

El contrato de prestación de servicios en Colombia: análisis de su uso indebido como forma de precariedad laboral desde la perspectiva contable y la responsabilidad social y empresarial.

Luisa Fernanda Bastidas Caicedo

Lufebastidas@unicauca.edu.co

Universidad del Cauca

El contrato de prestación de servicios en Colombia: análisis de su uso indebido como forma de precariedad laboral desde la perspectiva contable y la responsabilidad social y empresarial.

Resumen: El trabajo ha sido, a lo largo de la historia, una dimensión esencial de la vida humana. Desde las primeras comunidades, en las que la supervivencia dependía de la fuerza física y la cooperación, hasta las sociedades actuales marcadas por el capitalismo y la globalización, su concepción ha cambiado profundamente. En algunos momentos se entendió como castigo o sometimiento; en otros, como privilegio de quienes dominaban, y hoy se reconoce como un derecho fundamental y una vía de desarrollo social e individual. Sin embargo, las tensiones en torno al trabajo persisten. La precarización laboral, la desigualdad contractual y los costos sociales invisibles que asumen las familias evidencian nuevas formas de dominación y exclusión bajo la lógica del mercado. Esto nos lleva a cuestionar la responsabilidad ética de las empresas y a resignificar el trabajo como un eje de dignidad, justicia y construcción social.

Palabras clave: Trabajo, Precarización laboral, Contabilidad, Responsabilidad social, Costos sociales.

El trabajo es una forma de intercambio fundamental en nuestra sociedad actual y lo ha sido a lo largo de generaciones. Puede afirmarse que el concepto de trabajo está profundamente ligado a la existencia del ser humano, pues basta imaginar la vida de los primeros hombres y mujeres, quienes, aunque aún no hubieran definido el término, debieron valerse de su fuerza física y de su capacidad estratégica para garantizar la supervivencia y obtener alimento. En este sentido, Karl Marx definía el trabajo como un proceso entre el hombre y la naturaleza, y dicha concepción cobra sentido al analizar la historia de la humanidad. A medida que las sociedades evolucionaron, el trabajo dejó de ser únicamente una actividad orientada a la subsistencia individual y comenzó a configurarse como un proceso colectivo. Con el crecimiento de las comunidades y la aparición de formas más complejas de organización social, se consolidó la división del trabajo, entendida como la distribución de tareas específicas entre distintos individuos. Esta dinámica no solo permitió la especialización y el aumento de la eficiencia, sino que también dio origen al intercambio de bienes y servicios. Sin embargo, la consolidación de estructuras jerárquicas trajo consigo nuevas formas de dominación. En este contexto, surge la esclavitud como una de las primeras instituciones sociales donde el trabajo dejó de ser una actividad libre y colaborativa para convertirse en una imposición forzada. De este modo, el trabajo ya no se limitaba a garantizar la supervivencia del grupo, sino que se transformó en un mecanismo de acumulación de riqueza para unos pocos a costa del sometimiento de otros. La esclavitud sentó las bases de la estratificación social y de la desigual valoración de las labores, elementos que permiten comprender fenómenos posteriores como el clasismo organizacional y la desigualdad laboral.

Comprender cómo funciona el trabajo y la importancia en la construcción social e incluso individual implica reflexionar sobre su concepción, la cual no ha sido percibida de la

misma manera a lo largo de la historia ni se interpreta de forma uniforme entre las distintas disciplinas. Esto se debe a que el concepto de trabajo está condicionado por el contexto social, económico y cultural, así como por la cosmovisión propia de cada época y espacio.

En la antigua Grecia, el trabajo, especialmente el de carácter físico o manual, era considerado una actividad degradante y propia de los esclavos. Para los hombres, dedicarse a estas labores significaba una limitación frente a los ideales superiores de la vida, a ideales nobles como la política, la filosofía y las artes, que se concebían como parte de la libertad humana. En este sentido, el trabajo físico podía llegar a percibirse como una carga o maldición reservada para quienes se encontraban en una posición inferior.

