fundamentalmente, es una actividad humana libre que, en la perspectiva de vida de un ser en búsqueda que quiere ser feliz, constituye una oportunidad para aplicar su energía, su capacidad, su saber, su comprender, su deseo de realización, para crecer, crear condiciones de habitabilidad y promover bienestar para sí y para otros.

Es el hombre el que con su trabajo le da vida a la economía y no viceversa. Los balances son cifras que tienen su causa y fin en el hombre, sus logros y la satisfacción de sus necesidades.

El trabajo humanizado y humanizante es una partitura fundamental para la construcción de armonía social.

b. *Exigencias constitucionales.*

Por ello, el trabajo es principio fundante de la República Unitaria de Colombia como Estado Social de Derecho (Artículo 1º de la Constitución Política) y constituye un derecho fundamental, en relación con el cual la misma Constitución Política exige su materialización en condiciones dignas y justas (Artículo 25 C.P.); por esto mismo establece en el artículo 53 unos principios mínimos fundamentales, entre los cuales destaco la protección especialísima a la libertad y a la dignidad del ser humano que trabaja, en términos de igualdad, remuneración razonable y estabilidad.

Todo ello dentro de las particulares exigencias hacia el trabajo decente que, de manera puntual y específica, establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos convenios ratificados por Colombia hacen parte de la legislación laboral interna, por virtud del mandato contenido en el citado artículo 53.

c. *Lo simple de lo deseable.*

En esta perspectiva, con este telón de fondo, con este panorama que a su vez también es horizonte, los mecanismos de contratación, sin dejar de ser importantes, en estricto sentido, pasan a un segundo plano.

Lo que verdaderamente interesa, más allá del mecanismo en sí, es que el ser humano pueda acceder al trabajo en condiciones que le reporten para él y para las personas que ama, la tranquilidad de discurrir en su proyecto de vida por los linderos de la construcción de lo decente y de lo digno, realizando el sueño de cumplir una misión vital en desarrollo de un trabajo productivo cuyos elementos básicos esenciales, repito, cualquiera que fuere el mecanismo de contratación, reporte para ese ser humano, llámese trabajador en

misión, contratista en outsourcing, cooperado, trabajador dependiente, asociado o trabajador en misión, unas características simples quizás, pero profundamente ligadas con la sustentabilidad de una verdadera dinámica económica y social.

Estos pilares, sustentos o fundamentos de lo deseable, más allá de los mecanismos de contratación, son los siguientes:

- 1) Estabilidad razonable.
- 2) Remuneración digna y justa acorde con la cantidad y calidad del trabajo.
- 3) Seguridad Social efectiva.

Mirada panorámica a las relaciones de trabajo

En el momento presente, en medio de la realidad sumariamente descrita, sin perjuicio de lo deseable, sustentado en las aspiraciones y los sueños de una Constitución Política, las relaciones de trabajo en Colombia se debaten entre la aversión por la rigidez que algunos censuran a las normas ordinarias laborales en relación con el contrato de trabajo, frente a las necesidades de los tiempos, y la llamada flexibilización laboral que, independientemente de las teorías económicas al respecto, ha terminado siendo en la práctica una búsqueda desesperada por reducir costos laborales y escapar al imperio impositivo de los aportes parafiscales.

Dice que se flexibiliza quien logra escapar o cree que escapa del contrato de trabajo o de las estabildades reforzadas e ingresa en el universo de los costos variables, libre de aportes parafiscales o, al menos, libre de la estabilidad de contrato y de las exigencias de unas remuneraciones específicas.

Surge entonces la hija de la flexibilización: “la tercerización”.

En la práctica, termina *tercerizando* quien descompone sus líneas de negocio para *mercenarizarlas*, rompe sentidos de identidad y pertenencia y genera, bien sea mediante cooperativas de trabajo asociado con sus correspondientes precooperativas, de sociedades mercantiles, asociaciones o fuerza laboral individual pero independiente, construcciones o diseños, la mayoría de ellos hechizos, sustentadas en la desesperación que



produce el desempleo, en medio del aprovechamiento de la necesidad vital del trabajador y del apremio por obtener rentabilidad en una economía precaria.

