

**REVISIÓN DE PRESUNTAS RELACIONES LABORALES ATÍPICAS:
EL CASO DE VENDEDORES AMBULANTES DE VIVE 100 EN COLOMBIA**

**“LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO PARA LA JUSTICIA, LA CONVIVENCIA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL.
REFORMA LABORAL Y MUNDO DEL TRABAJO”**

Edward Andrés Castillo Páez

Edna Liliana Castillo Guerrero



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

**Especialización en Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho y Ciencias
Políticas y Sociales**

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2022

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DEL CASO EN CONCRETO: VENEDORES DE “VIVE 100”	8
1. Planteamiento del Problema	8
1.1. Problema de investigación	8
1.2. Planteamiento de la Pregunta.....	9
1.3. Hipótesis.....	9
2. Justificación	10
3. Antecedentes o estado del arte	11
4. Objetivos	13
4.1. Objetivo general	13
4.2. Objetivos específicos.....	13
5. Marcos de referencia	13
5.1. Marco Conceptual	13
5.2. Marco Teórico	15
5.3. Marco Jurídico	18
6. Diseño metodología	20
6.1. Método de la investigación	20
6.2. Enfoque de la investigación	20
6.3. Tipo de investigación.....	20
6.4. Técnicas e instrumentos.....	20
6.5. Fases de la investigación	20
CAPÍTULO II. Mecanismos para la generación de empleo: Subcontratación e Informalidad	22
1. Tercerización Laboral	22
1. Intermediación laboral.....	24
2. Franquicias	24
3. Informalidad	25
CAPÍTULO III. El contrato de trabajo y la presunción de existencia de relaciones laborales típicas. 28	
1. El contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades	28
2. Elementos accidentales en el contrato de trabajo	29

3. Elementos esenciales del contrato de trabajo	30
3.1. Prestación personal del servicio.....	30
3.2. Remuneración o salario.....	31
3.3. Subordinación	32
CAPÍTULO IV. Evaluación de los elementos que confluyen en el caso concreto	35
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFÍA.....	42

RESUMEN

El trabajo ha sido el modo mediante el cual las personas han desarrollado sus habilidades y, posteriormente, con la implementación del mercado económico se convirtió en la base para acceder a una retribución y también la manera más viable para que las personas tuvieran un crecimiento académico y profesional. Con la afirmación de la fuerza laboral, se afianzaron los monopolios de empresarios y desde allí comenzó a evidenciarse la disparidad que existía entre ambos gremios y así se dio paso a muchos acontecimientos históricos que evidenciaban abuso de derechos humanos mediante condiciones laborales deplorables.

Fue a partir del año 1945 que en Colombia con la Ley 6 se dio inicio normativamente a lo que hoy día conocemos como el derecho laboral colombiano, y años después en la Constitución Política de Colombia se confirma el derecho al trabajo para cada uno de sus habitantes como uno de los pilares fundamentales para la consolidación de una sociedad justa. Sin embargo, en los últimos años se han regularizado nuevos modelos de subcontratación que, aunque legales, brindan cierta inseguridad en el acceso a derechos de muchos trabajadores.

La informalidad y la tercerización laboral son factores que actualmente aportan de manera negativa a la construcción de una estabilidad laboral de trabajadores que en la mayoría de los casos desarrollan sus funciones en el marco de los elementos esenciales del contrato sin tener todas las garantías que deberían propender por brindar los empleadores.

Palabras clave: Tercerización, Informalidad, Derechos laborales, Subordinación

ABSTRACT

Work has been the way in which people have developed their skills and, later, with the implementation of the economic market, it became the basis for accessing remuneration and also the most viable way for people to have academic growth and professional. With the solid labor force, the monopolies of businessmen were consolidated and from there the disparity that existed between both guilds began to be evident and thus many historical events were given that evidenced abuse of human rights through deplorable working conditions.

It was from the year 1945 that in Colombia, with Law 6, what we know today as Colombian labor law began, and years later in the Political Constitution of Colombia, the right to work for each of its inhabitants was confirmed. as one of the fundamental pillars for the consolidation of a just society. However, in recent years new subcontracting models have been regularized which, although legal, have provided some uncertainty in the access to rights of many workers.

Informality and labor outsourcing are factors that currently contribute negatively to the construction of labor stability for workers who, in most cases, carry out their functions within the framework of the essential elements of the contract without having all the guarantees that will be produced. tend to provide employers.

Keywords: Outsourcing, Informality, Labor rights, Subordination

INTRODUCCIÓN

El presente escrito tiene como finalidad analizar una problemática social que se ha hecho evidente con ocasión de la ocupación del espacio público por parte de vendedores ambulantes, específicamente, aquellos que venden productos de la empresa Quala S.A. como “Vive 100”, pero que no se ha abordado desde el aspecto laboral. Con esta premisa, se pretende hacer una revisión sobre las relaciones laborales y/o comerciales que surgen entre empresas, distribuidores y vendedores ambulantes, realizando un estudio a partir de las condiciones actuales de las personas que buscan una fuente de empleo en la venta de estos productos mediante modalidades de subcontratación.

De esta manera será posible identificar si confluyen los elementos esenciales del contrato de trabajo, además, verificar si en el caso concreto los trabajadores podrían tener acceso a un mecanismo jurídico que permita la consolidación de sus derechos laborales, considerando que un gran número de vendedores de estos productos se encuentran en condición de vulnerabilidad ya sea porque se encuentran en el grupo de la tercera edad, son jóvenes sin educación, oportunidades de estudio o con personas a cargo, son personas en condición de discapacidad o con situación migratoria irregular, para finalmente determinar si el vínculo existente entre las partes se trata de una relación laboral.

Entonces será necesario entender qué tipo de relación contractual existe entre el vendedor, el distribuidor y el fabricante de la bebida energizante Vive 100 comercializada en Colombia a la luz de los mecanismos de contratación laboral y el principio de primacía de la realidad sobre las formas, este proceso se construirá a partir de los objetivos de esta investigación identificando el uso de la tercerización laboral como estrategia de comercialización de productos, reconociendo el método de comercialización implementado por Quala S.A., analizando la existencia de contratos laborales entre las partes y basados en la normatividad demostrar los alcances legales.

Para lograr los objetivos de esta investigación se hará uso de método de investigación cualitativo el cual nos permitirá realizar una verificación conceptual, teórica y jurídica, separar los conceptos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo - OIT -, lo decretado en materia de modalidades de subcontratación y lo dicho jurisprudencialmente por

las diferentes cortes colombianas respecto a la existencia del contrato laboral haciendo hincapié en la subordinación que permite dirimir la discusión.

El valor aportado por esta investigación en el marco de la ***“Línea de investigación: Derecho para la Justicia, la Convivencia y la Inclusión Social. Reforma Laboral y Mundo del Trabajo”*** de la Universidad La Gran Colombia para la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales es lograr el reconocimiento de los derechos laborales y obtener condiciones de trabajo dignas para las personas que ostentan la calidad de vendedores ambulantes del producto Vive 100 en Colombia.

Esta investigación se desarrollará en cuatro capítulos, en el primero se hará un acercamiento a la problemática social presentada a través de la búsqueda de antecedentes y pronunciamientos conceptuales, jurídicos e históricos existentes a la fecha que permitirán entender el sentido de esta investigación. En el segundo capítulo se hará un reconocimiento de los métodos de comercialización del producto Vive 100 y las diferentes estrategias laborales utilizadas por los empleadores para evadir el cumplimiento de sus obligaciones, la vulneración de derechos laborales y la precarización de las condiciones de trabajo.

En el tercer capítulo abordaremos el contrato laboral y sus elementos accidentales y esenciales, puntualizando en la subordinación como el elemento esencial diferenciador que permite distinguir los contratos de carácter laboral de los civiles y/o comerciales y es la pieza clave en la mayoría de los procesos laborales en los que se pretende la declaración de la existencia de un contrato realidad. Finalmente, en el capítulo cuarto con base en la información recopilada en los capítulos anteriores se hará el análisis del caso en concreto para de esa forma entender realmente la problemática y brindar posibles soluciones que beneficien a los vendedores ambulantes de la bebida energética Vive 100.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES DEL CASO EN CONCRETO: VENDEDORES DE “VIVE 100”

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Problema de investigación

En Colombia una parte de la población activa laboralmente trabaja de manera informal, dentro de este grupo de trabajadores es posible encontrar a aquellos que trabajan de manera independiente y a otros que trabajan bajo la figura de la tercerización laboral, actividades que se dan sin que exista una reglamentación definida o extralimitando lo establecido por la ley, trayendo consigo una constante vulneración a derechos laborales, en especial para las personas que por una u otra razón trabajan para terceros creyendo que son sus propios jefes y que no existe ningún vínculo laboral entre sí mismo y la otra parte.

