

## **Cómo diferenciar a un contratista independiente de un trabajador dependiente**

**Autor**  
***Javier José Aragón Fuentes***

**Herramienta de trabajo**

**Bogotá, D. C., octubre de 2012**

## Contenido

<b>I. Contratación de un trabajador independiente.....</b>	<b>3</b>
Contratos civiles.....	4
1. Contrato civil de obra.....	4
a. Modelo de contrato civil de obra.....	4
<i>b. Tips para identificar un verdadero contratista de obra.....</i>	<i>6</i>
2. Contrato de prestación de servicios profesionales.....	6
a. Características de un contrato de prestación de servicios, según criterios de la Corte Constitucional.....	7
b. Concepto de subordinación laboral.....	7
c. Modelo de un contrato de prestación de servicios personales.....	8
<i>d. Tips para identificar un verdadero contratista independiente.....</i>	<i>10</i>
<b>II. Autodiagnóstico.....</b>	<b>11</b>
Cuestionario. ¿Tienes verdaderos trabajadores independientes?.....	11
<b>III. Consecuencias de una indebida clasificación de los trabajadores independientes.....</b>	<b>12</b>

## **I. Contratación de un trabajador independiente**

Lo que determina si estamos frente a un empleado o, por el contrario, estamos frente a un trabajador independiente, es la realidad respecto a la manera como se recibe ese servicio del empresario. La intención contractual y los documentos firmados pasan a un segundo plano al momento de que se llegue a presentar algún tipo de reclamación por quien prestó sus servicios en su empresa como supuesto trabajador por cuenta propia.

Por regla general, un empleado es la persona que te presta un servicio en que controlas lo que el trabajador hace y la manera como lo hace. Ese control se materializa en aspectos relativos a la imposición de un horario laboral, salarios y beneficios, reembolso por gastos relacionados con el negocio, aplicación de políticas sobre bienestar y desarrollo, tiempo libre, imposición de códigos de vestimenta, imposición de reglamentos, amonestaciones y suministro de herramientas y equipos. Lo anterior independientemente de que el trabajador sea de tiempo completo o medio tiempo.

Por el contrario, estamos frente a un trabajador por cuenta propia, si solo diriges y controlas el resultado de la actividad realizada y no los medios ni los métodos utilizados por el contratista para llevar a cabo su labor. La esencia de contratar un servicio con un tercero es precisamente tercerizar un servicio o labor que no es interna de la empresa.

La figura del contratista independiente, tal como se conoce hoy en Colombia, se inició con la regulación señalada en el artículo 6 del Decreto 2127 de 1945, que dice:

Contratar la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado. Estas obras o labores deben ser realizadas por el contratista con sus propios medios, además de que debe disponer de independencia técnica y administrativa.

Adicionalmente, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 34, numeral 1, establece lo siguiente:

**Como diferenciar a un contratista independiente, de un trabajador dependiente.** Herramienta de trabajo. **Octubre de 2012.** © Bogotá Emprende. Prohibida la reproducción total o parcial 3 bajo cualquier forma.

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva...

De acuerdo con lo anterior, el contratista independiente puede ser persona natural o jurídica, y se puede vincular por medio de la suscripción de contratos civiles o comerciales. Para efectos del presente estudio solo se analizará la figura del contratista independiente cuando se trate de persona natural, ya que no debe presentarse confusión de ningún tipo con una relación laboral subordinada, cuando el servicio es contratado con una persona jurídica en calidad de contratista. La mayoría de las demandas que cursan en los juzgados laborales es por la indebida utilización del contrato civil de prestación de servicios, por tanto, sobre esa figura contractual se enfocará el presente documento.

