

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DEBARROLLO CONTINUE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 1 de 32

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

Facultad: Ciencias Sociales y Humanas		Colectivo Docente 1. Ingrid Montes. 2. Antonia Pardo. 3. Ramón Betancourth 4. Ariel Alvarado Fonseca. 5. Carlos Muñoz	Asignatura 1. Procesal Administrativo. 2. Derecho de Familia. 3. Derecho Comercial I. 4. Derecho Civil V. 5. Seguridad Social
Programa: Derecho			
Semestre: VII	Periodo académico: IIP 2023		
Docente Orientador del seminario			
Carlos Muñoz Aguirre			
Título del PAT Colectivo			
Protección de los trabajadores informales que se encuentran prestando servicios de manera exclusiva a una empresa o una marca determinada.			
Núcleo Problémico			
Jurisprudencia y Política			
Línea de Investigación			
Derechos Humanos y Derecho Público			

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

- Introducción

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 2 de 32

El proyecto de investigación en curso se centra en Colombia, una nación que destaca por su riqueza cultural y su diversidad geográfica. Sin embargo, enfrenta un desafío persistente en su entorno laboral que tiene un impacto significativo en su sociedad. En este país sudamericano, un fenómeno complejo y preocupante ha estado modelando la vida laboral de una parte considerable de su población activa: el empleo informal. Es realmente sorprendente constatar que aproximadamente el 55.8% de los trabajadores colombianos se encuentran inmersos en esta categoría laboral, caracterizada por la falta de garantías y la ausencia de protección laboral. Dentro de este grupo diverso, convergen dos realidades laborales distintas, pero igualmente desafiantes. Por un lado, se encuentran los trabajadores independientes que luchan por establecer sus propios negocios y mantenerse por cuenta propia en un entorno económico en constante cambio. Por otro lado, lamentablemente, existen aquellos que han quedado atrapados en el complicado tejido de la tercerización laboral, una tendencia en alza en Colombia. Esta práctica ha dado lugar a una serie de desafíos de carácter social, económico y legal que afectan tanto a los trabajadores como al sistema laboral en su conjunto. Sin embargo, entre los trabajadores subcontratados que desempeñan sus labores en condiciones particularmente difíciles, destacan los vendedores ambulantes de una bebida energizante ampliamente reconocida como “Vive 100”. A pesar de su contribución significativa a la economía informal del país, estos individuos enfrentan un entramado de obstáculos y desafíos en su lucha constante por mantener una fuente de ingresos que les permita sobrevivir. Esto ocurre en un entorno económico que, en ocasiones, carece de las sólidas protecciones laborales que merecen. A pesar de los esfuerzos regulatorios y las declaraciones a favor de los derechos laborales realizados por el gobierno colombiano, el caso de los vendedores ambulantes de “Vive 100” destaca la persistente falta de regulación y protección adecuada para aquellos que trabajan

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 3 de 32

en condiciones precarias. Esto resalta la urgente necesidad de abordar el problema de la tercerización laboral en Colombia.

- **Descripción del Problema**

En Colombia 55.8% de los trabajadores brinda un servicio de manera informal, dentro de este grupo encontramos aquellos que trabajan de forma independiente y 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 particular a las personas que de una o tras forma trabajan para terceros.

Dentro del grupo de trabajadores que desempeñan labores para terceros, encontramos en Colombia a los vendedores de la bebida energizante Vive 100, Estos proveedores deben enfrentar numerosos obstáculos y cumplir con estrictos protocolos impuestos por los distribuidores para mantener una fuente constante de ingresos que les permita perseverar. A pesar de que existen numerosas medidas regulatorias y declaraciones respecto a los derechos de los trabajadores en Colombia, actualmente no existe ningún aval para los vendedores ambulantes de esta bebida.

Para comprender el tipo de relación entre el vendedor y el distribuidor y fabricante del producto, es necesario profundizar en los elementos básicos del mecanismo del contrato de trabajo y contrato de trabajo con el fin de evitar la vulneración de los derechos laborales, lo que sin duda tienen efectos de largo alcance, no sólo para las personas que hoy se encuentran desprotegidas o defraudadas por contratos de subcontratación, y para los jueces laborales, que en algún momento comenzarán a recibir demandas que buscan primar sobre el realismo. Superar el número de subcontrataciones laborales para realizar la declaración de existencia de contratos laborales. Por economía procesal y garantías, especialmente en materia de seguridad social, es probable que en el futuro exista una disposición

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 4 de 32

que garantice el reconocimiento de los derechos laborales consolidados a través de la lucha social.