Dentro del grupo de trabajadores que desempeñan labores para terceros, encontramos en Colombia a los vendedores de la bebida energizante Vive 100, estos vendedores tienen que enfrentarse a una serie de adversidades y el cumplimiento de lineamientos establecidos por el tercero o distribuidor para seguir obteniendo un ingreso diario que les permita sobrevivir. Aunque hay una cantidad considerable de normatividad y pronunciamientos relacionados con derechos laborales en Colombia, en la actualidad no existe declaración de ninguna índole a favor de los vendedores de la bebida.

Para lograr entender qué tipo de relación tiene el vendedor con el distribuidor y el fabricante del producto es necesario estudiar a fondo los mecanismos de contratación laboral y los elementos esenciales del contrato de trabajo para evitar la vulneración de derechos laborales, situación que sin duda tendrá consecuencias considerables a futuro, no solo para las personas que hoy en día se encuentran desprotegidas o engañadas por medio de la contratación tercerizada, sino también para los jueces laborales que en algún momento comenzarán a recibir demandas en las que se busque priorizar la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la figura de la tercerización laboral para lograr la declaración de existencia de un contrato de trabajo.

Por economía procesal y garantías especialmente en temas de seguridad social, es probable que a futuro exista una reglamentación que deberá garantizar el reconocimiento de derechos laborales que se han consolidado por luchas sociales, antes de premiar los intereses de los empresarios que basan su riqueza en un capitalismo salvaje y desproporcionado, sin aportar a la construcción de trabajos dignos.

1.1.2. Planteamiento de la Pregunta

¿Qué tipo de relación contractual existe entre el vendedor, el distribuidor y el fabricante de la bebida energizante Vive 100 comercializada en Colombia a la luz de los mecanismos de contratación laboral y el principio de primacía de la realidad sobre las formas?

1.1.3. Hipótesis.

En Colombia la tercerización laboral es una figura por medio de la cual una empresa contrata los servicios de un outsourcing para el suministro de personal para el desarrollo de actividades temporales que normalmente son ajenas al objeto social de la compañía usuaria. En la actualidad se ha abusado de la figura de la tercerización laboral para evadir responsabilidades que por ley le corresponden al empleador directo e incluso se ha usado para engañar a las personas haciéndoles creer que no tienen un vínculo laboral con la empresa que se beneficia por la prestación de sus servicios y que son trabajadores independientes.

Para lograr entender el vínculo contractual que existe entre el fabricante y el vendedor o el distribuidor y el vendedor, es necesario revisar más a fondo la tercerización y los tres elementos del contrato realidad. Sin embargo, hasta el momento los vendedores de la bebida energizante Vive 100 cumplen con parámetros establecidos por cada uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, lo que permite suponer que el uso de la figura de tercerización laboral es un engaño en el caso en concreto y que el verdadero empleador de los vendedores es el fabricante del producto.

1.2. Justificación

La utilización inadecuada de la tercerización laboral para ocultar al verdadero empleador se ha vuelto algo muy cotidiano en Colombia, un claro ejemplo de ello es el caso de los vendedores del producto Vive 100, quienes se encargan de comercializar la bebida bajo condiciones degradantes, pues deben exponerse a largos periodos de tiempo bajo el sol o la lluvia y a la inseguridad y riesgos de la calle para lograr las ventas suficientes que les permitan llevar a sus hogares un sustento diario, situación que sería diferente si dentro de la relación que tiene el vendedor con el distribuidor y el fabricante es posible demostrar la errada aplicación de la tercerización laboral y la existencia de los elementos esenciales de toda relación de trabajo.

De esa forma se podría probar que los vendedores no son trabajadores independientes o sus propios jefes como se lo han hecho creer y que cada uno de los incentivos o situaciones de dirección y disciplina ejercidos por el fabricante del producto no son más que haces de luz del elemento de la subordinación laboral escondido tras la figura de la tercerización para evadir la responsabilidad que tiene la empresa usuaria como empleador, lo cual configuraría una vulneración directa a derechos laborales, permitiendo no solo su defensa si no el restablecimiento de la dignidad de cada uno de los vendedores.

Dentro de los vendedores del producto Vive 100 es posible encontrar a personas de avanzada edad que no tienen otro ingreso o que no lograron cumplir los requisitos para obtener una pensión, jóvenes sin experiencia laboral que no tienen los medios para acceder a la educación técnica o superior o que tienen personas menores o mayores a cargo, personas en condición de discapacidad, migrantes y madres o padres cabeza de hogar, todos ellos con una necesidad en común, deben llevar a sus hogares el dinero que les permita sobrevivir, pero el ingreso obtenido por cada uno de los vendedores no es suficiente para garantizar una vida digna, situación que cambiaría si se garantizan derechos laborales vulnerados como salarios, prestaciones y seguridad social.

Finalmente, ante el uso inadecuado de la tercerización laboral y la posibilidad de demostrar que entre las partes existen factores por medio de los cuales se podría probar la existencia de un contrato de trabajo y evitar que continúe la vulneración de derechos

laborales, es fundamental analizar de manera profunda la tercerización laboral y los elementos esenciales del contrato de trabajo para poder identificar el tipo de relación contractual que vincula a las partes.

1.3. Antecedentes o estado del arte

Tras la búsqueda de antecedentes relacionados con el caso de los vendedores de la bebida energizante Vive 100 fue posible encontrar dos tesis de grado y una columna publicada por un diario colombiano.

En primer lugar, se encuentra el informe elaborado por las estudiantes Maricela Gómez Acevedo y Valentina Osorio Vargas de la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia en abril de 2021, titulado “Identificación de las condiciones laborales de los vendedores ambulantes de la tercera edad en el municipio de Bello de productos de la empresa Quala S.A. en el período denominado nueva normalidad post pandemia años 2020 y 2021: Casos vendedores ambulantes de BonIce y Vive 100”, mediante este documento las estudiantes buscaban validar las condiciones laborales de los vendedores ambulantes de la tercera edad que comercializan los productos BonIce y Vive 100 bajo la modalidad de venta al paso, tras su investigación ellas concluyeron que las condiciones laborales de los vendedores ambulantes son pésimas pues se exponen a situaciones de peligro y desmejora de su salud, que no tienen una calidad de vida y que viven en condiciones de pobreza.

El segundo documento analizado, es el proyecto de grado elaborado por las estudiantes Carolina Moncada Gómez y Lina María Ordóñez Argote para optar por el título de Magister en Mercado de la Universidad Externado de Colombia en 2018, titulado “Prácticas de ventas informales en Bogotá: Significado y motivaciones para vendedores y compradores” por medio de este documento las estudiantes pretendían conocer las prácticas de las ventas informales, el significado las motivaciones que tenían los vendedores y compradores, para este proyecto de grado las estudiantes entrevistaron a una vendedora de la bebida energizante Vive 100 quien menciona en su respuesta que vender el producto es el único empleo que pudo conseguir y que le permite el sustento suyo y de su familia y que su principal dificultad son las inclemencias del clima.

Finalizada la investigación, las estudiantes concluyen que los vendedores ambulantes en su mayoría sustentan a su núcleo familiar, que sus ventas dependen del flujo de compradores por lo que tienen que trabajar más de ocho horas diarias, que los vendedores agradecen la oportunidad de poder trabajar en sus diferentes actividades, percibir un ingreso para el sustento familiar, poder tener disponibilidad y manejo de su tiempo.

En tercer lugar, se encuentra una columna periodística elaborada por el periodista Sergio Rodríguez en el periódico La República en noviembre de 2015, titulado “Las polémicas ventas callejeras de Quala” por medio del cual expone que Quala contrata a distribuidores para que estos a su vez consigan vendedores que se encargan de comercializar la bebida energizante Vive 100 y otros productos conocidos de la multinacional como el BonIce, Yogoso o las Popetas. El periodista concluye que este tipo de tercerización le permite a la compañía desconocer y vulnerar los derechos laborales de los vendedores y evitar ser responsable tributariamente.

En la actualidad y tras validar los tres artículos relacionados con anterioridad, es claro que no existe la suficiente información sobre el caso en concreto, que si bien, se ha revisado la situación y el vínculo que se presenta entre Quala y los vendedores de sus productos, no se ha realizado una investigación que permita exponer o clarificar el tipo de vínculo contractual entre las partes y la respectiva distinción entre la tercerización laboral y los elementos esenciales de toda relación de trabajo, lo que implica a su vez la continuidad en el mal uso de la figura de la tercerización, el desconocimiento o falta de interés por parte del gobierno nacional para dar solución a este tema y la vulneración de derechos laborales.

