



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO

Notas de investigación

Papel de trabajo 002/2007

Notas de investigación es una publicación electrónica no periódica del Instituto de Economía Social y Cooperativismo –INDESCO-. Presenta avances investigativos y reflexiones en torno a la economía social y el cooperativismo como uno de los medios de difusión de los trabajos realizados por sus investigadores.

Este papel de trabajo puede ser reproducido total o parcialmente, siempre y cuando se mantengan los reconocimientos. Su contenido no compromete de ninguna forma al Instituto de Economía Social y Cooperativismo ni a la Universidad Cooperativa de Colombia.

Este papel de trabajo fue presentado en el II Coloquio Internacional de la Red Universitaria Euro-Latinoamericana de Estudios en Economía Social y Cooperativa (RULESCOOP).

Título:

La responsabilidad social en cooperativas de trabajo asociado en Bogotá: una mirada desde su naturaleza empresarial y asociativa

Palabra clave:

Cooperativismo, responsabilidad, identidad

Autor:

Juan Fernando Álvarez

Afiliación:

**Instituto de Economía Social y Cooperativismo –INDESCO-.
Universidad Cooperativa de Colombia**

Dirección:

Avenida Caracas No. 44-21

Teléfono:

245.05.55 ext.25

Correos electrónicos:

juanfernandoalvarez@gmail.com



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN BOGOTÁ: UNA MIRADA DESDE SU NATURALEZA EMPRESARIAL Y ASOCIATIVA¹

Introducción

Desde varios frentes, gubernamentales y no gubernamentales, se le otorga a las cooperativas de trabajo asociado una función económica y social prodigiosa. Para algunos, estas empresas mitigan la pobreza, generan empleo y bienestar para la sociedad. Para otros, más optimistas, representan un sistema alternativo llamado a superar las contradicciones del mercado.

No obstante, en la actualidad las cooperativas de trabajo asociado en Colombia se encuentra en un estado de alerta debido a la proliferación de pseudo-cooperativas que utilizan esta figura jurídica, para realizar prácticas laborales y de contratación contrarias al espíritu cooperativo, y que en definitiva generan tercerización, deslaborización, precarización de las condiciones salariales y de la seguridad social de los trabajadores-asociados.

Lo anterior, es motivado, en parte, por vacíos y excesos de Ley que dan espacio a la práctica de este tipo de irregularidades, por una débil capacidad reguladora de los organismos de supervisión, pero sobre todo por una tendencia a la desnaturalización de estas empresas, en ámbitos donde la información institucional es incompleta, donde las empresas no sortean adecuadamente las presiones del mercado y donde no existe una gestión clara orientada a cumplir el objeto social de las empresas y la responsabilidad social con sus grupos de interés.

Este papel de trabajo aborda los anteriores elementos mediante la especificación del cumplimiento de su responsabilidad en los órdenes legal y laboral y el planteamiento para la verificación en el orden asociativo y doctrinario.

¹ **Juan Fernando Álvarez** (economista, especialista en evaluación social de proyectos y master en economía social. Coordinador de Investigación del Instituto de Economía Social y Cooperativismo INDESCO. Universidad Cooperativa de Colombia).

I. Especificidades legales y doctrinales de las cooperativas de trabajo asociado

Las cooperativas de trabajo asociado se definen como empresas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios (Ley 79, art.7), basados en el espíritu cooperativo.

Los asociados actúan en calidad de trabajadores propietarios de su propia empresa. En este sentido, la propiedad de los medios de producción guarda estrecha relación con la característica de asociación que a la empresa subyace.

El asociado trabajador es copropietario de la empresa, y como tal aporta, asume riesgos y decide que hacer con los excedentes de sus acciones empresariales, en conjunto con el resto de cooperantes.

Por tanto, su relación jurídica como trabajador guarda relación directa con las normas cooperativas y los estatutos internos, y al no haber acuerdo entre partes con relaciones de dependencia y subordinación no existe contrato laboral en los términos indicados por el código sustantivo del trabajo.

Su remuneración viene dada por compensaciones y retribuciones de servicios prestados y su participación en los excedentes viene dada por el uso de servicios o aportes en trabajo (Cely, 2006). De forma tal, que estas empresas generan asociatividad empresarial basada en el trabajo, más no en el empleo asalariado.