Formulación del Problema

¿Cuáles son las garantías de protección social de los trabajadores informales que prestan un servicio personal de manera exclusiva de la marca Vive 100?

- **Justificación**

El presente escrito tiene como finalidad analizar las garantías de protección de los trabajadores informales que prestan servicio personalizado de manera exclusiva de la marca Vive 100, lo cual se ha hecho evidente con ocasión de la ocupación del espacio público por parte de vendedores ambulantes, específicamente, aquellos que venden productos como “Vive 100”, pero que no se ha abordado desde el aspecto laboral. Con esta premisa, se pretende hacer una revisión sobre las garantías de protección que tienen, 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.

Ahora bien, la protección para estos vendedores se puede hacer por medio de una póliza para asegurar sus vidas de cualquier accidente, también afiliándose a la seguridad social donde obtienen una ARL que están reguladas por la ley 1295 de 1994 para estar asegurados y así si lléguese el caso que presentaran un accidente, estos tienen como ser atendidos ante una entidad sea la aseguradora de SURA, POSITIVA, PROTECCION u otras entidades.

De acuerdo con la Corte Constitucional de Colombia, la protección especial de las personas que se dedican a las ventas ambulantes obedece principalmente a que se encuentran “en situación de especial vulnerabilidad y debilidad por sus condiciones de pobreza o precariedad económica”. Al ser de especial protección constitucional, la Corte Constitucional en la sentencia T-243/19 ha sostenido que

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 5 de 32

el Estado debe desplegar acciones afirmativas. Sin embargo, debido a la forma en la que se ejerce el trabajo de ventas ambulantes, estas acciones implican una tensión con otros principios constitucionales, a saber: a) el principio de confianza legítima, derivado de los principios de buena fe y seguridad y de la libertad de profesión u oficio; y b) la protección y conservación del espacio público, derivado del deber del Estado de velar por la protección de este.

Por otra parte, 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 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 vendedor informal 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

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 6 de 32

digna, situación que cambiaría si se garantizan derechos laborales vulnerados como salarios, prestaciones y seguridad social.

Finalmente, 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 el trabajo informal y los elementos esenciales del contrato de trabajo para poder identificar el tipo de relación contractual que vincula a las partes.

- **Interdisciplinariedad**

En este trabajo es meritorio abordar las diferentes disciplinas que no han acompañado en todo el semestre ya que en estas pudimos conocer y analizar las diferentes leyes, decretos y estatutos que utilizamos para la realización de este trabajo investigativo, estas nos ayudaron de ir desde lo general hasta lo específico para así desarrollar paso a paso el rastreo conceptual sobre la normativa que iba a ser base en nuestro trabajo.

Empezamos desde la ley 100 del 1993, la cual se puede decir que fue la primera ley que desarrollo el concepto de seguridad social que hoy manejamos, al adentrarnos a en esta ley conocimos las leyes que la precedieron, pero también las leyes que gracias a esta nacieron como es la ley 1429 de 2010 con la que se buscó unir a los trabajadores informales y conceder a estos todas las prestaciones y beneficios de los trabajadores formales, agregándolos al régimen de salud. (Congreso de la República de Colombia, 2010)

En 2012 nació la ley 1562 con la cual el estado quiso formalizar el trabajo informal y agregar a los trabajadores informales a las entidades de riesgos laborales, con la ley 1610 esto se ratificó los trabajadores informales pudieron acceder a beneficios

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 7 de 32

que antes no tenían como son la afiliación a la seguridad social y la posibilidad de cotizar voluntariamente. (Ministerio del Trabajo, cap. 2 pp 8-14)

Después esto ha habido diferentes pronunciaciones siendo las más notorias las reformas laborales que el presidente actual de la nación Gustavo Petro ha intentado suscitar con poco éxito, ya que desde 2002 no se ha podido llevar a cabo la una gran reforma laboral. (Avellana, Mauricio 2020, pp. 62-69)

DERECHO COMERCIAL: Este fue importante en nuestra investigación ya que nos ayudó a analizar los contratos laborales, y comprender como funciona las protecciones sobre la marca y la publicidad de la empresa, así como las normas relacionadas con la competencia y la propiedad intelectual en la industria de las bebidas energizantes. Esto es fundamental para garantizar que los empleados de Vive 100 estén protegidos en su relación laboral y que la empresa cumpla con las leyes y regulaciones aplicables.