De las tres fuentes consultadas tomaremos como base para esta investigación las conclusiones a las que llegaron las estudiantes que realizaron el informe y el proyecto de grado. Es decir, que los vendedores del producto Vive 100 se exponen a situaciones de peligro, que no tienen una calidad de vida digna, que las ventas del producto son el único medio de sustento con el que cuentan para sobrevivir ellos y su núcleo familiar y que hay una vulneración directa de derechos laborales por parte del fabricante del producto.

De la columna periodística solo tendremos presente para esta investigación lo relacionado a que el fabricante del producto contrata a distribuidores para que busquen

vendedores del producto, lo que implica que terceriza el servicio que estos prestan y que con ello se desconozca el vínculo laboral que se deriva de la comercialización del producto en las calles del país.

1.4. Objetivos

A continuación, se relacionan los objetivos que se buscan alcanzar con el presente trabajo

1.4.1. Objetivo general

Identificar el uso de la tercerización laboral como estrategia de comercialización de productos, realizando un enfoque en las presuntas relaciones laborales existentes entre la empresa productora, el distribuidor y el vendedor final del producto Vive 100.

1.4.2. Objetivos específicos

- Reconocer el método de comercialización implementado por parte de la empresa Quala a través de la tercerización laboral para la venta de sus productos, específicamente, Vive 100.
- Analizar la existencia de contratos laborales entre el vendedor del producto, determinando cuál sería la entidad que asumiría las obligaciones del empleador.
- Identificar los aspectos laborales y sociales respecto a los vendedores ambulantes de “Vive 100”

1.5. Marcos de referencia

1.5.1. Marco Conceptual

El trabajo es el ejercicio de una actividad desarrollada constantemente por un ser humano con la finalidad de lograr el cumplimiento de un objetivo y obtener una recompensa que en la mayoría de casos es de carácter económico, una forma más precisa y adecuada de definirlo es como *“aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o*

servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”.
(Guerra & Paraná, 2018)

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo - OIT - por **trabajo informal** se *“incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.”* (OIT O. d., 2020)

Sobre el concepto de **vendedores ambulantes**, más allá del significado implícito en su nombre, nace esta forma de ejecución de actividades laborales especialmente del trabajo informal, sin dejar de considerar que existen trabajos formales que requieren que sus colaboradores se desplacen constantemente para el cumplimiento de sus obligaciones.

Adicionalmente, podemos definir el concepto de **tercerización laboral** como la modalidad que se *“produce cuando una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de actividades que pueden ser de apoyo o periféricas, simplemente descentralizadas en relación con la organización originaria”.* (Basualdo & Morales, 2014)

El concepto de **intermediación laboral** lo ha desarrollado el Consejo de Estado indicando que *“tiene como fin la prestación de servicios personales por parte de trabajadores de un contratista y a favor, directamente, de un contratante. Se trata por lo tanto, del envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.”*
(Sentencia 00485, 2017)

En relación con el concepto de **contrato laboral o de trabajo**, este es un acuerdo verbal o escrito que se suscribe entre dos personas, normalmente una de carácter natural y la otra jurídica que reciben el nombre de trabajador y empleador, dicho acuerdo debe darse bajo los parámetros establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo y Procesal del Trabajo y las normas tanto nacionales como internacionales en materia laboral adheridas por el bloque de constitucionalidad.

La Organización Internacional del Trabajo define el contrato de trabajo como un *“acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes”*. (OIT & Arigón, Derecho del Trabajo y Formación, 2003)

De conformidad con lo dicho por el Ministerio de Trabajo de Colombia existen cinco tipos de contratos de trabajo, por obra o labor que se caracteriza por tener un tiempo determinado para realizar una actividad específica; a término fijo que debe estar por escrito y tener una fecha de terminación; a término indefinido el cual claramente no tiene una fecha de finalización; de aprendizaje que tiene con fin que una persona que está estudiando y ya cuenta con una formación teórica pueda adquirir experiencia realizando una práctica para una empresa u organización previamente autorizada; y temporal, ocasional o accidental el cual no puede tener un término superior de treinta días y en la que el trabajador desarrolla una actividad totalmente diferente a las relacionadas con el objeto social de su empleador.

1.5.2. Marco Teórico

Por medio de la colección Jus Laboral los abogados y profesores universitarios Luis Adolfo Diazgranados Quimbaya, Eduardo Andrés Perafán Del Campo, Luis Fernando Vallecilla Baena, Carlos Manuel Diazgranados Quimbaya, Sehir Gómez Escobar, Juan Diego Montenegro Timón y Javier Eduardo Almanza Junco realizaron un análisis del derecho laboral y las problemáticas que se presenta en ese campo en la actualidad, desde donde exponen que el trabajo es un derecho constitucional inviolable y que tiene la posibilidad de ser tutelado cuando está siendo vulnerado.

Para ellos el trabajo es el medio de subsistencia de la persona y la posibilidad de tener una vida digna, aunque también lo relacionan como un vínculo jurídico que une a la persona que presta el servicio y a la que se beneficia al final, destacando que no toda relación contractual entre dos partes puede catalogarse como una relación laboral, pues para que surja el nexo contractual entre el trabajador y el empleador se debe cumplir con una serie de parámetros que permiten diferenciar una relación contractual cualquiera de una laboral.

Para entender un poco como se introdujo en el derecho laboral la intermediación y la tercerización laboral es importante mencionar que tras los diferentes cambios que ha estado

enfrentando la humanidad a lo largo de los años, surge en el mundo y en Colombia la necesidad de flexibilizar el derecho del trabajo, por lo que aparece en 1931 la figura de las cooperativas de trabajo que tenían inicialmente una finalidad social y que fueron evolucionando a medida que el derecho laboral fue avanzando.

Esta figura tuvo varios vacíos jurídicos en relación con la tercerización del trabajo que fueron siendo llenados con la creación y aplicación de nueva normatividad en el país y que tuvo un cambio importante con la promulgación y entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991 y normas posteriores, hasta que en 2008 una de esas normas le quita la posibilidad a las cooperativas de actuar como intermediarias y suministrar personal a terceros.

Después, la tarea de servir como intermediaria laboral fue asignada al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - y actualmente también la ejerce la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo adscrita al Ministerio de Trabajo, que desarrolla la actividad de intermediación por medio de las cajas de compensación familiar. Sin embargo, la posibilidad de actuar como intermediario laboral no desapareció con la inhabilitación de las cooperativas de trabajo, sino que se transformó con el tiempo en lo que hoy conocemos como empresas de servicios temporales - EST-.

Las EST tienen como objeto social buscar y contratar personas naturales para que bajo la figura de trabajadores en misión presten sus servicios a terceros, situación que es conocida de una manera más propia como la tercerización laboral. Pero, que se fue entendiendo como una figura jurídica laboral y que con el transcurrir de los años fue generando en los empleadores la excusa perfecta para la vulneración de derechos laborales, el desconocimiento de las obligaciones propias del empleador y un amplio número de demandas laborales que buscan la declaratoria y el reconocimiento de la existencia de contratos de trabajo.

Por otro lado, también es posible encontrar el criterio de la Organización Internacional del Trabajo - OIT - en relación con los asuntos base de esta investigación. Para esta Organización desde la constitucionalización entendida como la aplicación de la norma

de máxima jerarquía, el trabajo se sustenta de conformidad con las constituciones modernas en cuatro derechos fundamentales:

“La igualdad, no sólo a través de la lucha enérgica contra la discriminación, sino con medidas efectivas para ayudar al excluido o no privilegiado;

La afirmación de la obligación del estado respecto a los ciudadanos de liberarlos de las angustias de vida, en la medida en que estas son susceptibles de tratamiento comunitario;

El reconocimiento de grupos organizados de la sociedad civil y de su derecho a defender sus intereses en el marco del bien común;

El trabajo libre como derecho y como deber.” (OIT, Vega Ruiz, & Martínez, Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2002)

En el entendido que dentro de toda relación de trabajo deben estar incluidos los derechos fundamentales anteriormente citados, la OIT divide el trabajo humano en dos grandes bloques: El primero, es el trabajo humano típico en donde un trabajador desarrolla una actividad para un empleador y este le reconoce los derechos económicos a los que haya lugar, y, el segundo, es el trabajo humano atípico que es considerado “*como otras diferentes maneras de vincular el empleador la fuerza de trabajo del empleado en condiciones de poca temporalidad, o con pago de salarios menor, o en condiciones de precariedad frente al trabajo típico, o a través de terceros que a su vez vinculan trabajadores en condiciones precarias para ponerlos a su servicio.*” (OIT & Clavijo Sánchez, Empleo Atípico en Colombia, 2017)

Además de estos dos bloques, para la OIT es transparente la figura de la tercerización laboral autorizada por la ley colombiana, en la que una empresa usuaria solicita a un intermediario empleador la prestación del servicio de suministro de personal para el desarrollo de una actividad específica y temporal. El trabajador en misión como es conocido presta el servicio a la empresa usuaria bajo la subordinación del intermediario empleador o empresa de servicios temporales, esta última reconoce tener a cargo una serie de obligaciones directas para con el trabajador.