Si atendemos a su etimología, el término trabajo se relaciona originalmente con el dolor, el sufrimiento, el castigo y el esfuerzo, pues proviene del latín *tripalium*, un instrumento de tortura en el que se inmovilizaba a los condenados o a los animales rebeldes. Esta connotación negativa acompañó al concepto durante siglos. Sin embargo, en la Edad Media comenzó a consolidarse una concepción más ambivalente. Aunque se mantenía la idea heredada de la tradición judeocristiana que lo vinculaba al castigo del pecado original, el trabajo empezó a legitimarse también como una actividad virtuosa y digna. Bajo los ideales cristianos, especialmente en el ámbito monástico, se revalorizó como un medio de progreso moral y espiritual, así como una forma de contribuir al bienestar colectivo.

Con la llegada del capitalismo, el trabajo se transformó en una mercancía cuyo valor comenzó a medirse en términos de productividad y salario. Aunque esta dinámica dignificó en cierta medida al ser humano al sustituir la esclavitud por el trabajo asalariado, también generó nuevas tensiones propias de la relación laboral.

En la actualidad, el trabajo se concibe como un derecho fundamental y como una vía de autorrealización, integración social y desarrollo colectivo; asimismo, puede percibirse como un medio de progreso, de acumulación de riqueza y de éxito. Sin embargo, aún persisten huellas de concepciones antiguas en las que el trabajo carecía de virtud y se consideraba indigno de un ser humano libre. No estamos completamente alejados del esclavismo ni de esta última concepción, pues la opresión, la estratificación social y las relaciones de dominación entre empleador y empleado así lo evidencian. El clasismo organizacional, el ideal social que se tiene de la riqueza, la construcción social del mérito y el privilegio de la clase alta frente a la desdicha de quienes carecen de capital físico, cultural, social y otros tantos, demuestran que aún seguimos en la ambivalencia de este término: el trabajo. Por ello, resulta imprescindible seguir resignificando este concepto, que, aunque etimológicamente conserva un origen vinculado al sufrimiento y la esclavitud, no significa que no podamos enfrentarlo de manera crítica para superar desafíos como la desigualdad, la precariedad y la falta de reconocimiento.

Las reflexiones críticas que deseo plantear sobre el ideal social del trabajo, el uso indebido del contrato de prestación de servicios y la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva contable se reflejan en el conocimiento adquirido a lo largo de mi formación universitaria y en las lecturas que he tenido la oportunidad de analizar. Reconozco que,

durante la carrera de Contaduría Pública, hubo materias, conceptos e ideales que lograron captar mi atención de manera significativa. Recuerdo especialmente aquellas clases que abordaban la dimensión social y que iban más allá del esquema teórico que caracteriza a la profesión. Estas experiencias ampliaron mi visión de la contaduría, no solo en lo intelectual, sino también en el sentido de pertenencia que me generan hacia la sociedad.

Como sustento de este ensayo, resulta fundamental comprender el concepto, la naturaleza y el marco legal del contrato de prestación de servicios y el, ya que dichos elementos permiten desarrollar un análisis crítico sobre su aplicación en el contexto colombiano. En particular, se examina la mala praxis contractual y empresarial, caracterizada por la desnaturalización de esta figura y su uso inadecuado, en contravía de lo establecido en la normativa:

El contrato de prestación de servicios es una modalidad contractual o figura jurídica de naturaleza civil o comercial, dependiendo del objeto del contrato y de quién lo suscriba. Tiene como finalidad la ejecución de una actividad o servicio específico a cambio de una remuneración previamente pactada, sin que exista relación laboral, subordinación o vinculación permanente. Este tipo de contrato ofrece flexibilidad, ya que surge para atender necesidades puntuales, temporales u ocasionales por parte del contratante.

Este tipo de contrato ofrece flexibilidad, ya que permite a las personas naturales o jurídicas contratar servicios para atender necesidades puntuales, temporales u ocasionales, sin asumir las cargas propias de un contrato laboral, como el pago de prestaciones sociales, afiliaciones al sistema de seguridad social, vacaciones, entre otros. Desde el punto de vista del derecho civil o comercial el contrato de prestación de servicios es de naturaleza bilateral pues ambas partes contraen obligaciones:

- el contratista se obliga a prestar un servicio
- el contratante se obliga a remunerarlo.