DERECHO CIVIL: esta materia fue fundamental para examinar los acuerdos laborales entre los empleados y la marca Vive 100. Ya que se pudimos analizar los diferentes aspectos que conforman un contrato aspectos como son las obligaciones, derechos y deberes que tienen ambas partes, la duración del contrato, la remuneración y las cláusulas de garantía que protejan los intereses de los empleados. Ya que es de suma importancia que los contratos laborales sean claros y justos para garantizar una relación laboral sana y equilibrada.

DERECHO DE FAMILIA: Aunque esta disciplina a primera vista hay que recordar que la mayoría de los trabajadores informales son padre o madres cabeza de familia y con esto en mente se puede analizar el equilibrio que existe entre una estabilidad laboral y el buen desarrollo de la vida familiar. Ya que esta pudimos apreciar que existen diferentes fueros de protección tanto para la madre como

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 8 de 32

para el padre como lo son las licencias de paternidad y maternidad con forme se establece en Artículo 263 del código civil y la ley 2114 del 2021, y las diferentes protecciones que tiene la familia. Esto es importante para garantizar que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 9 de 32

SEGURIDAD SOCIAL: Esta disciplina fue clave que con esta pudimos conocer y analizar las leyes que fueron base en nuestro trabajo como son la Ley 100 de 1993, Ley 1429 de 2010, Ley 1562 de 2012, Ley 1610 de 2013, Decreto 780 de 2016. En las cuales se abordan temas como la afiliación al sistema de seguridad social, los derechos a prestaciones y beneficios, y las obligaciones y responsabilidades del empleador en relación con la seguridad y salud laboral. Y la importancia en que los trabajadores estén protegidos en caso de enfermedad o accidente y que el empleador cumpla con las leyes y regulaciones aplicables.

DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO: La relevancia de esta disciplina en nuestro trabajo está en aquellos casos de conflictos o reclamaciones presentadas por los trabajadores de Vive 100. Debido a podemos analizar los procedimientos legales sobre las disputas laborales, reclamaciones salariales, despidos injustificados o violaciones de derechos laborales. Que se han presentado y se siguen presentando. Es importante que los empleados tengan acceso a procedimientos justos y equitativos para resolver cualquier disputa o reclamación relacionada con su relación laboral.

- **Objetivos**

- **Objetivo general**

Analizar las garantías de protección social de los trabajadores informales que prestan un servicio personal de manera exclusiva de la marca Vive 100 en Colombia.

- **Objetivos específicos**

1. Analizar el tipo de relación laboral que ofrece la marca Vive 100 a sus trabajadores informales.
2. Explicar que garantías laborales tienen los trabajadores de la marca Vive 100.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 10 de 32

3. Explicar que garantías laborales tienen los trabajadores de la marca Vive 100.

- **Metodología**

Para este proyecto, la investigación realizada según su nivel de profundización es de tipo analítico – descriptivo dado que se caracteriza por evidenciar lo más completo posible sobre las garantías de protección social de los trabajadores informales que prestan un servicio personal de manera exclusiva, por lo tanto, fue de suma importancia llevar a cabo una investigación rigurosa valiéndose de los instrumentos y técnicas para analizar, iniciando un rastreo conceptual en diferentes plataformas digitales con información verídica que ayudaron a la mayor comprensión.

- **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Los instrumentos utilizados en esta investigación son materiales brindados en portales web, leyes y demás relacionados con el tema descrito.

- **Plan de Análisis de los Datos**

El plan de análisis de datos de este proyecto fue planteado de la siguiente manera: para iniciar el proyecto, se empleó un rastreo conceptual para poder determinar que páginas web nos brindaban una información concreta y verídica, basándonos también en la modificación de la ley, y finalmente, ya recopilada la información avanzamos a plasmar todo lo encontrado.