Sin embargo, a pesar de estar establecida en la ley, para la OIT es evidente la existencia de la tercerización laboral ilegal en Colombia, que se puede entender como una relación laboral entre un trabajador y su verdadero empleador, en la que hay un tercero que se presenta como empleador cuando realmente no lo es, generando la precarización de las condiciones laborales del trabajador. En varios de esos casos son las mismas EST las que se prestan para este tipo de prácticas, lo que no implica que haya otras formas de tercerización ilegal bajo el uso de figuras contractuales del derecho comercial o civil practicadas por empresas y organizaciones para encubrir verdaderas relaciones laborales.

1.5.3. Marco Jurídico

La Constitución Política de Colombia establece en su artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social que pretende dignificar al ser humano y por ende debe gozar de la protección especial del Estado. Colombia desde su vinculación con la Organización Internacional del Trabajo - OIT - en 1919 y tras la ratificación de 52 convenios en vigor ha buscado constantemente cumplir con el objetivo trazado por la Constitución a través del artículo 53 superior permitiendo que las normas, tratados y convenios internacionales de trabajo hagan parte del bloque de constitucionalidad, disposición que ha sido reiterada en varias oportunidades por la Corte Constitucional.

Por otro lado, el Código Sustantivo de Trabajo define en su artículo 22 al contrato de trabajo como la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado, en el que la parte que presta el servicio es una persona natural que es conocida como trabajador y donde la otra parte es una persona natural o jurídica que recibe el nombre de empleador. Para que se configure la existencia de un contrato de trabajo es necesario que se dé el cumplimiento de los elementos esenciales de toda relación laboral definidos en el artículo 23 del mismo Código, estos son “*la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio.*” (Código Sustantivo de Trabajo, 1951)

Es así como de conformidad con el artículo 24 de la misma ley se presume que toda relación laboral personal está regida por un contrato de trabajo, en especial si esta cumple con los elementos esenciales establecidos en el artículo 23, sin que importe el nombre que

ésta reciba. Sin embargo, a pesar de la existencia de varios artículos en la Constitución, normas laborales como el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, los diferentes convenios ratificados por Colombia y la vasta jurisprudencia en materia laboral de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral, a la fecha se sigue haciendo uso de figuras del derecho comercial y civil y del derecho laboral para esconder verdaderos vínculos laborales como los que surgen en el caso en estudio.

En relación con las figuras del derecho laboral, la primera es la intermediación laboral definida por la Ley 50 de 1990 artículos 95 y 96, como la prestación de un servicio por parte de un trabajador a un tercero con el que no tiene ningún vínculo laboral bajo los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo. Para entender un poco mejor el concepto de intermediación es preciso citar la Sentencia 00485 de 2017 de la Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez del Consejo de Estado mediante la cual se establece que: “La intermediación laboral tiene como fin la prestación de servicios personales por parte de trabajadores de un contratista y a favor, directamente, de un contratante. Se trata por lo tanto, del envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones” (Sentencia 00485, 2017)

Ahora, la segunda figura es la tercerización laboral, la cual se encuentra definida en el numeral 6 del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto 583 de 2016, como los procesos que realiza un tercero para lograr la prestación de servicios de un trabajador en misión, quien de conformidad con el artículo 74 de la Ley 50 de 1990 es una persona enviada por una empresa de servicios temporales a un beneficiario para cumplir una actividad específica y temporal, pero, la tercerización laboral puede volverse ilegal cuando este trabajador en misión desarrolla una actividad permanente y con la que se afectan principios y/o derechos establecidos en la Constitución Política y las normas laborales.

1.6. Diseño metodología

Método de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación el método utilizado es el cualitativo, el cual parte de la búsqueda de información y del razonamiento jurídico con la finalidad de contextualizar y dar a conocer a través de realidades subjetivas la situación que se presenta en relación con los vendedores del producto Vive 100.

Enfoque de la investigación

El enfoque usado en la presente monografía corresponde al de la investigación jurídica, pues el fin de esta es dar solución a un problema planteado desde el derecho laboral colombiano tras la aparente vulneración de los derechos laborales de una población específica de personas.

Tipo de investigación

Esta investigación tiene un carácter descriptivo pues con ella se busca entender cuál es el verdadero vínculo contractual que existe entre los vendedores de una bebida energética, su distribuidor y su fabricante, identificando qué elemento esencial de las relaciones laborales está ausente o cuál ha sido la imposibilidad para que se dé la declaratoria del contrato de trabajo.

Técnicas e instrumentos

La técnica aplicada en la presente investigación es el análisis de documentos históricos, jurídicos y conceptuales relacionados con los temas más fundamentales para este estudio como lo son el contrato de trabajo, los elementos esenciales y las modalidades, la intermediación laboral y la tercerización del trabajo.

Fases de la investigación

El primer paso para el desarrollo de esta investigación es la búsqueda y delimitación del problema a estudiar, pues es necesario encontrar una situación en la que presuntamente

se cause un daño jurídico-laboral a una población específica. Una vez elegido el tema y planteado el problema de la investigación es necesario desarrollar un capítulo con el cual se logre entender los antecedentes del caso, es decir, los estudios previamente realizados y los conceptos históricos, jurídicos y teóricos que permitan identificar si existe verdaderamente la vulneración de derechos laborales.

Posteriormente, se desarrollarán los conceptos de los mecanismos laborales adicionales para la contratación legal y se dará un vistazo al contrato de trabajo y sus elementos esenciales para poder analizar de manera correcta la situación, aplicando todo lo obtenido hasta el momento a la revisión del caso en concreto, para al final obtener una serie de conclusiones que permitan ofrecer una posible solución a la problemática inicialmente planteada.

CAPÍTULO II.

MECANISMOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO: SUBCONTRATACIÓN E INFORMALIDAD

Dentro de las diferentes estrategias laborales que se han abordado en los últimos años, hay algunas que destacan especialmente por la búsqueda constante de alternativas para los emprendedores y gerentes de empresa que desean enfocarse netamente en métodos que permitan el crecimiento de su idea de negocio, con el fin de despreocuparse cada vez más de la responsabilidad en cuanto a relaciones laborales se trata.

Por esta razón, en este capítulo abordaremos los diferentes mecanismos que se han desarrollado legalmente para que las empresas tengan alternativas de contratación, por supuesto, revisando cuáles son sus implicaciones legales y sociales.

2.1.Tercerización Laboral

Este método se puede categorizar como una respuesta al fenómeno de la globalización que en sus premisas iniciales se enfoca al fortalecimiento de las relaciones especialmente las mercantiles por medio de la cual se busca hallar independencia en ciertos procesos empresariales puesto que *“el objetivo final de la empresa es delegar funciones a un tercero para que las desarrolle de una manera más armónica”* (Basualdo & Morales, 2014). La tercerización laboral entonces busca que, mediante un acuerdo de dos empresas, se preste un servicio específico del cual no se puede encargar la empresa contratante porque desea priorizar la atención en la coordinación de otros servicios.

Dentro de las características de este modelo de subcontratación encontramos las siguientes:

Únicamente, se pueden tercerizar servicios no esenciales

La única forma de justificar el uso de la tercerización es evidenciando que dicha prestación de servicios nunca será el objeto principal de la empresa, es decir, aquellos servicios contratados deben ser requeridos para el cumplimiento de otras actividades, por

ejemplo, una empresa que se dedica a la consolidación de aplicaciones móviles ubicada en una oficina que requiere constante mantenimiento y limpieza, por lo que contrata a otra empresa para que se encargue de dichas labores, que no son propiamente su razón de ser. Es así como evidenciamos que solo se pueden atender actividades complementarias que nunca interferirá con la función principal.

Puede aplicarse en empresas de diferentes tipos sociales

El tipo social de la empresa no tiene ningún limitante siempre que las actividades a tercerizar no sean parte del objeto social, es el punto principal para dar el tono legal que esta modalidad de contratación requiere.

No se puede incluir el suministro de personal para dichas actividades

Otra característica a destacar es que no permite el suministro de personal, por lo que las personas que se contraten a través del outsourcing no podrán desarrollar actividades propias de la empresa.

Todas las características anteriormente mencionadas han sido brevemente descritas con base en el Decreto 583 de 2016, el cual *“establece los lineamientos para la inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral, para todas las modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador”* (Decreto 583, 2016). Dicha vigilancia y seguimiento empezó a requerir una regulación más estricta debido a que evidenciaba un constante aumento en su uso, pero de manera injustificada, siendo la reducción de costos y la concentración de actividades las causales más reiteradas para su aplicación.