La dinamización: una esperanza para generar libertades empresariales

Encontrando un mecanismo

En medio de una cultura fría y pragmática que desconoce lo humano o lo olvida para ganar sin miramientos, he encontrado un mecanismo que recoge todos los sistemas de contratación, si a ello hubiere lugar, y le apuesta a lo preferible en términos de trabajo digno y justo, construyendo comunidades empresariales, que he denominado “Redes de Cooperación Productiva Sostenibles”. Con él se pretende trascender los desacreditados conceptos de flexibilización y tercerización, permitiendo un universo en el cual la utilización o aplicación del contrato de trabajo, los trabajadores en misión, las cooperativas de trabajo asociado y, en general, la contratación independiente, derivan su presencia en el mundo del trabajo, de una adecuada integración de criterios, según las reales necesidades del negocio, y no de un acomodamiento indebido, incorrecto e indigno del mecanismo respectivo, a una determinada actividad, con causa en la desesperación y, muchas veces, en la ignorancia.

Con este propósito he encontrado un gran apoyo en el concepto de la civilidad aplicada a lo laboral que, en esencia, se resume en el concepto de la laboralidad.

Para ello es importante recuperar el concepto de laboralidad.

La laboralidad es la aplicación de la civilidad al trabajo para generar comunidades productivas, rentables, operativas y humanizadas, haya o no dependencia laboral.

Se construyen comunidades empresariales con la capacidad para aplicar laboralidad, cuando adquieren la dimensión para construir coherencias, armonías, conciertos productivos, en medio de la diversidad; en fin, afectos compartidos, expresiones de encuentro, sentidos amorosos del negocio como generador de vida. En últimas, identidades y pertenencias.

Es decir, coherencias.

¿Qué se requiere?

No basta imponer y exigir, tampoco basta hablar de cooperación per se; es necesario empezar a caminar.

La nueva forma de hacer empresa

He aquí un panorama de la nueva forma de hacer empresa, del nuevo modelo de empresa.

Si todos siguen al mismo director, persiguiendo la armonía, y todos con partituras diversas interpretan la misma obra porque aman lo que hacen y creen que vale la pena, tenemos un punto de partida para empezar a gestar una manera de hacer empresa.

Concierto para dinamizar lo social en procura de eliminar la fuerza.

La laboralidad es la aplicación de la civilidad al trabajo para generar comunidades productivas, rentables, operativas y humanizadas, haya o no dependencia laboral.

Redes de cooperación

Las redes de cooperación empresarial desarrollan una concepción vitalista de la dinamización de la economía, mediante la generación de afectos compartidos en torno a una visión común, desde perspectivas diversas, que trascienden la modalidad dependiente o independiente de las relaciones de trabajo.

Responden fundamentalmente a la construcción de comunidades sustentadas en sentidos de identidad y pertenencia respecto de un negocio común.

Consecuentemente, significa una cultura organizativa, es decir, un modo de ser y de actuar en el que los componentes, en calidad de cooperantes, bien sea como trabajadores, como contratistas independientes vinculados mediante outsourcing, cooperativas de trabajo

asociado, trabajadores en misión o en mecanismos de asociación similares, promueven un tejido de esfuerzos productivos sustentado en coherencias funcionales, de acuerdo con los procesos que dan razón de ser a esa comunidad productiva empresarial.

En la red de cooperación se tejen historias de humanidad antes que propósitos meramente formales o técnicos.

Para su existencia sostenible se precisa de unas características de contenido cualitativo que se resumen así:

1. Superación del paternalismo a través de la civilidad empresarial, es decir, de la formación de verdaderos conectores de corresponsabilidad.
2. Conciencia del todo del negocio para entender el valor de la parte como componente de la red.
3. Identificación del componente con la red, como socio estratégico del negocio sistémicamente concebido y no como un tercero al margen.
4. Inclusión en la cultura empresarial tanto de los trabajadores como de las unidades autónomas empresariales (outsourcing y cooperativas).
5. Reglas de juego claras a través de “constituciones políticas empresariales” que consagren la razón pública, es decir, lo que todos los componentes de la red consideran válido para legitimar, desde lo que hacen, la cadena productiva.
6. Verdaderas autonomías en términos de sentidos del deber, mediante condiciones claras en los contratos tanto de trabajo como en los civiles y comerciales, que permitan dar solidez al tejido.
7. Enriquecimiento permanente a través de la incorporación de experiencias que retroalimentan y potencian las posibilidades del negocio, porque permiten que los componentes autónomos se especialicen en su línea de servicio a través de su propia experiencia y de su conexión con otras redes.