Claro está, que estas empresas pueden eventualmente contratar mano de obra asalariada, pero la naturaleza cooperativa tiende a confundirse y consecuentemente a perderse dado que los asociados-trabajadores tendrían que vincular necesariamente a los trabajadores asalariados como asociados a fin de no apropiarse de la plusvalía generada por su acción laboral.

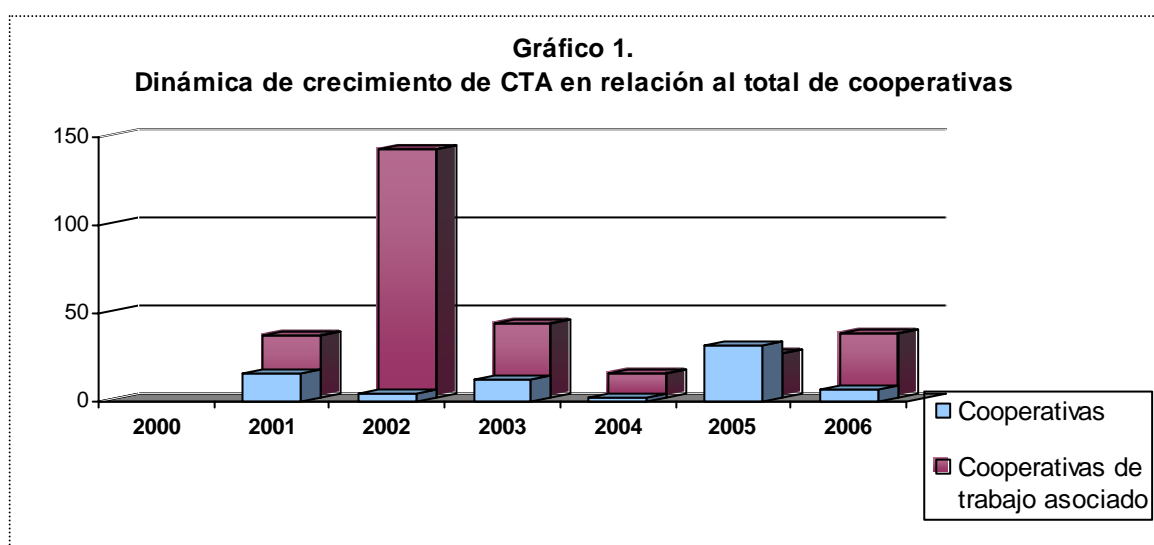
Con respecto a la actividad que desempeña la empresa en pro del desarrollo económico se puede afirmar que estas empresas pueden atender y complementar, por un lado, las funciones asignativas, redistributivas y reguladoras de desequilibrios del Estado y por otro lado, compensar y/o mitigar las fallas de mercado.

En este aspecto, se ciernen las miradas de la mayoría de promotores del cooperativismo de trabajo asociado quienes al desconocer las especificidades de estas empresas, crean un mito al verlas como solución casi mesiánica a los problemas de desempleo y subempleo de la economía colombiana.

II. Estructura de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia

Las estadísticas muestran que para 1933 existían 4 cooperativas de trabajo asociado en Colombia; hacia 1983 el número de estas empresas llegó a ser de 45; y en 1990 se registraron 162 empresas y 465 precooperativas de trabajo asociado². En 1991 las cooperativas de trabajo asociado ascendían a 339 y fueron reportadas 490 precooperativas. En el año 2000 se registraron 373 cooperativas de trabajo asociado, cifra que se triplicó para el año 2002, se quintuplicó en el año 2004 y a finales del año 2005, alcanzaron un número de 2.428 organizaciones. A finales del año 2006, se reportan 3.296 cooperativas de trabajo asociado (Confecoop, 2007)

Tomando en cuenta al resto del sector cooperativo colombiano, la participación de las cooperativas de trabajo asociado se incrementó del 12.9% de las entidades cooperativas en el año 2000 al 48% en el 2006. En términos de crecimiento anual, desde el año 2000, las cooperativas de trabajo asociado también han superado de forma tangencial al crecimiento de todo el sector cooperativo nacional.



Fuente: elaboración propia

Sin duda, el abrumador crecimiento de estas empresas ha desbordado cualquier pronóstico: ¿Qué ha motivado esta dinámica de rápido crecimiento en el número de entidades, asociados y empleados?

² Figura jurídica mediante la cual una empresa cooperativa formalmente constituida apoya el desarrollo, crecimiento y consolidación de una empresa cooperativa que recién nace, a fin de asegurar que sus asociados se inicien de la forma más adecuada a la práctica autogestionaria de la asociación.