La Corte Suprema de Justicia también ha indicado en la sentencia SL3086-2021 que la tercerización o externalización *“debe estar fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial”* (Sentencia SL3086, 2021), por lo que el suministro permanente de personal no sería una aplicación legal de este modelo de contratación.

2.2. Intermediación laboral

Este modelo de contratación de acuerdo con la sentencia 00485 de 2017 del Consejo de Estado *“tiene como fin la prestación de servicios personales por parte de trabajadores de un contratista y a favor, directamente, de un contratante.”* (Sentencia 00485, 2017) Esta figura es confundida usualmente con la tercerización, la diferencia es que al tercerizar se habla sólo de bienes o servicios especializados, mientras que la intermediación sí permite suministro de personal, pero en modalidad de misión para ejecutar unas labores funcionales de la empresa, pero por un tiempo corto limitado.

Desde la década de los noventa se ha visto un incremento de figuras externalizadas de contratación con el fin de garantizar un flujo dinámico de personal especialmente en los cargos operativos, sin que haya una relación directa con el empleador. Al garantizar la continuidad de procesos especializados puntuales para la empresa, se evidencia la intermediación de manera legal.

Hasta el momento, hemos abordado modalidades alternas de contratación en materia laboral, sin embargo, es preciso abordar conceptos orientados a la parte comercial, ya que se ha evidenciado en los últimos años, aún más con el surgimiento de nuevas tecnologías, el uso de manera cuestionable de la categoría “socio”, “colaborador independiente”, entre otros, que a continuación veremos si realmente cumplen con las condiciones para ser catalogados de esta manera por las grandes empresas productoras

2.3. Franquicias

Las franquicias son modelos de comercialización que surgen por la necesidad de ampliar las ventas e impacto en diferentes sectores sin que dependa directamente de la empresa en cuanto a temporalidad se refiere, pues usando las partes contractuales de franquiciador y franquiciado se busca que haya un intercambio de intereses donde las dos partes ceden, la primera entregando su instrumentaria, recetas y demás que hagan parte de su estrategia comercial para que el segundo la aplique y garantice una visibilidad del producto en la zona más favorable por una suma a pagar por dicho apoyo o entrega.

Al buscar generar la distribución de ciertos productos de esta manera, ambas partes se comprometen con cumplir unas obligaciones, por su parte el franquiciador debe garantizar la idoneidad y calidad de sus productos, cumpliendo con las normativas mercantiles para existir como empresa, tener definida y estructura su validez ante entidades como Cámara y Comercio, además de acatar todas las indicaciones respecto a asuntos sanitarios, entre otros que apliquen. El franquiciado también debe cumplir con el cuidado de dicho prestigio existente, desde la privacidad de los secretos comerciales, limpieza y calidad, hasta la disponibilidad de informar sobre temas contables y financieros.

En Colombia el modelo de franquicias se ha mencionado de manera muy superficial en la Ley 2069 de 2020, *“por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia”*, y sobre la cual se ha pronunciado la Corte Constitucional como es el caso de la sentencia C-188 de 2022, donde está indicó que dicha ley no era la vía adecuada para indicar *“las condiciones técnicas, las obligaciones y el régimen de responsabilidad entre las partes”* y finalmente dicha expresión fue declarada inexecutable, así que aún hay mucho que abordar para tener unas reglas claras más allá que la mera costumbre.

2.4. Informalidad

Ahora bien, dichos modelos de contratación laboral y comercial nacieron con el fin de optimizar los procesos y ampliar los mercados de una manera armónica, cada vez más globalizada con oportunidades al alcance de muchas personas y sectores, sin embargo, cuando se entra a hacer un análisis detallado de la economía y trabajo informal en Colombia las cifras son preocupantes, ya que para el año 2021 la cifra era del 47% sobre el total de la población, valor que aumenta diariamente en especial por las nuevas formas de trabajo. En el artículo *“Economía informal Revisión de la literatura sobre economía informal y trabajo informal de mujeres en Colombia”*, Calderón advierte que para tener un panorama más amplio sobre las causas de la informalidad, se debe investigar la relación con la evasión de impuestos, además de revisar *“con una visión interdisciplinaria que conecte áreas del conocimiento como los estudios de género, la psicología, la sociología, la economía del comportamiento y economía del desarrollo”* (Calderón Díaz, 2021).

La informalidad, más allá de evidenciarse con la falta de garantías laborales y supuesta independencia para quienes consiguen su sustento diario de esta manera, se evidencia en las ventas callejeras, personas de a pie que trabajan de domingo a domingo, en horarios que toman casi que todas sus horas diarias para garantizar mayores ventas e incremento de sus ganancias. La forma en que el Gobierno ha fijado su interés en dicha problemática es a través de informes del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, quien en un artículo publicado por el Diario La República en junio de 2019, mencionaba que, en el caso de Bogotá, la Alcaldía se encuentra en la búsqueda de estrategias para brindar a los vendedores ambulantes una alternativa que les permita continuar con sus ventas sin que genera una afectación sobre el espacio público, que en algunos sectores pierden el objetivo de ser transitables; sin embargo, dicho apoyo está dirigido para las personas que venden sus propios productos, en su mayoría elaborados a mano, pero evidencia que la mayor parte de las ventas son generadas por vendedores que representa una marca empresarial, siendo las principales CremHelado, Claro, Movistar, Bonice y Vive 100.

Es evidente cómo esta nueva forma de aumentar ventas, garantizando llegar al consumidor final en lugares amenos y asequibles, es una estrategia por parte de los grandes empresarios para, de alguna manera, hacer sentir al vendedor que le brinda una oportunidad de tener ingresos y a la vez sentir al consumidor que tiene siempre disponible un producto económico, práctico y que hace parte de su trayecto.

El seguimiento a estos datos se puede evidenciar en los boletines técnicos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, el último entregado en noviembre de 2022 evaluando la ocupación informal en el trimestre de julio a septiembre de este año, indicaba que la tasa de informalidad se encuentra cerca del 60%, siendo en su mayoría hombres, aunque la diferencia respecto al número de mujeres es apenas de 5 puntos a nivel nacional y existiendo una mayor aplicación de esta modalidad de trabajo en ciudades de la costa atlántica como Riohacha y Sincelejo, y en menor medida en ciudades principales como Bogotá y Medellín.

Dicho informe da una noción general de una precarización laboral latente, entendiendo que por trabajo informal se incluye a todas las personas que incluso realizando actividades directamente en una empresa, no cuentan con las condiciones mínimas laborales

como un salario y pago de prestaciones sociales, así que en caso de que no se estén contabilizando a los vendedores ambulantes la brecha de oportunidades para los trabajadores sería aún más preocupante.

CAPÍTULO III.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIONES LABORALES TÍPICAS

3.1. El contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades

El contrato laboral es un acuerdo de voluntades en el que una parte se compromete a realizar bajo la instrucción y dirección de otra, una determinada cosa a cambio de una remuneración, por lo cual termina siendo reconocido como un acto jurídico que tiene una serie de características que lo identifican, en primer lugar el contrato es consensual pues se perfecciona con la sola expresión de la voluntad de ambas partes, es sinalagmático pues las partes están obligadas mutuamente a responder por lo acordado, es oneroso al establecerse que debe reconocerse un pago económico, puede ser verbal o escrito y de tracto sucesivo debido a que con el paso del tiempo se genera de parte y parte una serie de obligaciones que se deben cumplir.

Así también es claro que existen en todos los contratos unos presupuestos que permiten el perfeccionamiento de la relación jurídica de una manera adecuada, aunque difieren un poco cuando son aplicados al contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 1502 del Código Civil dichos presupuestos obedecen en primer lugar a la capacidad para contratar, es decir, que las partes deben tener 18 años o más, por lo menos así lo establece el artículo 29 del Código Sustantivo de Trabajo. Sin embargo, el Código de Infancia y Adolescencia abrió la posibilidad para que los adolescentes entre los 15 y 17 años puedan trabajar siempre que se cuente con el permiso de la autoridad administrativa competente y los padres y la jornada laboral no exceda ciertas horas del o al día.

En segundo lugar, la norma hace mención al libre consentimiento entendido como la expresión de la voluntad libre y autónoma que tiene cada una de las partes para suscribir de manera escrita o pactar de manera verbal la prestación de un servicio bajo la directriz de la otra parte a cambio de una remuneración. Pero, en el caso de los contratos laborales el trabajador tiene una desventaja al tener que adherirse a las condiciones laborales ofrecidas y establecidas por el empleador previamente a la contratación, lo que implica que con base a

los principios de primacía de la realidad y la favorabilidad el empleador deba regirse estrictamente por los derechos laborales establecidos en la Constitución Política y en las normas laborales de Colombia.