Sin embargo, desde el punto de vista del derecho laboral no nos encontramos bajo una figura contractual bilateral pues no hay una relación laboral y el contratista actúa como trabajador independiente.

Ahora bien, entender las diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral nos permite delimitar mejor las condiciones contractuales que se deben seguir en las organizaciones:

Recuerdo que al iniciar mi curso de derecho laboral me cautivó la historia de esta disciplina y la manera en que se consolidó a través de los cambios sociales, económicos y culturales vinculados al concepto de trabajo. En la modernidad, podemos hablar de derechos laborales gracias a las transformaciones que marcaron los distintos sistemas socioeconómicos, los cuales ya he descrito anteriormente como contextos históricos. En este sentido, considero que el derecho laboral constituye una forma de reivindicación del trabajo y, desde una perspectiva conceptual, está ligado a su resignificación. Sin embargo, no debe olvidarse que su existencia es también el resultado de los difíciles procesos de lucha que ha enfrentado la clase trabajadora.

En una de estas clases profundizamos en las diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral. Aprendí que este último se caracteriza por tres elementos esenciales, según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Estos marcan la diferencia fundamental frente al contrato de prestación de servicios. Así lo ratifica la Corte Constitucional en la Sentencia C-154 de 1997:

“Como es bien sabido, el contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. En efecto, para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-154, 1997, p. 1).

Comprendiendo los beneficios y ventajas de un contrato laboral, sin desprestigiar que el contrato de prestación de servicios es una herramienta eficiente para algunos tipos de relaciones contractuales, me preguntaba por qué mi madre estaba contratada bajo la modalidad de prestación de servicios. En medio de mis dudas e inseguridad como estudiante, relacionando temas tan importantes, me parecía aberrante pensar que fuera la sociedad la que estaba equivocada y no yo. Diré que, lamentablemente, me di cuenta de que a mi madre le habían vulnerado sus derechos durante años, y digo “lamentablemente” porque me sentía indefensa ante tal situación, consciente de que las leyes establecían protección; sin embargo, en la realidad, la injusticia había prevalecido. Sentí el peso de mi propia ignorancia y comprendí la magnitud del problema, pues el desconocimiento de los derechos, la mala praxis y la omisión deliberada hacen que la negación de un contrato realidad se convierta en un problema relevante para la sociedad y la clase trabajadora.

Ante toda esta situación, recuerdo llegar a casa con los sentimientos a flor de piel, deseando explicarle a mi madre lo que había aprendido. Me sentía con ganas de ayudarla, de pedir justicia y de luchar por sus derechos. Sin embargo, mi madre no pareció darle mucha importancia, y por un momento me sentí desdichada, defraudada e incapaz. Hoy, con más experiencia y perspectiva, siento que comprendo mejor a mi madre: yo apenas estaba empezando mi carrera universitaria y el hecho de conocer la norma no me exime de las injusticias sociales. Comprendí que deliberar un litigio es complejo y que enfrentar el sistema puede ser intimidante; así lo era para mí, y también para mi madre, quien era la cabeza y el sustento de nuestro hogar.

Para comprender mejor la perspectiva de mi madre y enriquecer el análisis sobre la realidad de los trabajadores contratados por prestación de servicios, la entrevisté. Su testimonio no solo me permitió desarrollar empatía, tan importante al abordar temas sociales, sino también comprender con mayor claridad las realidades que se derivan de la vulneración de derechos laborales. A continuación, comparto algunos fragmentos de la conversación con mi madre:

“Ingresé a trabajar en un homecare de atención médica y de enfermería en el año 2014. Hasta ese momento, había logrado culminar mis estudios como auxiliar de enfermería y se me presentó una oportunidad de trabajo en la cual, desde el principio, se me explicó que mi vinculación sería por contrato de prestación de servicios, un tipo de contrato que no conocía, ya que mis trabajos anteriores habían sido un poco más independientes. Se me explicó que, por el tipo de vinculación, no tenía derecho a vacaciones ni a primas, que me correspondía a mí pagar la seguridad social, y que el pago sería por un valor determinado por hora, acepté porque, de cierta manera, sentí que estaba avanzando en mi experiencia laboral y que esta era una oportunidad que no debía desaprovechar. Sin embargo, al comenzar a trabajar, me encontré con una sobrecarga laboral: debía cumplir horarios extensos, turnos de 12 horas, sábados, domingos y turnos nocturnos, y el pago era muy bajo teniendo en cuenta que no había recargos nocturnos, ni horas extras; además, debía pagar mi seguridad social, y era muy poco lo que me quedaba. Gracias a una herencia que recibí de mi padre, pude conseguir una casa en anticres, por lo cual no debía pagar arriendo. Tenía compañeras que debían sostenerse con el pago que recibíamos, y pagar arriendo hacía que su situación fuera mucho más difícil. A veces en la empresa se atrasaban con los pagos o nos quedábamos sin pacientes por razones como muerte o se hospitalizaban y, además de subsistir con lo que teníamos, debíamos seguir cubriendo la seguridad social”.

En esta primera parte de la entrevista pude darme cuenta de la construcción social que existe alrededor del concepto de mérito. Si lo relacionamos con la manera en que se concebía el trabajo en la Antigua Grecia, podemos notar que no hemos avanzado mucho en ciertas ideas arraigadas sobre su valor y jerarquía. En la sociedad capitalista, tener un empleo informal a menudo se percibe como algo inferior, mientras que avanzar en estudios o conseguir cargos importantes en empresas se valora como un signo de progreso y éxito. Esta percepción está alejada de la realidad, porque muchas veces los trabajadores terminan formando parte del “esclavismo moderno”: cumplen roles esenciales para sostener y hacer prosperar grandes corporaciones, mientras que su verdadero desarrollo profesional y personal queda relegado. Además, la percepción social de grandeza asociada a ciertos cargos y la desvalorización de otros menos relevantes refuerza el clasismo organizacional y la desigualdad laboral. Estos conceptos evidencian cómo la construcción social del mérito puede perpetuar la explotación y el desprestigio de los trabajadores, aunque su contribución sea vital para cualquier organización. Comprender estas dinámicas es fundamental para resignificar el trabajo, reconociendo la importancia real de todos los empleados en la construcción social y económica de un país. Asimismo, es necesario evaluar cómo, psicológicamente, las personas aceptan la vulneración de sus derechos al tener la concepción de alcanzar este mérito social, corporativo o económico, lo cual las pone en desventaja ante una sociedad que imparte injusticias.

Continuando con mi madre ella expresa “ después de un tiempo empecé a adquirir más conocimientos e hice un técnico en auxiliar administrativo en salud , aspiraba con esto encontrar un empleo mejor donde no tuviera que pagar la seguridad social pues era muy duro pagar casi cuatrocientos mil pesos de seguridad social , yo quería mejorar las condiciones de contratación , así que me propuse hacer el esfuerzo de estudiar y trabajar

al mismo tiempo, con esto consigue poder ingresar a una empresa del mismo entorno en salud como auxiliar administrativo en el cual se me vinculó por contrato laboral, y sentí mucho la diferencia mis horarios de trabajos más cortos, de lunes a viernes y me pagaban todo lo de ley, ahí empecé a pensar más el lo injusto de la modalidad de contratación de las auxiliares de enfermería, aun desempeñando un cargo más importante donde era yo quien debía contratar y manejar los horarios y turnos de las enfermeras, aun que era un logro para mí podía sentir la injusticias que padecían mis compañeras”. Hubiera sido ideal que este momento representara un hermoso comienzo en la vida laboral de mi madre, pero la realidad es otra, aunque el contrato laboral mejora algunas condiciones, las injusticias sociales y empresariales siguen presentes en cualquier entorno. Cuando mi madre comenzó a trabajar, aún se vulneraban sus derechos: debía laborar desde casa los fines de semana, horas que no eran remuneradas, y parecía que se desconocían los límites legales de la disponibilidad contractual.