### **Contratos civiles**

No existe norma alguna que establezca que para la validez de este tipo de contratos se deben hacer por escrito, por tanto, es perfectamente válido un pacto verbal que se materialice en una relación civil de prestación de servicios. Como todo contrato verbal, las dificultades serían de tipo probatorio en el evento de que se llegare a presentar algún tipo de conflicto. Para dirimir el conflicto, las partes involucradas podrán utilizar todos los medios probatorios existentes en Colombia. Es muy arriesgado que tratándose de un contrato de prestación de servicios personales la contratación se haga verbalmente, ya que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción en el sentido de que todo trabajo personal está regido por un contrato de trabajo. Esto quiere decir que cuando una persona presta sus servicios realizando un trabajo personal está haciéndolo con base en un contrato de trabajo y es responsabilidad del empresario demostrar que no existe un contrato de trabajo sino de otra naturaleza. Esa responsabilidad o carga del empresario para demostrar que el contrato no es laboral, es más complicada cuando no existe un documento firmado por el trabajador que sirva de prueba respecto al tipo de vinculación. Téngase en cuenta



que el conflicto se presenta precisamente porque el trabajador independiente reclama la existencia de una relación laboral camuflada en un contrato civil.

## 1. Contrato civil de obra

Típicamente utilizado en construcción, demolición y remodelación de inmuebles, por medio de este contrato el trabajador independiente es contratado para la realización de una obra específica en las instalaciones de quien lo contrata por un precio determinado. Lo ideal es que el contratista se dedique a la profesión u oficio relativo a la obra contratada y que tenga experiencia y trayectoria comprobada en la misma. El contratista es un trabajador por cuenta propia y realiza su actividad en forma autónoma, independiente, asumiendo los riesgos y utilizando sus herramientas y equipos. Los materiales necesarios para la ejecución de la obra podrán aportarlo cualquiera de las partes pero de acuerdo con lo convenido en el contrato. La duración de este tipo de contratos está supeditada generalmente al tiempo de duración de la obra y es normal que se realicen pagos condicionados al avance, calidad y tiempos de entrega.

### a. Modelo de contrato civil de obra

#### CONTRATO CIVIL DE OBRA

Contratante: \_\_\_\_\_

Contratista: \_\_\_\_\_

Objeto: *(construcción, reparación, pintar, ... etc., la casa, el apartamento, etc.)*

Por valor de: \_\_\_\_\_ (\$\_\_\_\_\_,00)

Duración del contrato: \_\_\_\_\_

Entre \_\_\_\_\_ (***se escribe el nombre de una sociedad o persona jurídica***). Sociedad comercial legalmente constituida y con domicilio principal en la ciudad de \_\_\_\_\_ quien en adelante se denominará Contratante, (***cuando el contrato es entre personas naturales solo se escribe el nombre de quien contrata la obra***), y \_\_\_\_\_, mayor y vecino de \_\_\_\_\_, quien se identifica como aparece al pie de su firma y en adelante se denominará **El Contratista**, hemos acordado celebrar **Contrato de obra** que se regirá por las normas civiles y comerciales que regulan la materia, según las siguientes cláusulas:

**Primera. Objeto.** En desarrollo del presente contrato, el Contratista se obliga para con el contratante a ejecutar las obras de (*construcción, reparación, pintar, etc., se debe detallar que es lo que se quiere con la mano de obra*).

**Segunda. Materiales.** Los materiales que se utilizarán serán los siguientes (se describe detalladamente las especificaciones de los materiales que se utilizaran).

**Tercero. Valor de materiales.** El valor de los materiales mencionados en el punto anterior serán cubiertos por (*definir quien los cubre, contratista o contratante*).

**Cuarto. Herramientas.** El contratista utilizará su propia herramienta y equipos, al igual que si utiliza o subcontrata ayudantes, serán por su propia cuenta y riesgo, respecto a salarios y prestaciones sociales.

**Pagos. Adelantos.** (*Optativo*) El contratante dará por adelantado con la firma de este contrato al Contratista, la suma de \_\_\_\_\_ (\$\_\_\_\_\_)

**Quinto. Pólizas.** (*Optativo según el valor del contrato*) El contratista garantizará la calidad y el cumplimiento de la obra contratada, con la presentación de pólizas de calidad, cumplimiento, al igual que por posibles daños extracontractuales a terceros.