Después de esto se hizo el análisis de la información y se procedió a darle forma al trabajo con lo recolectado según el tipo de incognito y finalmente, después de comprender y revisar lo escrito, se plasmó la información.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 11 de 32

- **Resultados (análisis y discusión)**

ANALIZAR EL TIPO DE RELACIÓN LABORAL QUE OFRECE LA MARCA VIVE 100 A SUS TRABAJADORES INFORMALES

El análisis realizado reveló que la marca Vive 100 ofrece a sus trabajadores informales una relación laboral de carácter no formal. En este tipo de relación, no se establecen contratos formales ni se brindan beneficios laborales tradicionales, como son la afiliación a un seguro de salud, como se estableció primeramente en la ley 100 de 1993 y se ratificó con la ley 1122 del 2007 y la ley 1438 del 2011 vacaciones remuneradas o estabilidad laboral. Los trabajadores informales son contratados de manera ocasional y no cuentan con un horario fijo ni una garantía de ingresos estables.

Esta situación de informalidad laboral puede generar vulnerabilidad y precariedad para los trabajadores, ya que se encuentran expuestos a condiciones laborales desfavorables, como bajos salarios, falta de protección social y ausencia de derechos laborales básicos. Además, al no contar con un contrato formal, los trabajadores informales enfrentan dificultades para acceder a servicios y beneficios sociales, como créditos bancarios o programas de capacitación.

Es importante destacar que la falta de regulación en la relación laboral entre la marca Vive 100 y sus trabajadores informales puede afectar negativamente la calidad de vida de estos trabajadores y perpetuar la desigualdad en el ámbito laboral.

En Colombia, la legislación laboral establece que toda persona que preste sus servicios a un empleador tiene derecho a un contrato de trabajo por escrito y a la afiliación al sistema de seguridad social. Asimismo, se establece que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 12 de 32

En el caso de los trabajadores informales que no cuentan con un contrato formal, se les priva de estos derechos y beneficios laborales. Esto puede generar una situación de vulnerabilidad y precariedad en el ámbito laboral, en la que los trabajadores informales se encuentran expuestos a condiciones laborales desfavorables.

En este sentido, es importante destacar que la informalidad laboral no solo afecta a los trabajadores, sino también a la economía del país. La informalidad laboral implica una pérdida de ingresos para el Estado y una disminución en la productividad y competitividad de las empresas.

Por lo tanto, se hace necesario implementar políticas públicas que fomenten la formalización laboral y brinden protección social a los trabajadores informales. Esto permitiría mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y contribuiría al desarrollo económico y social del país.

Como bien se sabe, la informalidad laboral en Colombia es un fenómeno persistente. Según las estadísticas más recientes, en el nivel nacional la incidencia de la informalidad es del 58% (DANE, trimestre móvil febrero - abril 2023). Una cifra inquietante que indica que 6 de cada 10 trabajadores carece de un contrato que le garantice su afiliación al sistema de seguridad social, lo cual afecta, principalmente, sus posibilidades de pensionarse algún día con base en sus propias contribuciones.

La informalidad laboral, además, solo posee dos ventajas entre los numerosos inconvenientes que conlleva: flexibilidad laboral y una vía de escape al desempleo. En cambio, entre las desventajas resaltan: salarios muy bajos, escasa estabilidad laboral y la falta de beneficios y derechos laborales básicos (vacaciones, recreación, riesgos profesionales y otros componentes de auxilio y compensación al trabajador). Se trata, en términos generales y con pocas excepciones, algo que la OIT califica como trabajo de condiciones precarias.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 13 de 32

Ante la gran incidencia de la informalidad a nivel nacional, muy pocos expertos analizan las disparidades regionales que existen en este contexto. Para ejemplificar, mientras que en ciudades como Bogotá D.C, Medellín A.M, Cali A.M y Bucaramanga A.M, la proporción de trabajadores informales es menor al promedio nacional, en otras regiones el problema se intensifica. Todas las capitales de la Región Caribe presentan una proporción de informalidad superior al 54%, específicamente, en Sincelejo y Riohacha donde aproximadamente 7 de cada 10 personas trabajan en la informalidad.