III. La formación de un mito y prácticas comunes

Un mito y una realidad:

Las cooperativas generan empleo...y además...

La generalización del uso de estas empresas ha tenido consecuencias bien importantes en las estrategias empresariales para controlar la fuerza de trabajo, al tiempo que se reducen los costos de la mano de obra y se ponen en marcha mecanismos de disciplinamiento laboral, vía nuevas modalidades de contratación (Urrea, 2006).

La expresión anterior, pareciera confirmar que al tenor de considerar a las cooperativas como una solución al desempleo, se considera que en su accionar estas organizaciones son reguladoras del desequilibrio laboral, visto en términos de ausencia de una mayor flexibilidad laboral.

En este sentido, es posible que la promoción de cooperativas con el fin de disminuir los problemas de desempleo y subempleo de la economía colombiana, esté generando "malas prácticas" de precarización y flexibilización laboral por parte de empresarios que ven en estas empresas un buen medio para reducir costos y evadir responsabilidades contractuales.

Pese a existir pocos estudios asociados a la materia, hay una serie de hallazgos que parecieran confirmar que el abrumador crecimiento de estas empresas se debe en buena medida a malas prácticas laborales y no a una explosión de la asociatividad cooperativamente entendida.

En efecto, las cooperativas de trabajo asociado en Colombia presentan, según la Superintendencia de la Economía Solidaria (Supersolidaria, 2004), las siguientes prácticas comunes que se expresan como señales de alerta por desnaturalización:

- ❖ Altos ingresos y bajos excedentes: ¿por qué existen tan altos ingresos y tan bajos excedentes?, ¿se remuneran los cooperadores sólo como trabajadores olvidando su condición de empresarios?
- ❖ Desmesurado incremento de las empresas en los siguientes indicadores: Número de entidades, Número de asociados y Número de empleados con alta concentración territorial en zonas industriales del país: ¿por qué las cooperativas de trabajo asociado están concentradas en zonas industriales?

- ❖ Evidencia de prácticas de sustitución de nómina en empresas, evasión de impuestos, traslado a los asociados el valor de las cotizaciones de seguridad social, trabajadores en misión, etc.

A similares conclusiones han llegado algunos estudios de investigación adelantados por investigadores de la Universidad del Valle³, Universidad Nacional de Colombia⁴, Universidad Externado de Colombia⁵, Pontificia Universidad Javeriana⁶, Universidad Autónoma de Colombia⁷ y Escuela Nacional Sindical⁸, en las que se indican como señales de alerta:

- ❖ Bajo nivel de formación cooperativa de los asociados
- ❖ No se tiene propiedad de los medios de producción
- ❖ Poca independencia contractual
- ❖ Alta rotación de asociados
- ❖ Asociados-Trabajadores trabajando para la misma empresa y con una experiencia anterior en las empresas contratantes
- ❖ Presencia de múltiples precooperativas promovidas por un solo grupo empresarial o de asesoría técnica

Estas señales de alerta nos indican que algunas de estas empresas realizan prácticas de deslaborización, precarización por mecanismos de tercerización e inducen a sus trabajadores a pertenecer a estas empresas dados los beneficios que genera la ausencia de pago de imprevistos y la disminución de costos vía tercerización.

La evidencia muestra que en el total de las alertas cooperativas, a mayor grado de alejamiento de la especificidad cooperativa, mayor es la posibilidad de utilizar a estas empresas como medios de tercerización, precarización laboral y flexibilización laboral, contribuyendo más al fortalecimiento de la desigualdad laboral que a la consolidación de una alternativa productiva.

³ Fernando Urrea Giraldo en “Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo”.

⁴ Ome, L. (2005). La gestión de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) de Bogotá, dedicadas a la prestación de servicios.

⁵ Hernández, H. & Martínez, S. (2004). Análisis prospectivo de las cooperativas de trabajo asociado.

⁶ Moncada, M. & Monsalvo, Y. (2000). Implicaciones laborales del outsourcing.

⁷ Álvarez, J., Gordo, M. & Sacristán, C. (2006). Proyecto: La empresa asociativa, ¿constituye una alternativa viable en Colombia?.

⁸ Ricardo Aricapa en “Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero. Flexibilización o salvajismo laboral”.