**Sexto. Sanción por incumplimiento.** (*Optativo*) La parte que incumpliera a la otra incurrirá por este solo hecho, en el pago del 20% del valor del contrato a la parte que cumplió, por lo que este contrato y la sola declaración de incumplimiento por la parte cumplida, prestará mérito ejecutivo.

Se firma en dos ejemplares, el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_, del año \_\_\_\_\_

LA CONTRATANTE,	EL CONTRATISTA,

### **b. Tips para identificar un verdadero contratista de obra**

- ✓ El contratista ordinariamente se dedica a la actividad u oficio que requiere la empresa contratante.
- ✓ El contratista no pacta exclusividad y es normal que desarrolle varios contratos de obra en forma simultánea para diferentes contratantes.

Como diferenciar a un contratista independiente, de un trabajador dependiente. Herramienta de trabajo. Octubre de 2012. © Bogotá Emprende. Prohibida la reproducción total o parcial 6 bajo cualquier forma.



- ✓ Debe cumplir los plazos de entrega pactados en el contrato, no con horarios de trabajo.
- ✓ El pago por sus servicios está supeditado a los avances de la obra o actividad contratada.
- ✓ Realiza su actividad asumiendo todos los riesgos, con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
- ✓ El contratista puede realizar la obra o tarea directamente o por medio de otras personas.
- ✓ El contratante está más pendiente de la obra o tarea resultante de la actividad y no en la actividad misma. La actividad del contratista se limita a la ejecución de una determinada labor.

## **2. Contrato de prestación de servicios personales y/o profesionales**

Este tipo de contratación más semejanzas presenta con el trabajo dependiente subordinado. A diferencia del contrato civil de obra, en este tipo de vinculaciones se contrata la actividad personal, en forma semejante al contrato individual del trabajo. En el contrato de prestación de servicios personales y/o profesionales se realiza una actividad personal remunerada al servicio de un contratante. En principio, el elemento diferenciador con el contrato laboral, en lo relativo a la forma como se realiza, es que el contratista, al ser un trabajador independiente, no está subordinado al empresario contratante, es decir, en este tipo de contratos no se encuentra presente el elemento subordinación propio de las relaciones labores que regula nuestra legislación laboral y de acuerdo con lo señalado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. La autonomía técnica y directiva en muchos casos es imperceptible. La frontera entre la subordinación y la independencia es difusa. Cuando en el contrato de prestación de servicios prevalece como contenido y objeto del contrato la actividad misma, por encima del resultado producto de ella, y esta actividad queda a disposición del contratante, se está más cerca de un contrato de trabajo y mucho más lejos de una actividad independiente y autónoma.



### **a. Características de los contratos de prestación de servicios, según criterios de la Corte Constitucional**

- La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.
- La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.
- La vigencia del contrato es temporal y, por tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. No debe tratarse de una actividad cotidiana, permanente e inherente al desarrollo del objeto social.

### **b. Concepto de subordinación laboral**

La Corte Constitucional en Sentencia C-934 de 2004 señaló lo siguiente respecto a la subordinación laboral:

*La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como este debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.*

Como se puede apreciar, del elemento subordinación salta a la vista el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Potestad que también se traduce en la posibilidad de dar órdenes e instrucciones en cualquier momento y en la obligación correlativa del trabajador de acatar su cumplimiento. Esta





facultad, como es obvio, se predica solamente respecto a la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Una manifestación clara del elemento subordinación es el denominado *Ius variandi*, que se traduce en la facultad del empleador de modificar, con fundamento en las necesidades del servicio, las condiciones de trabajo dentro de ciertos límites relacionados con el honor, la dignidad, la seguridad y los intereses y derecho mínimos del trabajador.

En la sentencia del 21 de noviembre de 1983, La sección primera de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló:

El *Ius variandi*, en sentido propio o restringido, permite al patrono alterar o modificar por decisión suya aspectos tales como la forma de remuneración, el horario, la función, oficio o puesto laboral, y el lugar o sitio de trabajo. Pero ese derecho empresarial debe atemperarse teniendo en cuenta el claro derecho del trabajador a que su situación no sea desmejorada (el principio de la condición más beneficiosa), y debe ser de todos modos utilizado – como derecho –, no de manera caprichosa, *ad ibitum*, sino por razones objetivas, humanas o técnicas, de organización o producción.