Muchos consideran que la informalidad es el resultado de la estructura económica, sea del país o la región o incluso a nivel municipal. En otras palabras, que es el producto de limitaciones como la falta de información, acceso a crédito, tecnología y capacitación, o simplemente barreras burocráticas y regulatorias que desincentivan la formalización empresarial, lo que a su vez conduce a la informalidad laboral. Esto sucede principalmente con los trabajadores del sector agrícola y con muchos trabajadores dedicados al sector de servicios, donde las limitaciones en infraestructura, falta de inversión y acceso limitado a crédito parece limitar la transición a la formalidad a pesar de las numerosas iniciativas enfocadas a este tema desde la política pública.

Otros consideran que la informalidad nace de condiciones institucionales inapropiadas o que solo benefician a los trabajadores que cuentan con contratos formales. En esta consideración entran el establecimiento de salarios mínimos que no son consistentes con la realidad económica, los sobrecostos vinculados a la contratación formal y la actividad sindical. Después de todo, una gran proporción de trabajadores independientes, incluidos aquellos que están registrados como empresas formales, optan por contratar su trabajo de manera informal. Esto les permite ahorrar costos laborales mientras aún disfrutan de los beneficios de la formalización. Un ejemplo de estos últimos, son pequeños comerciantes que trabajan en las calles como por ejemplo los vendedores de la marca vive 100 y

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 14 de 32

mercados locales, quienes eligen contratar de manera informal para evitar los costos asociados a la formalidad, como el pago de seguridad social y demás beneficios laborales.

De acuerdo con un análisis del OCSA, con base en estadísticas del DANE, el tamaño de las empresas desempeña un papel crucial en el problema de la informalidad en Colombia. En general, en el sector de comercio, hotelería y restaurantes la informalidad laboral es cercana al 100% en empresas unipersonales (a pesar de que estas empresas si están registradas formalmente) y se reduce gradualmente a 0% en las medianas y grandes empresas. Parece obvio que, a mayor tamaño, mayor dificultad de las empresas para ocultar sus prácticas de contratación de los organismos de control.

Sin embargo, en este mismo sector existen grandes diferencias regionales. En ciudades como Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla, la incidencia de la informalidad en los micronegocios, sin dejar de ser preocupante, es más reducida. En contraste, en ciudades como Riohacha y Sincelejo, alrededor del 100% de las empresas unipersonales y el 50% de los empleados en micronegocios (más de uno y menos de cinco personas) son contratados informalmente.

Lo que llama la atención es que, aunque las empresas estén registradas formalmente, realicen sus contrataciones laborales de manera informal. Este fenómeno puede estar asociado a diversos factores (falta de recursos financieros, conocimientos legales, presiones competitivas) pero aparentemente los costos asociados a la formalización laboral son determinantes.

La investigación académica encuentra que la informalidad no solo afecta a los trabajadores informales. Por el contrario, este problema está asociado a menores niveles de productividad y competitividad, genera desincentivos a la inversión y reduce las posibilidades de desarrollo económico.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 15 de 32

En el país, la solución evidente para combatir la informalidad mediante la reducción de los costos de entrada o el otorgamiento de beneficios a la formalización (incentivos fiscales, facilidades de financiamiento, simplificación de trámites), han sido numerosos: la implementación de sistemas electrónicos para realizar trámites en línea, la disminución de impuestos durante los primeros años de operación, la facilitación de acceso a créditos y préstamos a tasas preferenciales, y la provisión de subsidios para el registro y la legalización de las empresas. Y sin duda, la implementación de la Ventanilla Única Empresarial (VUE) es un avance muy importante. Lo que queda en el tintero es que a pesar de esos esfuerzos tanto la informalidad empresarial como la informalidad laboral aún por parte de empresas formales continúan siendo fenómenos recurrentes.

Sin duda, es de carácter prioritario, seguir buscando soluciones para el sector informal en Colombia. La experiencia sugiere la necesidad de un enfoque integral que vincule no solo la formalización empresarial, sino la formalización laboral donde muchas veces se ha repetido la necesidad de flexibilizar la contratación formal y rediseñar la política de seguridad social desligándola de la contratación laboral.