En tercer lugar, es posible encontrar establecido en el numeral 3 del artículo 1502 del Código Civil el objeto lícito, lo que de conformidad con la norma es que la celebración del contrato de trabajo recaiga sobre una actividad que se desarrolle en estricto cumplimiento a la Constitución de 1991, las normas penales y las laborales, por lo que al hablar de objeto lícito en un contrato laboral debe entenderse para el empleador como la prestación del servicio y para el trabajador como el pago del salario y de las prestaciones sociales de ley, lo que supone que la actividad desarrollada por el trabajador en beneficio del empleador debe ser lícita.

Para finalizar, el artículo habla de la causa lícita, la cual en el ámbito del derecho y la contratación laboral debe entenderse como el beneficio final obtenido por el empleador tras la prestación personal del servicio por parte del trabajador, por lo que la causa o motivo por el que se da la celebración del contrato debe ser lícita y para el desarrollo de actividades conforme a las leyes colombianas. Tanto el objeto lícito como la causa lícita del contrato pueden ser iguales y su gran diferencia se acentúa en que para el objeto lícito las obligaciones están incluidas dentro del acuerdo de voluntades mientras que para la causa lícita pueden ser externas.

3.2. Elementos accidentales en el contrato de trabajo

El artículo 43 del Código Sustantivo de Trabajo habla sobre las cláusulas ineficaces, para entender un poco mejor a lo que se refiere este artículo es necesario mencionar que dentro del contrato de trabajo existen cláusulas que no están taxativamente establecidas en la ley y por ende no le pertenecen al contrato. Sin embargo, son incluidas porque las partes consideran libremente necesaria su inclusión dentro del acuerdo de voluntades, cláusulas que no pueden ser contrarias a la ley y que claramente tampoco pueden tener como finalidad la vulneración de derechos laborales.

Estás cláusulas accidentales al ser deliberadamente acordadas por las partes no tienen un nombre en particular, pues las mismas deciden cómo llamarlas, algunos ejemplos son el acuerdo que surge para que la bonificación de fin de año o beneficios extralegales entregados por el empleador al trabajador no constituyan parte integral en el salario, o la obligación que le surge al trabajador de proteger y guardar la información a la que tiene acceso o de prestar sus servicios de manera exclusiva y/o el beneficio económico que obtiene un trabajador para poder estudiar y que lo obliga a prestar sus servicios a la compañía por un tiempo determinado.

3.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23 hace mención a los tres elementos esenciales que deben coexistir y ser identificados para que se pueda hablar de que las partes tienen un vínculo laboral a través de un contrato de trabajo, estos tres elementos son la prestación personal del servicio, la remuneración o salario y la subordinación; este último es trascendental para la identificación de verdaderas relaciones y contratos de trabajo, pues en algunos casos es necesario que se haga la revisión de figuras laborales, civiles o comerciales en las que se intenta ocultar la existencia del contrato de trabajo para generar precariedad en las condiciones laborales del trabajador o peor aún para el desconocimiento y vulneración de derechos laborales.

3.3.1. Prestación personal del servicio

Este elemento hace referencia al desarrollo de actividades o a la prestación del servicio por parte del trabajador en beneficio de su empleador, dicha prestación debe hacerla el trabajador por cuenta propia, lo que implica que no puede delegar a otro la realización de la actividad ni tampoco contratar a un tercero para que preste el servicio. Este elemento se vuelve tan esencial para la existencia de un contrato de trabajo que de no cumplirse no se configura la relación laboral, así también debe tenerse presente que si el trabajador muere el contrato de trabajo se dará por terminado inmediatamente.

3.3.2. Remuneración o salario

La remuneración o salario como un elemento esencial del contrato de trabajo debe entenderse como la prestación económica que el empleador ofrece al trabajador en reconocimiento al desarrollo de una actividad o por la prestación de sus servicios, entonces es necesario mencionar que cuando se establece un acuerdo de voluntades con el fin de suscribir un contrato de trabajo y se configuran los elementos esenciales de la prestación personal del servicio y la subordinación, el trabajador adquiere el derecho a un salario y a las prestaciones sociales que por ley le corresponden y que son de carácter irrenunciable.

De conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo no se puede configurar la existencia de un contrato de trabajo cuando se pretende que la prestación del servicio se haga de manera gratuita, pues es necesario que el trabajador reciba una remuneración en reconocimiento de la actividad que desarrolla, es tan importante, que el legislador decidió incluir todo un capítulo relacionado con el salario en la norma laboral colombiana.

La Corte Suprema de Justicia desde la Sala de Casación Laboral en la sentencia del 12 de febrero de 1993 en la que el Magistrado Ponente es el doctor Hugo Suescun Pujols define el salario como: *“(...) la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica --contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria-- que regule la prestación personal subordinada de servicios.”* (Sentencia 5481, 1993)

Existen en Colombia algunos casos excepcionales en los que una persona natural presta sus servicios de manera subordinada a un tercero, pero en la que no se configura un contrato de trabajo, un ejemplo de ello son la judicatura ad honórem de un estudiante de derecho o el trabajo voluntario o pro-bono que realiza un abogado. De otro lado, es claro que toda contraprestación económica recibida por el trabajador en el marco de un contrato laboral es causada por la prestación personal del servicio bajo la continuada subordinación, salvo

algunas excepciones establecidas por la norma laboral o a través de los elementos accidentales del contrato de trabajo siempre y cuando se hayan suscrito de común acuerdo.

En relación con lo establecido en la norma laboral, la Ley 50 de 1990 hace referencia al salario como cualquier contraprestación que sea recibida por el trabajador en reconocimiento de la prestación directa del servicio, sin importar la denominación que se le dé. En Colombia se habla del salario mínimo legal vigente como el sueldo anual, aunque también existe el salario integral que por lo general es percibido por las personas que ganan diez o más salarios. De igual manera, el salario puede ser fijo que normalmente es el convenido entre las partes o variable cuando se reciben sumas adicionales, asimismo dentro de él pueden estar incluidas la remuneración extraordinaria que por lo general se da cuando se liquidan recargos y horas extras y la remuneración en especie que puede ser alimentos, vestuario o habitación.

3.3.4. Subordinación

El Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 23 define la subordinación como una facultad de la que goza el empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, directrices y reglamentos, facultad que permanece vigente hasta que el contrato laboral llega a su fin. Este elemento es trascendental para la identificación de la existencia de un contrato realidad, una parte de las demandas laborales en Colombia buscan la declaración por parte de un juez laboral de la existencia de un contrato de trabajo por medio del reconocimiento del elemento de subordinación, lo anterior se debe a que a través de él se logra diferenciar una relación laboral de una civil o comercial.

La Corte Suprema de Justicia desde la Sala de Casación Laboral a través de la Honorable Magistrada doctora Clara Cecilia Dueñas en sentencia SL-2885-2019 hace mención al elemento de subordinación como “ (...) *el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo (...)*”. (Sentencia SL2885, 2019)

También es necesario resaltar que la subordinación tiene como finalidad que el empleador pueda a través de la dirección controlar la actividad que desarrolla el trabajador y su comportamiento para lograr el cumplimiento del objetivo social y los intereses de la compañía, por eso es que la norma laboral permite que, tras el incumplimiento de alguna directriz, orden o reglamento impuesto por el empleador al trabajador, el primero pueda sancionar al segundo. Frente a lo anterior, la Corte Constitucional se permitió mediante Sentencia C-934 de 2004 del Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño realizar la siguiente aclaración:

“Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, 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. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.” (Sentencia C-934, 2004)

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo - OIT - por medio de la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de 2006 - R198 - insta a los estados miembros a garantizar la creación y aplicación de normas en favor de los trabajadores, especialmente con la finalidad de identificar verdaderas relaciones laborales y evitar la precarización de las condiciones de trabajo, para lograr ese objetivo hace un particular llamado a buscar indicios relacionados con el elemento de la subordinación laboral que permitan determinar la verdadera existencia de un contrato de trabajo.

Teniendo presente la R198 de la OIT es que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desarrolla a través de la Sentencia SL-1439-2021 de la Honorable Magistrada Clara Cecilia Dueñas la aplicación de la técnica de haz de indicios por medio de la cual se hace la identificación de diferentes rasgos que reflejan la existencia de una relación laboral, de conformidad con la Corte esas señales son:

“ (...) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585- 2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344- 2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); La terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la Radicación n.º 72624 SCLAJPT-10 V.00 19 integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)”. (Sentencia SL1439, 2021)

Con la aplicación de estos indicios a la verificación de las relaciones laborales la Corte hace entender que la subordinación no solamente se puede basar en la revisión de las directrices, órdenes o reglamentos a los que fue sometido un trabajador, sino que además es necesario que se verifiquen otros patrones dentro de la relación laboral para comprender realmente el vínculo contractual existente. Pues en Colombia se ha vuelto costumbre del empleador buscar la forma de evadir las obligaciones que le surgen en favor del que le presta un servicio, simular la existencia de otro tipo de relación contractual e incluso mentir sobre las condiciones de un trabajo para vulnerar o precarizar derechos laborales.