IV. Elementos básicos de responsabilización empresarial en cooperativas de trabajo asociado

Para efectos de este papel de trabajo entiéndase responsabilidad social, para las cooperativas de trabajo asociado, como el compromiso y deber que tienen los asociados, las instituciones y las empresas de satisfacer las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, y de sus grupos de interés, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Este compromiso se expresa a partir del cumplimiento de una serie de obligaciones inherentes a la condición empresarial y asociativa de las organizaciones en mención, las cuales vienen expresadas en reglas para regular la expresión empresarial y generalmente pautas y códigos para la expresión asociativa. Entre las reglas de índole empresarial⁹ más importantes encontramos:

- Reglas relacionadas con la constitución, funcionamiento, fusión y liquidación de empresas.
- Reglas relacionadas con el régimen tributario correspondiente y la función social de las empresas
- Reglas asociadas al régimen de trabajo correspondiente
- Reglas asociadas a las prácticas comerciales

Sin embargo, las obligaciones inherentes a la condición empresarial y asociativa no están expresadas dentro del ordenamiento jurídico como un Código de Responsabilidad Social, y de allí la dificultad que existe para determinar cuáles son las obligaciones, deberes y responsabilidades que tienen las empresas para desarrollar y ejecutar su objeto (The Global Compact, 2007).

En este sentido, una empresa responsable requiere el cumplimiento de normas y obligaciones de Ley; pero para recibir el calificativo de socialmente responsable debe desplegar acciones y compromisos más allá de los estatuidos legalmente (ver gráfico 2). Por tanto, es difícil calificar a una empresa asociativa como socialmente responsable si, a pesar de ejecutar acciones de tipo solidario, no es capaz de cumplir con sus deberes tributarios, laborales y comerciales, entre otros.

⁹ Las reglas de índole asociativa surgen de la adhesión a principios universales para la gestión cooperativa y algunos códigos de acción social para estas empresas.

Gráfico 2. De la empresa responsable a la empresa socialmente responsable



Fuente: elaboración propia

De forma que la responsabilidad social es una construcción política que implica el cumplimiento de normas legales, pero también de preceptos asociativos. Las necesidades y aspiraciones están contenidas en los estatutos de la empresa y su satisfacción constituye una buena aproximación al cumplimiento de su objeto social.

Lo que sigue a continuación son los comentarios de algunos hallazgos de investigación que a partir de las pautas anteriores y de la identificación de un conjunto de variables de gestión, que busca verificar el cumplimiento de la responsabilidad empresarial en los órdenes legal y laboral para cooperativas de trabajo asociado de Bogotá.

V. Hallazgos sobre gestión cooperativa y responsabilidad

La gestión de empresas cooperativas atiende a su lógica y especificidad. En este sentido, en una reciente investigación sobre la temática realizada por el autor (2006) fue posible constatar, con respecto a las reglas de índole empresarial mencionadas en el apartado anterior, que:

- De la totalidad de cooperativas de trabajo asociado reportadas en Bogotá en el 2005¹⁰, sólo el 14.5% mantiene, luego de su constitución, un funcionamiento claro en términos de independencia en la gestión. En efecto, cerca del 10% de entidades no reportan trabajadores-asociados o reportan menos de los que legalmente se requieren para la constitución cooperativa. Por otra parte, cerca del 30% de entidades reportan un mismo domicilio y número telefónico correspondiente mayoritariamente a la sede de empresas de *outsourcing* laboral¹¹. Finalmente, un significativo número de empresas reportan que su creación y funcionamiento atiende a iniciativas, no siempre voluntarias, de firmas mercantiles y su acción empresarial está enmarcada en la prestación de servicios exclusivos a estas empresas promotoras.
- Con respecto a las reglas relacionadas con el régimen tributario es necesario apuntar que en Colombia las cooperativas de trabajo asociado están exentas de impuesto de renta y esa exención se logra con la inversión del 20% del excedente contable en educación formal. En este sentido, fue posible constatar que, a través de la constitución de cooperativas de trabajo asociado, las firmas mercantiles logran una reducción de los costos del 23%. No obstante, la función social de la empresa con sus asociados queda en un segundo plano, en especial con lo relativo a la aplicación de la educación cooperativa en forma progresiva. Se pudo constatar, para una muestra de 28 cooperativas en Bogotá, una escasa formación cooperativa y el estancamiento luego de la aplicación de jornadas obligatorias de 20 horas, en el mejor de los casos, e incluso algunos dirigentes consideran que incrementar la capacitación de sus asociados puede llevar a la ingobernabilidad de las cooperativas.

¹⁰ Según la Confederación de Cooperativas de Colombia, 548 entidades.