Ahora bien, Después de que el Ministerio de Trabajo realizara inspecciones a los trabajadores que comercializan en espacios públicos productos como la bebida energizante Vive 100 y CremHelado, fabricados por las empresas Quala y Nutresa, encontraron que la mayoría de ellos no están afiliados al sistema de seguridad social en salud y pensión, no tienen el pago de salarios ni de prestaciones legales, ni les hacen entrega de elementos de protección personal. (Rico Muñoz -2023)

La ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez, advirtió que “nuestra función constitucional y legal es proteger el trabajo en todas sus modalidades y por ello recalcamos que es un hecho notorio, que demuestra que trabajadores y trabajadoras que poseen uniformes y herramientas para comercializar estos

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 16 de 32

productos no están cumpliendo con las condiciones laborales y se presume que toda relación laboral de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, pero que en estos casos, se desvirtúa porque el servicio no se presta bajo un régimen contractual de índole laboral”.

Un vendedor de Vive 100, Nelson Martínez, afirmó a los inspectores que “aquí se trabaja al centavo, uno gana de acuerdo con lo que venda y no nos pagan seguridad social. Lo único que nos dan son premios, incentivos y en temporada de invierno nos suministran mercados”.

El viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Edwin Palma también recordó los señalamientos recientes de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia sobre la presunción de laboralidad de una actividad. Recordó la aplicación de la recomendación 198 de la OIT referente a los indicios de laboralidad cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos e inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor o demostrando los indicios de subordinación y sobre el derecho del trabajo ante las nuevas formas de organizar la producción.

La cartera laboral, conforme a sus facultades constitucionales y legales, especialmente las de carácter preventivo, convocará para los próximos días, unas mesas de diálogo con Quala y Nutresa. El objetivo de las reuniones será conocer sus condiciones laborales y cómo funciona la actividad productiva, los contratos que tienen sus trabajadores, el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social y dotaciones de implementos de trabajo para ejercer esta labor como vendedores irregulares que buscan el sustento diariamente.

El trabajo de los vendedores ambulantes de Vive 100 es en concreto un servicio. Al ser definido como un servicio la interacción con el cliente es inherente, por lo tanto, y como se ha planteado bajo la perspectiva de los trabajos no clásicos, la actividad ejercida por estos vendedores de bebidas energéticas necesita de una actitud correcta para que los clientes acepten comprar. Esta actitud debe ser

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 17 de 32

amable, servicial, e incluso tolerante pues en ocasiones los clientes se enfadan y llegan a insultar a los vendedores de Vive 100; La realización de las ventas en este trabajo, no requiere de gran conocimiento, sin embargo, sí requiere de la habilidad del vendedor para animar al cliente a que compre.

Una dimensión fundamental que en esta investigación se ha abordado es la discusión entre lo formal y lo informal de los vendedores de Vive 100. El aumento de la población económicamente activa en el sector informal se debe en parte a las nuevas formas que las empresas, insertas en el plano formal, están utilizando para reclutar o contratar personal, los vendedores de vive 100 si cuentan con un contrato de trabajo, la mayoría de los casos, pero, se trata de un documento donde solo se comprometen a cumplir con las normas que la empresa fija para realizar las ventas, y a utilizar debidamente las herramientas de trabajo; este contrato los deja desamparados del plano formal, al cual sí pertenece la empresa Quala, colocando a los vendedores ambulantes, más bien, dentro de la lógica informal, sin ninguna prestación de ley (aguinaldo, vacaciones, o seguridad social).

Los ingresos totales de los vendedores de Vive 100 son indefinidos, en casi todos los casos se ha mencionado la posibilidad de alcanzar a conseguir un ingreso que se considere alto el mejor ejemplo se encuentra en la calle un vendedor de la marca vive 100 en donde argumenta que en “días buenos” ganan hasta \$400 o \$500, e incluso en días que venden mejor, durante la temporada más cálida del año, hasta \$1000 han llegado a reunir, sin embargo, las interrogantes serían ¿qué tan frecuentemente les va así de bien?, y ¿cuánto tiempo y esfuerzo requieren para obtener tal cantidad? Por otra parte, contrastando con este ejemplo, se encuentra una persona que es quien está trabajando en Vive 100 sólo de manera complementaria pues el dinero que obtiene de este trabajo es muy escaso, es decir, él mantiene un trabajo con sueldo base y el dinero que adquiere vendiendo Vive 100 solamente es para cubrir gastos de transporte y así disponer del otro sueldo que recibe de manera íntegra para otros gastos. Pero, de las entrevistas