CAPÍTULO IV.

EVALUACIÓN DE LOS ELEMENTOS QUE CONFLUYEN EN EL CASO CONCRETO

Este capítulo tiene como objetivo aplicar todas las descripciones dadas anteriormente para abordar el caso concreto respecto a las personas que venden de manera ambulante productos de la empresa Quala S.A, específicamente, alimentos como “Vive 100”. Esta consideración se hace ya que, en varias ocasiones, dicha empresa indica que usa la tercerización laboral, dando a entender que su nicho de mercado está más enfocado a la producción.

Una vez evaluados todos los elementos y estrategias de subcontratación, veremos qué postulados se aplican, considerando que a pesar de solicitar información directamente desde Quala S.A. por parte de diferentes medios de comunicación, sus respuestas han sido ambiguas, comentando que desconoce las condiciones bajo las cuales trabajan los vendedores ambulantes, dando a entender en algunas ocasiones que su modelo de negocio tiene gran aporte de figuras de subcontratación.

En este punto, es importante recordar que la OIT ha hecho menciones importantes sobre la importancia de garantizar que las relaciones laborales sean típicas, es decir, que cumplan con los elementos esenciales que se han definido para considerar que existe una vinculación laboral y, por ende, una protección a los derechos mínimos que cualquier persona debe tener en el desarrollo de funciones.

Con el avance de la tecnología y surgimiento de diferentes alternativas para la evolución de lo que se ha conocido como trabajo desde la revolución industrial, también ha sido evidente la transformación de formas diversas de trabajo, dentro de las cuales la Organización Internacional del Trabajo OIT destaca:

- “Las plataformas digitales de trabajo
- El trabajo a domicilio
- Empleo temporal
- El trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido

- Relación de empleo multipartita
- Empleo encubierto o por cuenta propia económicamente dependiente”

Las formas de trabajo anteriormente mencionadas coinciden en que de una u otra forma “no cumplen” con la convergencia de los elementos esenciales del contrato ya que, como se veía en capítulos anteriores, la remuneración, prestación personal del servicio y la subordinación se han aplicado de manera taxativa, bajo la premisa de la existencia de un lugar de trabajo físico para que exista una controlada continuidad del desarrollo de las actividades.

Otro de los aspectos a revisar es el modelo de franquicia comercial, puesto que si bien no se encuentra bastante publicidad sobre la manera de vincularse a “Vive 100” u obtener un negocio en esta modalidad, las calles hablan por sí solas por el número de vendedores ambulantes que se ven en cada espacio público de la ciudad. Para ello, dentro de la información brindada por dicha marca, se encuentra el caso de México, donde existe una página web donde se mencionan las siguientes ventajas de invertir Vive 100:

- Administración de la franquicia de manera independiente
- Recuperación rápida de la inversión
- Asesoría para el crecimiento del negocio
- Ganancias considerables de acuerdo con las ventas
- Economía de inversión respecto de otras franquicias
- Alcance masivo del producto gracias a su popularidad y posicionamiento en el mercado

Dicha información de manera inicial se ve bastante atractiva, y probablemente resulte un negocio fructífero para un mediano comerciante que inicia su empresa, sin embargo, sería un conflicto si se aplica el mismo tratamiento para personas que ven en este modelo de negocio una opción para conseguir su sustento diario y que claramente, no tienen el dinero suficiente para hacer una inversión que genere resultados más lucrativos.

En el desarrollo del presente escrito, se obtuvieron varios testimonios de vendedores ambulantes del producto “Vive 100” quienes brindaron información de manera anónima por temor de no acatar las recomendaciones del área encargada de suministrarles el material. Dentro de las primeras impresiones sobre la modalidad en la que estas personas trabajan de

manera ambulante, se puede destacar justamente eso, la necesidad imperiosa por evitar que las personas divulguen sus condiciones, luego otro de los aspectos es que no hay claridad de con quien tienen la relación contractual, si con distribuidoras que fungen como franquicias independientes o con distribuidores dependientes de Quala S.A.

Respecto a este punto existe un vacío legal sobre el alcance que tiene la gran empresa respecto a sus distribuidoras, y sobre el rol de empleador que deberían tener las franquicias, hasta el momento no hay un límite definido que permita indicar las condiciones mínimas sobre modalidades unipersonales, que es la justificación inicial para exonerarse de responsabilidades.

Continuando con los testimonios conseguidos, señalan los vendedores ambulantes que para poderse vincular les hacen firmar un documento del cual nunca les dan copia, pero mencionan que tiene elementos respecto a la forma en que se presta el servicio, el deber de cuidado que existe sobre los productos y la indumentaria para trabajar como uniforme, nevera rodante y demás elementos de visibilidad de la marca. Dicha relación contractual se fundamenta en que el vendedor ambulante es un supuesto trabajador independiente, dueño de su propio tiempo y dinero, generando una rentabilidad autónoma, a pesar de ello, está lejos de ser una realidad.

Durante la conversación con los vendedores de "Vive 100", mencionan que les entregan una especie de comisión por venta de menos de trescientos pesos por producto, siendo la sumatoria de las ventas hechas el resultado final de su ingreso diario, lo que en la mayoría de las veces no representa más de ocho mil pesos, el resto de dinero ingresado deben entregarlo a su proveedor o distribuidor, además de entregar sus materiales al final de la jornada.

Haciendo una verificación de cómo Quala S.A. se ha mantenido como una de las multinacionales líderes en el mercado, en su página principal podemos encontrar la misión, que menciona su postulado sobre “*dominar categorías de consumo masivo, construyendo marcas líderes y rentables, que ofrezcan una propuesta superior al consumidor popular local en los mercados sinérgicos de Latinoamérica*”, puntualizando en que buscan que sus productos sean lo más asequibles posibles para el consumidor final. Indagando un poco más

sobre sus condiciones como empresa colombiana, específicamente, el registro de cámara de comercio, se identifican cuatro actividades económicas principales que realizan para el cumplimiento de sus objetivos: en primer lugar se encuentra la actividad 1089 referente a la Elaboración de otros productos alimenticios; en segundo lugar mencionan la actividad 2023 Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir; perfumes y preparados de tocador; luego está la actividad 41 Comercio al por menor de otros productos alimenticios en establecimientos especializados; y finalmente, está la actividad 9499 Actividades de otras asociaciones.

Dentro de las actividades demarcadas, destaca el comercio al por menor que es la forma en cómo se encargan de vender sus productos de manera que lleguen al consumidor sin mayores alteraciones, se pensaría entonces en este punto que se vale de distribuidores locales tipo franquiciantes para extender sus ventas, sin embargo, de acuerdo con los testimonios de los vendedores de “Vive 100”, deben dirigirse a un sitio determinado por ese acuerdo de voluntades para explotación de imagen y venta de productos, estos lugares estilo bodegas indican ellos que son de Quala S.A., por lo que es difícil saber hasta qué punto con distribuidores o directamente la empresa quien se vale de prácticas cuestionables para cumplir con su misión y visión corporativa.

CONCLUSIONES

Generando un resumen sobre las evidencias existentes sobre la presunta relación contractual laboral existente para los vendedores de “Vive 100”, podemos destacar lo siguiente:

Una vez verificados todos los elementos esenciales del contrato, se evidencia que para las personas que venden productos de manera ambulante como “Vive 100” existe un contrato laboral principalmente con la empresa Quala S.A. persona jurídica que les brinda los implementos de trabajo y los productos.

Analizando cada uno de estos elementos se puede inferir que sí existe una presentación personal del servicio ya que las personas tienen que dirigirse a un punto específico de manera diaria para recoger su indumentaria y posteriormente llevar los resultados de las ganancias obtenidas durante el día a estos mismos puntos; en segundo lugar se evidencia una remuneración pues aunque se hable de una comisión, sí existe una contraprestación por esas ventas que se realizan y por último existen varias características por las cuales se presume la subordinación pues existe una entrega de dotación, una indicación de la ruta que deben realizar y el horario que deben cumplir, además el tema sancionatorio sobre la pérdida de algún implemento o la no entrega de algunos productos entregados en la mañana, son parte de lo que se conocería como la reglamentación laboral por medio de la cual se busca que el trabajador cumpla con sus deberes durante el tiempo de trabajo.