¹¹ Cabe destacar que según Urrea (2006), cerca del 60% de estas entidades se encuentran en las principales zonas industriales del país.

- Con respecto a las reglas relacionadas con el régimen laboral es necesario precisar que en la cooperativa de trabajo asociado, la regulación jurídica no se rige por el código sustantivo del trabajo, sino por normas civiles, comerciales y los estatutos de la empresa. Lo anterior ha generado un ambiente institucional que propicia la utilización de esta figura con fines de *domping* laboral, deslaborización y tercerización, pese a la existencia de una normatividad bastante amplia en la prohibición de estas prácticas pero inoperante desde el punto de vista de su aplicación. En efecto, luego del estudio, se pudo constatar que en muchos casos la creación de la cooperativa se debió a la necesidad de formalizarse para poder mantener su trabajo con entidades del Estado y empresas del sector privado. Se constató que la vinculación de nuevos asociados depende en un 57% de las necesidades de la empresa contratante y sólo en un 29% del volumen de actividades que alcance la empresa. Por otra parte, más del 40% de las entidades bajo estudio reportan que la vinculación con la cooperativa finaliza una vez terminado el vínculo laboral. Todos los hallazgos sin duda son indicios de una irresponsabilidad laboral explícita y de que estas empresas tienden a ser mecanismos de flexibilización laboral, una vez pierden su función social.
- Con respecto a las reglas relacionadas a las prácticas comerciales, se realizó un ejercicio econométrico en el cual se verificó que las cooperativas de trabajo asociado en Bogotá no son capaces, en periodos de crisis, de administrar la reconversión de empresas tradicionales a empresas de participación con el objetivo de preservar los puestos de trabajo existentes, ni son capaces de servir como alternativas al desempleo, dado que no se convierten en una alternativa de "empleo" e ingresos respecto a las empresas de mercado, sino en un complemento en la medida que les permite reducir sus costos de operación. Por tanto, la acción comercial es más cercana a las firmas capitalistas que a firmas alternativas, confirmándose las afirmaciones de Chaves y Monzón (2003) que muestran como estas empresas al actuar en el mercado, atienden y complementan, las funciones asignativas, redistributivas y reguladoras de desequilibrios del Estado, y por otro lado, compensan algunas fallas de mercado (Arango & otros, 2005).

En el ámbito asociativo y doctrinal quedan aún grandes espacios por analizar, no obstante en una mirada inicial se constató que:

- Pese a que en otros países la creación de cooperativas de trabajo asociado está motivada en gran medida por razones de adhesión a una causa, doctrina o propósito social común, para el caso de Bogotá, el 89% de los entrevistados tuvo como principal propósito la expectativa de mayores ingresos.
- Con respecto a los medios de producción, el 43% reportan que pertenecen a las empresas contratantes, lo que indica una fuerte presencia de empresas promotoras, ausencia de independencia económica y dificultades para la asignación de salarios por fuera de los parámetros del mercado.
- Poco más del 90% de estas empresas se constituyen como microempresas o pequeñas empresas¹² y tienen como problema el difícil acceso al crédito para atender nuevas demandas. Lo anterior resulta de una inmensa cantidad de empresas que prestan servicios con poco valor agregado y en los cuales la compensación en el 10% de los casos es inferior al salario mínimo legal vigente¹³, el 50% están entre uno y dos salarios mínimos, el 20% corresponde a tres salarios mínimos, el 14% entre cuatro y cinco salarios mínimos y el 6% corresponde a compensaciones mayores a cinco salarios mínimos percibidos exclusivamente por la dirigencia cooperativa. Lo anterior, es reflejo de una alta concentración de las compensaciones dentro de las cooperativas superando en algunos casos al índice de Gini para Colombia¹⁴.
- La mayoría de estas empresas se consideran así mismas como responsables, a pesar de reconocer que el ambiente, la comunidad, la política, la ética y los derechos humanos son áreas ajenas a su desenvolvimiento empresarial y que la educación, el desarrollo del liderazgo y la ayuda en casos de calamidad son áreas más cercanas a la filantropía que a una estrategia empresarial.

De forma que, al hablar de responsabilidad social en las cooperativas de trabajo asociado en Bogotá se evidencian grandes brechas en su accionar y es claro que aunque no todas las empresas son socialmente irresponsables, la generalidad de estas

¹² Las microempresas se clasifican por la posesión de activos hasta 108.000 dólares y las pequeñas empresas hasta 1.084.500 dólares (tasa de cambio media para el mes de abril de 2007).