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 18 de 32

realizadas, es posible deducir que el promedio de ventas en un día normal, digamos, de manera coloquial, por lo que suelen ir los vendedores de Vive 100, es por un aproximado de \$200, hecho que condiciona a los vendedores ambulantes a vivir con lo justo casi siempre, es decir, vivir en la precariedad.

Otra cuestión que se entiende en los términos teóricos flexibles que se han discutido con anterioridad es la jornada laboral, la cual para los vendedores de Vive 100 no tiene alguna estimación oficial, ni un horario específico por cubrir que fije la empresa, sino que es el mismo trabajador el que dictamina el tiempo en el que realizará su jornada, pero, este aspecto es discutible. De lo anterior se observa también que el salario para los vendedores de Vive 100 coincide con la forma más intensa de flexibilidad salarial, en donde no existe un salario fijo, sino que todo depende de la productividad del trabajador, aspecto sumamente relacionado con el tiempo que invierta, en este sentido, la auto exigencia que el vendedor tenga sobre su jornada de trabajo dependerá de la cantidad de dinero que necesite recuperar. De la información obtenida en las entrevistas, el análisis recupera el énfasis que los vendedores hacen sobre las ganas de trabajar, que, a pesar de no tener una definición explícita, está presente como un aspecto que han interiorizado los vendedores para aferrarse a vender lo más que puedan para que el sacrificio tenga un buen resultado en su beneficio.

Para finalizar, queda aún incierto el concebir si los vendedores de Vive 100 logran integrar una identidad, con la cual se sientan parte de un grupo de vendedores, o si se perciben como sujetos enteramente independientes, es decir, si hay alguno o varios caracteres con los que se identifiquen. En el trabajo de campo realizado se han diferenciado dos percepciones que los vendedores de Vive 100 tienen acerca de este tema; por un lado, los vendedores que sí se sienten identificados entre ellos mismos, ya que a pesar de mantener poca relación entre ellos, suelen reconocerse con los demás compañeros de trabajo por el uniforme que portan, porque comparten la misma situación laboral, o porque responden en favor de una

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 19 de 32

misma causa cuando llegan a tener algún problema dentro del grupo de vendedores en la franquicia, sin embargo es curioso que éstos no sientan ninguna afinidad con los otros vendedores ambulantes o trabajadores que se encuentran en el mismo semáforo; por otro lado, están los vendedores que mencionan no sentir ningún lazo que los identifique con los demás compañeros de trabajo, o sea, ni con los vendedores de Vive 100, ni con los otros trabajadores del semáforo, en mayor medida argumentan que por cuestiones de personalidad prefieren no mantener más relación que la necesaria para ejecutar el trabajo, para evitarse problemas, sin embargo, también mencionan que la falta de identificación se debe en parte al procedimiento laboral, que los mantiene aislados, porque normalmente se encuentran solos, y porque cada quien lucha por su propio beneficio.

EXPLICAR QUE GARANTIAS LABORALES TIENEN LOS TRABAJADORES DE LA MARCA VIVE 100

Los trabajadores que se desempeñan en la comercialización y venta de los productos de la reconocida marca Vive 100 en Colombia enfrentan una serie de condiciones laborales que plantean desafíos y preocupaciones considerables en múltiples aspectos de sus vidas laborales y personales. Una de las situaciones más críticas es la ausencia de afiliación al sistema de seguridad social en salud y pensión. Esta omisión impide a estos trabajadores acceder a servicios de atención médica adecuados ya programas de pensiones, dejándolos desprotegidos frente a eventualidades médicas o careciendo de un respaldo financiero para su retiro, lo cual es crucial para su seguridad y estabilidad a largo plazo. Además de esta carencia en la afiliación al sistema de seguridad social, la falta de pago de salarios justos y la omisión en la entrega de prestaciones legales como las cesantías, la prima de servicios y las vacaciones establecidas por la legislación laboral colombiana constituyen un incumplimiento flagrante de sus derechos laborales. Esta situación no solo afecta su estabilidad financiera y bienestar económico, sino que también genera incertidumbre y estrés financiero, impactando directamente en