Esta interacción de redes es lo que constituye una trama dinámica de la economía. Por esta razón, al hablar de redes de cooperación empresarial se superan términos como “flexibilización” o “tercerización”, dado que su propósito es dinamizar antes que adoptar la conducta pasiva de la “flexibilización laboral” e incluir para hacer comunidad, antes que desagregar para

generar personas que solamente sobreviven a través de contratos, sin tener una conciencia colectiva de la bondad del negocio que los vincula y, por lo tanto, sin un verdadero sentido de pertenencia, lo que lejos de generar vida productiva, termina creando *mercenarización* de las actividades empresariales, en detrimento de la calidad y reduciendo costos bajo estructuras meramente formales que no dan seguridad alguna frente al principio constitucional laboral de la primacía de la realidad.

En suma, una red de cooperación empresarial sostenible involucra desarrollo, justicia y crecimiento, creando tejidos celulares que se autogeneran (autopoiesis). Como en las orquestas, se trata de generar un tejido de instrumentos que desde la diferencia construyan armonías, es decir, hagan autogeneración a partir de sus propias sabidurías. Verdaderos diálogos en la acción que permitan redescubrir capacidades, ampliar gustos por lo que se hace, recuperar experiencias, apoyar condiciones dignas de trabajo, protección social digna y calidad de vida.

Batallas significativas

La nueva forma de hacer empresa no se puede limitar a ejecutar, administrar o gestionar; es necesario crear condiciones de dinamización y movilización de las capacidades humanas.

Para ello es indispensable librar unas batallas significativas:

1. La humanización, para brindar a las personas una calidad de vida a su medida.
2. La capacitación.
3. La recuperación del valor de las sabidurías dispersas.
4. El rediseño de proyectos capaces de consultar necesidades reales.
5. El apoyo a dichas redes en materia de protección social, de afiliación digna y razonable a los Sistemas de Seguridad Social.
6. La generación de afectos compartidos.
7. La creación de condiciones reales y efectivas en las que las independencias obedezcan a entregas verdaderas de medios de producción, y las depen-



dencias a situaciones concretas de disponibilidad abierta, en las que la imposición y la exigencia no surgen con referencia a jerarquías sino a responsabilidades.

8. Desmontar la condición de rey feudal, el temor a dismantelar poderes individuales, para generar poderes colectivos que desde la diversidad, con partituras claras, puedan crear armonías.

Cómo se construye:

He aquí algunos pasos básicos:

1. Se evalúan las estructuras empresariales para focalizar las áreas, secciones o líneas de negocio que tienen verdadera dependencia y se establece cuáles podrían generar verdaderos sentidos de autonomía.
2. Se capacita.
3. Se entregan medios de producción.
4. Se crea en ese conjunto un tejido orquestado de unidades empresariales que, desde las diferentes perspectivas, construyan vida, es decir, hagan autogeneración a partir de sus propias sabidurías, verdaderos diálogos en la acción, que permitan redescubrir capacidades, ampliar gustos por lo que se hace. Recuperar experiencias.

Qué se requiere

Verdaderos líderes. Un líder que oriente, cree y diseñe, pero permita la expresión de las personas para darles su propio liderazgo; que sea capaz de crear modelos como el de las orquestas, en el que se diga, lo hiciémos todos.

Seres humanos que valoren su propia bondad y estén en capacidad de compartirla con los otros, y a partir de allí dinamicen y potencien sus capacidades, entendiendo que el todo es más que la suma de las partes.