### c. Modelo de contrato de prestación de servicios personales

#### CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Contratante: \_\_\_\_\_

Contratista: \_\_\_\_\_

Objeto: (*describir la actividad o labores a realizar por el contratista. EJP: Mantenimiento de los equipos de computo*)

Por valor de: \_\_\_\_\_ (\$\_\_\_\_\_,00)

Duración del contrato: \_\_\_\_\_

Entre \_\_\_\_\_ (***se escribe el nombre de una sociedad o persona jurídica***). Sociedad comercial legalmente constituida y con domicilio principal en la ciudad de \_\_\_\_\_ quien en adelante se denominará Contratante, (***cuando el contrato es entre personas naturales solo se escribe el nombre de quien contrata la obra***), y \_\_\_\_\_, mayor y vecino de \_\_\_\_\_, quien se identifica como aparece al pie de su firma y en adelante se denominará **El Contratista**, hemos acordado celebrar **Contrato de prestación de servicios personales** que se regirá por las normas civiles y comerciales que regulan la materia, según las siguientes cláusulas:

**Primera. Objeto.** Por medio del presente contrato **El Contratista**, conservando su autonomía, de manera independiente y autónoma se obliga a prestar sus servicios en las siguientes actividades (***describir las***



**labores y actividades contratadas. No es consecuente colocar cargos).**

**Segunda. Obligaciones del contratista.** Para el buen desarrollo del objeto del presente contrato, **El Contratista** deberá: (A) Prestar los servicios con la mayor diligencia y cuidado. (B) Realizar todas las actividades encomendadas de acuerdo con las directrices trazadas por **La Contratante**, conservando total autonomía y sin subordinación alguna o dependencia con **La Contratante**. (C) **El Contratista** se compromete a guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular, y responderá patrimonialmente por los perjuicios que pueda ocasionar por su utilización o divulgación. (D) **El Contratista** obrará con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales. (E) Responder económicamente por los dineros de **La Contratista**, en caso de que se presente un mal manejo de los mismos que se pueda predicar responsabilidad del **Contratista**. Cuando esto ocurra responderá ante **La Contratante** hasta por culpa levisima y deberá resarcir los perjuicios que le pueda causar a **La Contratante**. (F) Solicitar autorización de la junta directiva de **La Contratante** cuando requiera efectuar gastos que no correspondan al giro ordinario de los negocios de **La Contratante**. (G) Cumplir con las demás obligaciones inherentes a la naturaleza del contrato. (F) Mantener reserva total de la información conocida en desarrollo del presente contrato, salvo en los casos en que la ley así lo exija.

**Tercera. Obligaciones de La Contratante.** Las siguientes son las obligaciones de **La Contratante**. (A) Pagar cumplidamente los valores pactados como precio de los servicios contratados. (B) Impartir instrucciones para la ejecución de los servicios contratados. (C) Facilitar los equipos y toda la información necesaria para el cumplimiento del objeto contractual.

**Cuarta. Valor del contrato.** **La Contratante** pagará al **Contratista** por la ejecución del presente contrato unos honorarios mensuales, mes vencido por valor de \_\_\_\_\_ pesos (\$000.000).

**Quinta. Forma de pago.** Por los servicios que preste **El Contratista** en cumplimiento del objeto del contrato, **La Contratante** mensualmente le cancelará la cantidad correspondiente, mes vencido, previa cuenta de cobro que deberá presentar **El Contratista** cinco días antes de la fecha de vencimiento.

**Sexta. Plazo.** Este contrato tendrá una duración de seis (6) meses contados a partir de su perfeccionamiento. Para que el mismo se prorrogue por un periodo igual se requerirá comunicación escrita de cualquiera de las partes, manifestando la voluntad de prorrogarlo, por lo menos con cinco días de anticipación a la fecha de vencimiento. Para que

la prórroga opere se requerirá el visto bueno de la parte que no la solicitó, es decir, de su consentimiento.