Aun así, esta experiencia fue enriquecedora para ella, pues le permitió adquirir más conocimientos y prestigio en su trayectoria profesional. Con el tiempo, comenzaron a asignarle más responsabilidades debido a recortes de personal en áreas como laboratorio o facturación, lo que la obligaba a atender tareas adicionales. A pesar de esta carga extra, para mi madre seguía siendo una oportunidad de crecimiento y aprendizaje.

Este relato me permite comprender lo valiosa y decidida que es mi madre, pero al mismo tiempo evidenciaba la persistencia de injusticias sociales y empresariales desde nuestro propio hogar. Incluso me pareció casi premonitorio pensar que, en algún momento, un despido sin justa causa podría afectarla. Y así sucedió: cuatro meses sin pago y un despido arbitrario, reflejando la absoluta irresponsabilidad social de la empresa. Lo más preocupante es que estos casos rara vez llegan a un litigio exitoso, debido a que las entidades regulatorias y de control no están lo suficientemente atentas o activas para proteger a los trabajadores en estas situaciones.

Me impactó profundamente la historia de doña Luz, quien también fue afectada en la despedida masiva de empleos. Ella trabajaba en los servicios de aseo de la empresa y, según relataba mi madre, durante todo el tiempo en que no les pagaron tuvo que pedir prestado para cubrir sus pasajes, con la esperanza de recibir luego su remuneración. Sin embargo, lo único que recibió fue un despido sin justa causa.

A diferencia de ella, mi madre —que ya podía comprender mejor los abusos a los que había sido sometida— no firmó una renuncia, pues le expliqué la figura del despido sin justa causa y decidimos esperar para tramitar un litigio que pudiera dar solución al problema. En cambio, doña Luz renunció sin más. Tal vez lo hizo por desconocimiento de sus derechos, por el sometimiento a la estructura organizacional o por ese sentimiento de inferioridad que muchas veces la clase trabajadora desarrolla frente a las élites. Fueron meses de servidumbre a una empresa desagradecida, meses de esfuerzo sin remuneración.

Situaciones como esta dejan al descubierto realidades más amplias: la mala praxis organizacional, la precarización laboral, la obsolescencia del Estado y la falta de responsabilidad social de las empresas. Incluso los cargos administrativos y el propio rol del contador quedan comprometidos frente a estas dinámicas. Surge entonces la pregunta:

¿por qué la inobservancia de la norma? ¿Será acaso que el sistema nos ha empujado tanto hacia la relevancia de los ingresos y la acumulación de riqueza, que hemos olvidado la esencia social, comunitaria y humanista del trabajo?

Para entender mejor este panorama, es necesario observar el marco legal. El contrato de prestación de servicios cuenta con una base normativa amplia; aunque dispersa, resulta relativamente sólida, al igual que el contrato laboral. Este conjunto de normas permite identificar con claridad cuándo se configura una verdadera relación laboral. No obstante, en la práctica colombiana, dicha figura contractual ha sido utilizada como herramienta para facilitar formas de contratación flexibles y, en muchos casos, para evadir los costos asociados a una relación laboral formal.

De ahí la importancia de reflexionar sobre la responsabilidad social que deben asumir no solo las empresas y entidades, sino también los profesionales que intervienen en estos procesos, como nosotros los contadores públicos. El uso desvirtuado de estos contratos puede vulnerar derechos laborales fundamentales y, en un contexto marcado por la desigualdad, quienes resultan más afectados son los trabajadores, mientras la utilidad empresarial se convierte en el eje rector de las decisiones.

Tanto en el sector público como en el privado, se ha contribuido a la desnaturalización del contrato de prestación de servicios, desconociendo el principio de **primacía de la realidad** consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta figura, en no pocos casos, se emplea para encubrir auténticas relaciones laborales, evitando así el cumplimiento de obligaciones como el pago de seguridad social, prestaciones legales y la garantía de estabilidad laboral. Esta práctica plantea una inquietud profunda sobre la ética de las relaciones laborales contemporáneas: ¿acaso el modelo capitalista ha alcanzado tal nivel de predominio en la realidad colombiana que los derechos de los trabajadores han sido relegados a un segundo plano?