De igual manera, en los testimonios recogidos también indican que en caso de no cumplir con la confidencialidad cuidado y otros aspectos pueden prescindir de sus servicios lo que en definitiva no hace parte de una independencia contractual.

Las figuras de tercerización e intermediación laboral como formas de subcontratación pareciera que no se aplicaran a este caso puesto que no hay evidencia de que existan distribuidores registrados bajo la marca de Quala haciendo una investigación sobre las empresas registradas bajo el NIT correspondiente a dicha empresa aparece en un sinnúmero de entidades que han abierto y cerrado por periodos de tiempo indicando que se han intentado abrir como puntos de venta de la misma empresa, de igual manera si se entendieran dichos puntos de venta como franquicias no se

evidencia una visibilidad que permita diferir que se realiza de manera legal y controlada la apertura de estos espacios.

En cuanto a los modelos de franquicia, no es claro que se manejen en Colombia y además en caso de que así fuera no cuentan con una visibilidad que haga entender que son vendedores de dicho producto de manera alterna a la empresa Quala S.A., en algunas ocasiones dicha empresa también ha manifestado que desconoce el método de ventas ambulantes que se maneja, sin embargo, esto es poco creíble ya que los vendedores que se ven constantemente en espacios públicos, incluso han sido solicitados a través de la Alcaldía para que se revise lamenta la mejoría de sus condiciones, así que serían difíciles de ignorar para una empresa de este calibre.

Teniendo en cuenta el último capítulo donde se evidenciaron varios elementos a favor del reconocimiento de garantías mínimas laborales Es importante tener en cuenta que por el número de ventas que tiene esta empresa bajo este modelo, está siendo exonerada y poco investigada por las autoridades pertinentes respecto a temas como los aportes a seguridad social, salarios y demás valores tributarios que debería estar aportando al Estado y a la sociedad. Si revisamos detenidamente, no es casualidad que la mayoría de las personas que optan por esta opción como su único medio de trabajo sean personas en su mayoría de la tercera edad o inmigrantes venezolanos que no cuentan con algún subsidio o garantía que les permita cumplir con sus necesidades básicas, la mayoría de estas personas ya no las reciben en un trabajo formal por su edad o por no cumplir con la documentación pertinente para demostrar una situación migratoria regular.

En conclusión, se reconoce el modelo de comercialización de Quala S.A. como un método que va en contravía del fortalecimiento de los derechos laborales y sociales por cuanto existe una latente negación de las garantías mínimas, finalmente se ha identificado la existencia de contratos laborales, lo que genera irregularidades que no están siendo investigadas por entidades como el Ministerio del Trabajo a pesar de que se ha mencionado el tema por parte de entidades cuidadoras del espacio público, y por último, podemos identificar una precarización extrema de las condiciones de los vendedores ambulantes en este caso de “Vive 100”, una sobreexplotación por parte de grandes multinacionales a personas que están expuestas a riesgos psicosociales debido a la exposición en zonas difíciles, en materia de salud por su avanzada edad al cumplir largas jornadas de trabajo cargando peso

y sufriendo las consecuencias del clima, también en materia de seguridad pues en la mayoría de los casos dichos vendedores están ubicados por orden de la empresa Quala S.A. en puntos como semáforos, zonas de tolerancia e incluso en carreteras bastante transitadas.

La hipótesis de esta investigación es positiva por cuanto pudimos demostrar el descuido que hay por parte del Estado y de las empresas especialmente hacia personas en condición de vulnerabilidad por diferentes situaciones. El Estado debe propender por investigar el origen y continuidad de estas vinculaciones, trabajando oportunamente por la implementación de una solución a esta problemática social y laboral, validando lo reseñado en la Constitución Política, con el fin de que todas las personas en capacidad de trabajar encuentren un respaldo efectivo que permita la consolidación de una sociedad justa y con oportunidades para todas y todos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, M. G., Vargas, V. O., & Betancur, W. A. (07 de diciembre de 2021). *Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria*. Obtenido de <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/2295>
- Asamblea Constituyente de Colombia, d. 1. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Basualdo, V., & Morales, D. (2014). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VN-_DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=La+tercerizaci%C3%B3n+laboral:+Or%C3%ADgenes,+im+pacto+y+claves+para+su+an%C3%A1lisis+en+Am%C3%A9rica+Latina+&ots=Q6A_9eN0A-&sig=Zt65OXa8pkP5QOGksxsGtxUhn04#v=onepage&q=La%20terceriza
- Calderón Díaz, M. A. (05 de agosto de 2021). *Revista Guillermo de Ockham*. Obtenido de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GuillermoOckham/article/view/3470/4228>
- Castiblanco Fernández, P. C., Julio Quintero, N. M., & Rocha Granados, C. S. (2022). *Universidad ECCI*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3028>
- Código Civil de Colombia (1873). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html
- Código Sustantivo de Trabajo (1951). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#23
- DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Ocupación Informal Trimestre julio - septiembre 2022*. Bogotá D.C.: DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_jul22_sep22.pdf
- Decreto 583 (2016). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68914>
- Diazgranados Quimbaya, L. A., Perafán del Campo, E. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya, C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., & Almanza Junco, J. E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Edits.) Bogotá D.C.: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>
- Espinosa, L. M. (10 de junio de 2019). Productos de Nutresa, Claro y Quala reinan en ventas callejeras en Bogotá. *La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/productos-de-nutresa-claro-y-quala-reinan-en-ventas-callejeras-en-bogota-2871936>

- Fedesarrollo, F. p., & ACRIP, F. C. (2017). *Informe Mensual de Mercado Laboral*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo, Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo; ACRIP, Federación Colombiana de Gestión Humana; Obtenido de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Franquicias Vive 100*. (s.f.). Obtenido de <https://franquiciasvive100.com.mx/>
- Gómez, C. M., & Argote, L. M. (2018). *Universidad Externado de Colombia*. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/68f67e32-997e-4e6a-b64c-39675c4448af>
- Guerra, P., & Paraná, U. T. (9 de noviembre de 2018). *Course Hero*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/35352459/El-Trabajopdf/>
- Jaramillo Jassir, I. D. (21 de septiembre de 2010). *Universidad del Rosario*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19565>
- Ley 2069 (31 de diciembre de 2020). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>
- Ley 50 (28 de diciembre de 1990). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ministerio de Trabajo, C. (s.f.). *Mintrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- OIT, O. d. (29 de abril de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/node/7775>
- OIT, O. I. (2006). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- OIT, O. I. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang--es/index.htm
- OIT, O. I. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm>
- OIT, O. I., & Arigón, M. G. (2003). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157>
- OIT, O. I., & Clavijo Sánchez, E. (mayo de 2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_561222.pdf
- OIT, O. I., Vega Ruiz, M., & Martínez, D. (julio de 2002). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

Quala S.A. (2022). *Quala*. Obtenido de <http://www.quala.com.co/colombia/quala-colombia/logros-y-reconocimientos-colombia/>

Rodríguez, S. (10 de noviembre de 2015). Las polémicas ventas callejeras de Quala. *La República*, págs. <https://www.larepublica.co/empresas/las-polemicas-ventas-callejeras-de-quala-2320986#:~:text=Grupo%20Quala%2C%20que%20en%202014,marca%20insignia%20de%20la%20empresa.>

Sentencia 00485, 11001-03-25-000-2016-00485-00 (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, 6 de julio de 2017). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85941>

Sentencia 5481, 5481 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 12 de febrero de 1993). Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj_scl_5481_1993.htm#:~:text=%2D%20El%20pago%20del%20salario%2C%20desde,actividad%20desplegada%20por%20el%20trabajador.

Sentencia C-188, D-14461 (Corte Constitucional de Colombia 1 de junio de 2022). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/C-188-22.htm>

Sentencia C-934, D-5132 (Corte Constitucional de Colombia 29 de septiembre de 2004). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-934-04.htm#:~:text=Sentencia%20C%2D934%2F04&text=En%20efecto%2C%20la%20subordinaci%C3%B3n%20no,induzcan%20a%20cometer%20hechos%20punibles.>

Sentencia SL1439, 72624 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 14 de abril de 2021). Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2021/SL1439-2021.pdf>

Sentencia SL2885, 73707 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 17 de julio de 2019). Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2019/08/SL2885-2019.pdf>

Sentencia SL3086, 79229 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 30 de junio de 2021). Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3086-2021.pdf>

TRABAJO DESPUES DE AJUSTES

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	1%
3	doku.pub Fuente de Internet	1%
4	revistas.unicartagena.edu.co Fuente de Internet	<1%
	nt.scribd.com	1

g....docx

PROYECTO FINAL....docx
Eliminado

Trabajo de Grado....docx
Eliminado

Trabajo Final Nel....docx
Eliminado