**Séptima. Terminación anticipada.** La terminación anticipada de este contrato procede: (A) por mutuo acuerdo entre las partes. (B) Por decisión autónoma de cualquiera de las partes durante los primeros treinta días de ejecución del contrato, dando aviso por escrito. (C) Pasado el primer mes del contrato, por decisión de cualquiera de las partes en cualquier tiempo, dando aviso a la otra con cinco (5) días calendario de anticipación. (D) Por el incumplimiento injustificado del objeto contractual por parte de **El Contratista**. (E) Por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de ambas partes.

**Octava. Cláusula penal.** El incumplimiento de las obligaciones contractuales por alguna de las partes, dará lugar a la otra a exigir el pago de una suma equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato. En caso de que el contrato se prorrogue se tendrá en cuenta el valor anual del mismo para el establecimiento de la respectiva sanción.

**Novena. Cesión.** Este contrato se celebra en consideración a las calidades personales **de El Contratista**, por consiguiente este no podrá ceder el presente contrato a persona alguna.

**Décima. Juridicidad.** El presente contrato se rige por las disposiciones del Código Civil y demás normas concordantes.

**Décima primera. Voluntariedad. El Contratista** firma el presente contrato de forma libre, totalmente voluntaria y conector de las condiciones contractuales y aceptando que es la única alternativa contractual que le puede ofrecer **La Contratante**.

**Décima segunda. Exclusión de la relación laboral.** Este contrato no constituye vinculación laboral alguna de **El Contratista** con **La Contratante**, por tanto, **El Contratista** no tiene derecho al reconocimiento ni al pago de prestaciones sociales.

**Décima tercera. Vigilancia del contrato. La Contratante** supervisará personalmente o a través de sus delegados la ejecución del servicio encomendado y podrá formular las observaciones del caso con el fin de ser analizadas conjuntamente y efectuar las modificaciones y correcciones a que haya lugar.

Se firma en dos ejemplares, el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_, del año \_\_\_\_\_

LA CONTRATANTE,	EL CONTRATISTA,



--	--

### **c. *Tips* para identificar un verdadero contratista independiente**

- ✓ Ofrece sus servicios en un oficio, actividad o profesión donde tiene reconocida trayectoria o experiencia.
- ✓ Su actividad personal es ajena y no cotidiana a la actividad misional de la empresa.
- ✓ No tiene un cargo dentro de la empresa, pues realiza una actividad independiente.
- ✓ No está obligado a cumplir un horario si no a cumplir con las actividades encomendadas y de acuerdo con el resultado esperado.
- ✓ Generalmente sus honorarios dependen del resultado de su trabajo y no en la forma como realiza su actividad. No está sometido a la rigidez de la jornada máxima laboral de 48 horas semanales.
- ✓ Utiliza sus propias herramientas y materiales de trabajo.
- ✓ Se encuentra registrado en la DIAN y por tanto posee un RUT con la actividad que realiza.
- ✓ Se encuentra afiliado y cotizando al sistema de seguridad social como trabajador independiente.
- ✓ Presenta una cuenta de cobro para poder recibir su pago.
- ✓ No tiene que hacer presencia permanentemente en las instalaciones de la empresa.
- ✓ Tiene pluralidad de contratos con varios clientes y por tanto no pacta exclusividad.

## **II. Autodiagnóstico**

### **Cuestionario. ¿Tienes verdaderos trabajadores independientes?**

- Antes de que el trabajador independiente se vinculara con tu empresa, ¿ya se dedicaba a la actividad, profesión u oficio para el cual fue contratado?
- Antes de que el trabajador independiente se vinculara con tu empresa, ¿ya tenía RUT por la actividad o servicio que presta?
- ¿Al momento de ingresar en la empresa se le asignó algún cargo?