La llamada flexibilización laboral, promovida bajo la lógica de la eficiencia económica y la reducción de costos, ha contribuido a la normalización de la precariedad, debilitando las garantías mínimas de quienes, en últimas, sostienen en gran medida el funcionamiento de estas entidades pues contribuyen a su funcionamiento o crecimiento financiero en empresas productoras. Es relevante entonces abrir un debate sobre el equilibrio entre rentabilidad y justicia laboral, recuperando el sentido social del trabajo como un derecho y su relevancia en las empresas y no como un simple gasto administrativo o en algunos casos un costo.

¿Cuál es la importancia que se les da a los trabajadores en las empresas y en las distintas entidades? ¿Por qué, a pesar de ser la base fundamental del aparato productivo, no se reconoce de manera justa su labor y su contribución como fuerza de trabajo?

Estas preguntas invitan a una reflexión profunda desde el pensamiento crítico, apoyado en diversos enfoques teóricos que abordan la realidad laboral de forma empática y humanista.

En este sentido, resulta pertinente traer a colación el concepto de **"la emancipación de los trabajadores"**, que hace referencia a la necesidad de liberar a la clase trabajadora de:

- la explotación laboral,
- la opresión generada por el sistema capitalista,
- y la subordinación frente a los dueños del capital.

Esta no es una expresión anticuada, sino una demanda vigente en una sociedad moderna que aún no supera del todo la división entre clases ni la supremacía del dinero y el poder sobre el ser humano. Esta realidad se refleja, por ejemplo, en el uso desmedido y muchas veces fraudulento del **contrato de prestación de servicios**, que se ha convertido en una práctica habitual dentro del modelo empresarial para reducir costos, evadir responsabilidades y debilitar las garantías laborales. Es, en esencia, una forma contemporánea de precarización encubierta bajo la legalidad, debemos repensar las prácticas empresariales, resignificar la labor del contador en las empresas y en la sociedad, resignificar el trabajo como forma de explotación y su uso como medio para fines empresariales capitalistas.

Como lo dije anteriormente debemos **repensar las prácticas empresariales y esto también implica cuestionar el papel que desempeñamos como contadores**. ¿Acaso nuestra profesión se limita únicamente al registro de cifras? ¿A perseguir utilidades, reducir costos o acumular riqueza como sinónimo de éxito empresarial? ¿O tenemos también la responsabilidad de contribuir a una gestión ética, justa y humana dentro de las organizaciones?

Como contadores no podemos permanecer indiferentes ante estas prácticas que son socialmente injustas. Nuestro rol no debe agotarse a algo meramente utilitario y capitalista sino también en el compromiso con la transparencia, la equidad y el bienestar de quienes hacen posible la operación diaria de las empresas: los trabajadores. Es momento de reconocer que detrás de cada cifra, hay personas, historias y derechos que no deben ignorarse.

¿Cuál es la importancia que le estamos dando al dinero, a la acumulación de riqueza?, ¿estará está desmeritando nuestros valores como seres humanos?, más allá del rol que cumplimos en la sociedad, ¿estamos entendiendo lo verdaderamente esencial?

‘El dinero aparece, pues, como poder *desintegrador* para el individuo y los vínculos sociales que se dicen esenciales. Transforma la fidelidad en infidelidad, el amor en odio, el odio en amor, la virtud en vicio, el vicio en virtud, el siervo en señor, el señor en siervo, la estupidez en entendimiento, el entendimiento en estupidez.