Las cooperativas de trabajo asociado: oportunidad para la autonomía empresarial

El Decreto 4588 de 2006 reglamentó recientemente la organización del funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, ratificó la

exigencia para que estas organizaciones sin ánimo de lucro sean creadas y desarrollen su actividad como verdaderas empresas que responden a su sentido original de permitir a un grupo de personas, con su trabajo, tener capital.

Desde este punto de vista, el objeto fundamental de estas empresas es generar y mantener trabajo en condiciones que promuevan cuatro “autos” (del griego, *por sí mismo*):

- Auto - gestión
- nomía
- determinación
- gobierno

Para fortalecer estos “autos”, la disposición legal antes referida hace dos grandes precisiones fundamentales:

Primera. Para contratar con terceros, las cooperativas de trabajo asociado deben ejecutar “un proceso total (...) cuyo propósito final sea un resultado específico (...) también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final”.

Segunda. La cooperativa de trabajo asociado debe “ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor”. Si estos “son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa”.

Teniendo en cuenta estas precisiones fundamentales de orden legal y ante la exigencia de validar verdad para evitar que se utilicen para instrumentalizar o

La cooperativa de trabajo asociado debe “ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor”.

cosificar las personas, me permito formular a continuación algunos criterios de apoyo para valorar una verdad.

El propósito básico es el ya anunciado:

La verdad no está dada, se construye, y en este caminar apporto los siguientes criterios de ayuda, en relación con la constitución e implementación del sistema cooperativo de trabajo asociado, a fin de atenuar riesgos de orden legal y social.

Requisito fundamental

Que haya verdad, realidad y no manipulación. Que haya deseo de construir y sentido de cooperación. Hay que rehacer el contrato social.

Ni las cooperativas ni el outsourcing ni el contrato independiente ni el contrato de trabajo ni las líneas de negocio, son capaces de generar trabajo por sí mismas, si ante todo se quiere el producto pero no hay proceso real de cambio, si se quiere recibir pero no dar, si hay egoísmo

De nosotros depende que haya libertades empresariales o esclavitud laboral

En el campo del derecho puedo hacer capital con la persona que trabaja, bien vinculándolo como socio industrial o formándolo como empresario asociado a una cooperativa de trabajo.

Pero en esencia, el reto sigue siendo el mismo: o los contratos son para “explotar” o para que construyan capital social.

No hay responsabilidad social cuando no promovemos entre los miembros de las cooperativas de trabajo asociado su condición de empresarios.

Qué nos corresponde a todos

Luchar para que haya armonía en el concierto de las redes de cooperación, a las que debemos defender cuando encarnen realidad, y no permitir la simulación o la manipulación.

Para ello, es muy importante tener unos ingredientes:

1. Reconocer la común humanidad.
2. Evaluar visiones compartidas.
3. Promover ciudadanía económica.
 - a. Importancia del diálogo: el lenguaje es la diferencia específica de la condición de humanidad.
 - b. Características del diálogo: escuchar, argumentar, entenderse, pretender soluciones correctas. En suma, abrirse a la participación para que el pluralismo sea sinérgico y no trágico.
4. Derecho a soñar.

No renunciemos

Estamos en la época de no renunciar. ¿A qué?:

- A generar vida buena, mientras tengamos vida.
- A tejer redes de coherencia.
- A entrelazar afectos con visiones compartidas.
- A crear firmezas razonables.
- A construir lo que derrote el egoísmo, sin esperar que la solución llueva del cielo.
- A mantener como una exigencia prioritaria:
 - Conectar miradas.
 - Ponerle corazón a las cifras.
 - Entronizar las mediciones y los indicadores como apoyo a mi actitud de humanidad.
 - Aplicar la sabiduría recuperadora del amor por lo que hago, por las demás personas.
- A seguir luchando por trascender mis soberbias, mis arrogancias, mis egoísmos.

Neguémonos a renunciar al esfuerzo de buscar hacer mejor las cosas con la ayuda de todos.

Jamás renunciar al propósito existencial de construir vida buena, estemos donde estemos.

Empecemos a construir el paraíso de la habitabilidad humana en el trabajo, desde nuestro inmediato día a día, y soñemos buenos negocios, sustentados en la dignidad y en la justicia en el trabajo.