



# PRECARIZACIÓN LABORAL

## DISFRAZADA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Por Scarleth Muza

f smuza3 @ @la.muusa @delosojosindios

**A**ntes de empezar, repasemos un par de conceptos:

Muchos sabemos que las vinculaciones laborales se hacen mediante diversas modalidades de contratación, entre ellas tenemos: el contrato a término fijo, este se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años y es necesario que sea por escrito.

Encontramos también el contrato a término indefinido, este no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual.

Existen los contratos de aprendizaje, mediante estos una persona natural realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, cómo los que desempeñan los estudiantes del Sena en su etapa práctica.

Está el contrato temporal, ocasional o accidental y este es definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador, es recomendable hacerlo por escrito, dejando claro la tarea específica del trabajador.

Y por último encontramos el favorito de los empleadores y nuestro tema en cuestión: el contrato civil por prestación de servicios, en este tipo de contratos una persona es contratada para que desarrolle una actividad determinada cumpliendo con unas condiciones y unos lineamientos SIN estar sometida a la voluntad del contratante ni al cumplimiento de horarios, de ser así se estaría configurando una relación laboral que obliga de inmediato al empleador a reconocer una serie de derechos en cabeza del trabajador... sin embargo, esto hace parte de la larga lista de letras muertas en la legislación colombiana, puesto que de la teoría a la práctica la distancia es abismal.



El auge de este tipo de contrato ha sido tan grande que se ha convertido incluso en un ítem fundamental de campañas políticas, debido a que es una forma efectiva de atraer a potenciales votantes a cambio de vinculaciones laborales sin garantías reales.

Es así como los empleadores han "puesto de moda" al contrato de prestación de servicios, vulnerando la autonomía e independencia del contratista, sometiéndolo a órdenes y horarios no propios de esta modalidad de contratación, evadiendo de forma "lícita" las responsabilidades y derechos que por ley tienen con el trabajador, y no solo aprovechándose de la falta de oportunidades y el selecto acceso a ellas que obligan al trabajador a cumplir a cabalidad las exigencias del empleador, sino que también contribuyendo al deterioro y pauperización de las condiciones de trabajo y empleo, agravando así problemáticas sociales como la informalidad, el desempleo y la pobreza.

Sin duda alguna, es la nueva forma de esclavitud en el siglo XXI, puesto que las garantías para el bienestar del trabajador, la protección social, el ingreso adecuado y la estabilidad, son mínimas y en ocasiones no existen. En otras palabras: empleadores vestidos de contratantes, trabajadores mal llamados contratistas y precarización laboral disfrazada de prestación de servicios.