Como el dinero, en cuanto concepto existente y activo del valor, confunde y cambia todas las cosas, es la *confusión* y el *trueque* universal de todo, es decir, el mundo invertido, la confusión y el cambio de todas las cualidades naturales y humanas”. (Marx, 1844/2018, párr. 4)

Desde la perspectiva contable, la fuerza de trabajo se clasifica como costo o gasto administrativo, según su naturaleza. Se suele asumir que al consignar cifras representativas de los movimientos financieros estamos informando la realidad de una empresa; sin embargo, esto no es del todo cierto. La representación de esa “realidad” entra en contradicción cuando, aun conociendo el objeto social y el funcionamiento interno de

la entidad, se registran erogaciones bajo contratos de prestación de servicios pese a existir una verdadera relación laboral. Surge entonces el cuestionamiento: ¿hasta dónde llega la perspectiva del contador dentro de una organización? En muchos casos, más que reflejar la realidad monetaria de la empresa, terminamos desconociéndola y elaborando informes que consolidan información orientada únicamente hacia la misión predominante de casi toda entidad: el progreso financiero y utilitario. **Pero, ¿dónde se reflejan los costos sociales asociados a la actividad y a la mala praxis de las empresas referente a las relaciones contractuales?**

El concepto de costo social se entiende, básicamente, como el impacto que generan las actividades comerciales o empresariales a través de sus operaciones, las cuales pueden producir externalidades negativas, estos costos sociales no se reflejan en los estados financieros, pero evidencian la inestabilidad contractual, la desigualdad social o corporativa que afecta en gran medida la calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, la mala praxis de las empresas en sus relaciones contractuales —y lo que he venido exponiendo a lo largo del ensayo— permite observar cómo los costos sociales terminan trasladándose directamente a los trabajadores en forma de precarización económica, psicológica y social, afectando no solo su vida individual sino también el entorno económico de sus familias y de sus hogares. Desconocemos, o quizá preferimos ignorar, la realidad económica que atraviesan esas familias: la misma que atravesó mi hogar y la de doña Luz.

¿Cómo puede entonces la clase trabajadora ser invalidada y sometida al clasismo organizacional y social, si las desigualdades son consecuencia de la violencia estructural del sistema? ¿Cómo podemos desconocer la noble labor de nuestros trabajadores sin advertir que, al limitar su progreso individual, privilegiamos el avance de una élite? El trabajo no puede reducirse a un registro económico, a un gasto o a un costo: debe entenderse como un eje fundamental de la corporación y de la sociedad, uno que exige dignidad, justicia y construcción social.

De la responsabilidad empresarial y ética no solo de los contadores, sino también de los administradores, capitalistas y demás actores del sistema, puede abogarse por otorgar mayor relevancia a la dimensión moral y ética, tanto en el trabajo individual como en el colectivo. Resignificar el trabajo y la dignidad humana implica también resignificar nuestros propios pensamientos y nuestra filosofía de vida: un trabajo que no se limite a lo económico, sino que se acerque más al ser, a la esencia y a la construcción misma de la vida.

Conclusión

El trabajo, más allá de ser un registro económico o un simple costo en los estados financieros, constituye el eje sobre el cual se edifica la vida social y económica. A lo largo de la historia, su concepción ha oscilado entre la dignidad y la opresión, entre el progreso colectivo y la explotación de unos pocos. Hoy, aunque se reconoce como un derecho fundamental, persisten desigualdades estructurales que limitan el desarrollo de la clase trabajadora, trasladando a sus vidas los costos sociales derivados de la mala praxis empresarial.

Por ello, resulta imprescindible resignificar el sentido del trabajo, otorgándole el lugar que merece como fuente de dignidad humana, justicia social y construcción colectiva. Reconocer que detrás de cada contrato hay un proyecto de vida y una familia es el primer paso para transformar no solo la práctica empresarial, sino también nuestra propia filosofía frente al valor del trabajo. Así, podremos avanzar hacia un modelo donde la ética, la responsabilidad y el respeto al ser humano prevalezcan por encima de la acumulación desmedida de capital.

Bibliografía

Sanchis Gómez E. Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales

Sánchez Moreno, H.A. El derecho al trabajo y el contrato de prestación de servicios en las entidades públicas en Colombia

Marx, K. (2018, 6 de mayo). La emancipación de la clase obrera debe ser obra de los obreros mismos: Entrevista.

Sentencia C-154/97

El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia1. Aura Patricia González González|