- ¿El trabajador independiente presta sus servicios en las instalaciones de la empresa contratante?
- ¿Las herramientas y útiles de trabajo son suministradas por la empresa?
- ¿Los honorarios están pactados de acuerdo con las horas laboradas?
- ¿Ordinariamente el contratista presta sus servicios de acuerdo con un horario de trabajo establecido por la empresa?
- ¿El trabajador independiente tiene que pedir permiso para llegar tarde o salir más temprano del sitio de trabajo?
- ¿El contratista debe reponer el tiempo en los eventos en que se ausente de la empresa?
- Cuando se presentan incumplimientos en las obligaciones contractuales o deficiencias en la prestación de los servicios, ¿se realizan amonestaciones verbales o escritas al contratista?
- ¿El contratista tiene un jefe inmediato en la empresa que le supervisa en forma permanente las actividades que realiza?
- ¿El contratista no tiene que pasar una cuenta de cobro para el correspondiente pago?

A excepción de las dos primeras preguntas, si más del cincuenta por ciento (50%) de las preguntas señaladas fueron respondidas afirmativamente, tu empresa no está utilizando correctamente la figura del contratista independiente y podría ser objeto de reclamaciones laborales en un futuro.



### **III. Consecuencias de una indebida clasificación de los trabajadores independientes.**

Los conflictos que más congestionan los despachos judiciales en Colombia son, precisamente, los de trabajadores que no fueron afiliados al sistema de seguridad social, ni le fueron reconocidas las prestaciones sociales con fundamento en que se trataba de un contrato de naturaleza civil. Es normal que por la necesidad de conseguir empleo y lograr un sustento para sus familias, el trabajador acepte las condiciones que el empresario le imponga, aun sabiendo que no es legal el tratamiento que va a recibir. Esa misma necesidad de mantener el empleo, lo mantiene silencioso y obediente mientras se le siga dando la oportunidad de conseguir su sustento. Todo este panorama de obediencia, respeto y abnegada dedicación cambia completamente cuando se le notifica la determinación de terminar el contrato. En ese momento el trabajador, con justa razón en muchos casos, inicia una reclamación laboral que se traduce en una demanda ordinaria cuyas pretensiones generalmente son las siguientes:

- Que se declare la existencia de un contrato realidad.
- Que se condene al pago del auxilio de cesantías de toda la vigencia de la relación laboral.
- Que se condene al pago de los intereses a las cesantías.
- Que se condene al pago de la prima de servicios.
- Que se condene al pago de las vacaciones compensadas en dinero.
- Que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa.
- Que se condene al pago de la indemnización por la no consignación de las cesantías en un fondo.
- Que se condene a la indemnización por falta de pago.
- Que se rembolsé lo pagado como trabajador independiente en salud y pensiones.
- Que se condene al pago del subsidio familiar que debió recibir de la afiliación a una caja de compensación de cada uno de sus hijos.



- Que se condene a título de indemnización de perjuicios el valor correspondiente por las dotaciones no recibidas.

En la Sentencia T-523 de 1998, la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

Por esa razón, la Corte en vigencia del principio contenido en el artículo 53 de la Carta Política, que consagra la primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales, y para la efectividad del mandato constitucional que ordena la protección especial al trabajo y demás garantías laborales, a cargo del Estado (C.P., art. 25), indicó que quien haya llevado a cabo una prestación laboral encuadrada dentro de una forma contractual de prestación de servicios... podrá demandar por la vía judicial competente el reconocimiento de la existencia de la vinculación laboral y las consecuencias derivadas del presunto contrato de trabajo relacionadas con el pago de prestaciones sociales.

Con dicho propósito el interesado puede acudir a las vías procesales ordinarias laborales, en caso de tratarse de una relación derivada de una relación contractual, o a la contenciosa administrativa, cuando la vinculación emana de una relación legal, haciendo uso de los medios probatorios necesarios, a fin de demostrar la existencia de un "contrato de trabajo realidad", esto es, la prestación personal de un servicio y la subordinación o dependencia durante la ejecución de la labor convenida, con las garantías procesales y sustantivas consagradas en el ordenamiento jurídico vigente, a fin de reclamar los derechos provenientes de la vinculación laboral.

Adicionalmente al riesgo de una demanda laboral ordinaria, el empresario puede ser objeto de investigaciones administrativas por incumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social. Estas investigaciones podrían terminar en cuantiosas multas.