¹³ Aproximadamente 220 dólares al mes.

¹⁴ Estimados por el Departamento Nacional de Planeación en 0.55.

empresas siguen una tendencia a la tercerización laboral, a la deslaborización y a la precarización salarial.

Buena parte de lo anterior se explica por el desconocimiento generalizado de la naturaleza empresarial y asociativa de estas empresas, pero también es claro que existe incapacidad institucional para controlar la tendencia a la desnaturalización de estas empresas.

VI. Apuntes finales

Las evidencias muestran que aún la responsabilidad social no es un tema central de la agenda de estas empresas y muchas de ellas se debaten entre la ilegalidad jurídica y la descomposición asociativa. De forma que, una primera tarea en miras a la responsabilización de las cooperativas de trabajo asociado en Bogotá, es el cumplimiento de la normatividad cooperativa y el avance hacia una gestión por valores y principios que genere un proceso de autoformación para los asociados y de reconocimiento a su identidad.

Las presentes notas no buscan sentar conclusiones, ni precisiones definitivas, sólo busca poner en relieve algunos aspectos de indispensable tratamiento en miras a una política pública (estatal y no estatal) de fortalecimiento, reconocimiento y reingeniería organizacional de estas empresas en un contexto económico e institucional favorable a la constitución, pero no al desarrollo de la función social empresarial, requisito de necesaria identificación para comenzar a trabajar de forma socialmente responsable con los asociados, el sector, el Estado y con dimensiones aún imprecisas en la práctica como el medio ambiente y los derechos humanos.

Es necesario seguir estudiando...

Bibliografía

Álvarez, J., Gordo, M. & Sacristán, C. (2006). Proyecto: La empresa asociativa, ¿constituye una alternativa viable en Colombia?. Avance de investigación. Universidad Autónoma de Colombia, Bogotá D.C.

Arango, Miguel; Cárdenas, Mauricio; Marulanda, Beatriz & Paredes, Mariana (2005). Reflexiones sobre el aporte social y económico del sector cooperativo colombiano. Cuadernos Fedesarrollo 15. Bogotá D.C.

Aricapa, R. (2006). Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero. Flexibilización o salvajismo laboral. Escuela Nacional Sindical. Recuperado del sitio <http://www.ens.org.co/publicaciones.htm>

Chaves, R., Monzón, J. & Sajardo, A. (2003). Elementos de economía social: teoría y realidad. Valencia: Universidad de Valencia.

Confecoop (2006). Informe de gestión 2005. Recuperado del sitio <http://www.confecoop.coop>

Congreso de la República. Ley 79 de 1988.

Cardozo, H. (2005). Cooperativas de trabajo asociado. Aspectos jurídicos, contables y estadísticos. Ediciones ECOE, Bogotá D.C.

Hernández, H. & Martínez, S. (2004). Análisis prospectivo de las cooperativas de trabajo asociado. Tesis de especialización de la Facultad de Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia, Bogotá D.C.

Moncada, M., Monsalvo, Y. (2000). Implicaciones laborales del outsourcing. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C.

Morales, A. (1998). Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado. Valencia: Cirioc-España.

Ome, L. (2005). La gestión de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) de Bogotá, dedicadas a la prestación de servicios. Tesis de maestría de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C.

Superintendencia de la Economía Solidaria (2004). Cooperativas de trabajo asociado", video conferencia, agosto 2 de 2004. Recuperado del sitio <http://www.supersolidaria.gov.co> el 25 de agosto de 2006.

The Global Compact (2007). Estado, políticas públicas y responsabilidad social. Documento de soporte para la mesa de trabajo público-privada de concertación de políticas públicas de responsabilidad social empresarial. Unidad Técnica Legislativa de la Presidencia del Senado. Bogotá.

Uribe, C. (1994). De trabajadores a empresarios. Cooperativas de trabajo asociado para el siglo XXI. Instituto de estudios sociales Juan Pablo II. Bogotá D.C.

Urrea, F. (2006). Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo. Escuela Nacional Sindical. Extraído de <http://www.ens.org.co/publicaciones.htm>

Villegas, R. (1977). Las Cooperativas de Producción y la Organización de la Cooperación y la Autogestión. La Paz: Universidad Católica Boliviana y Coopas.

Entrevistas:

Profesor Julio Noé Cely. A propósito del empleo y el trabajo en las cooperativas de trabajo asociado.