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 20 de 32

su calidad de vida y la de sus familias. Un aspecto adicional que profundiza la preocupación es la atención de los elementos de protección personal necesarios para llevar a cabo sus trabajos con seguridad. La falta de suministro de estos elementos esenciales para salvar su integridad física en entornos laborales potencialmente peligrosos, exponen a estos trabajadores a riesgos innecesarios para su salud y seguridad. Las largas jornadas laborales, incentivadas por la presión para aumentar las ventas y los ingresos personales, constituyen otro factor de tensión significativo. Esta presión constante lleva a estos trabajadores a extender sus horas de trabajo, lo que conlleva una fatiga física y emocional considerable, afectando negativamente su bienestar y equilibrio entre vida laboral y personal. A pesar de recibir uniformes de la marca Vive 100, es importante destacar que estos individuos, aunque juegan un papel fundamental en la promoción y comercialización de los productos, carecen de una relación laboral formal con el fabricante. Se los reconoce como vendedores informales, lo que los priva de los derechos y beneficios laborales básicos que se derivarían de una relación laboral regularizada. En un plano más amplio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha instalado a través de la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de 2006 (R198) para proteger los derechos laborales y evitar la precarización de las condiciones de trabajo. Esta recomendación enfatiza la importancia de identificar relaciones laborales genuinas y garantizar la existencia de contratos de trabajo sólidos, basadas en la evaluación de la subordinación laboral como indicador fundamental. En el contexto internacional, (OIT & Arigón, 2003) la importancia de proteger los derechos laborales y evitar la precarización de las condiciones de trabajo. Se subraya la necesidad de identificar relaciones laborales genuinas y se insta a los estados miembros a garantizar la existencia de contratos de trabajo sólidos, basados en la evaluación de la subordinación laboral como indicador clave. la situación laboral de los empleados asociados con la marca Vive 100 en Colombia representa una problemática compleja y multifacética. Las deficiencias en la protección social, la falta de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 21 de 32

reconocimiento laboral formal y las condiciones laborales precarias no solo contradicen los principios fundamentales de los derechos laborales y la justicia laboral, sino que también generan preocupaciones significativas sobre la calidad de vida y el bienestar general de estos. trabajadores. Estos aspectos no están en consonancia con los estándares laborales nacionales e internacionales que buscan salvar los derechos y la dignidad de los trabajadores.

- **Conclusiones**

En conclusión 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 en la mayoría de los casos dichos vendedores están ubicados por orden de la empresa en puntos como semáforos, zonas de tolerancia e incluso en carreteras bastante transitadas, esta situación de informalidad laboral puede generar vulnerabilidad y precariedad para los trabajadores, ya que se encuentran expuestos a condiciones laborales desfavorables, bajos salarios, ausencia de derechos laborales básicos. Además, al no contar con un contrato formal, los trabajadores informales enfrentan dificultades para acceder a servicios y beneficios sociales, como créditos bancarios o programas de capacitación.

Es necesario entender que 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 constituirá 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

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 22 de 32

comercialización implementado por la empresa vive 100 analizando la existencia de contratos laborales entre las partes y basados en la normatividad demostrar los alcances legales.

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 comenzaran a recibir demandas en las que se busquen 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

Es importante destacar que la informalidad laboral no solo afecta a los trabajadores, sino también a la economía del país. La informalidad laboral implica una pérdida de ingresos para el Estado y una disminución en la productividad y competitividad de las empresas. Por lo tanto, se hace necesario implementar políticas públicas que fomenten la formalización laboral y brinden protección social a los trabajadores informales. Esto permitiría mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y contribuiría al desarrollo económico y social del país.

- **Recomendaciones**

El principio de estado social de derecho establece que el Estado colombiano tiene la responsabilidad primordial de asegurar el cumplimiento integral y efectivo de todas las normativas que conforman el marco legal y gubernamental. Este compromiso no solo se limita a la creación de leyes, sino que implica garantizar su aplicación efectiva en la vida cotidiana de los ciudadanos. Sin embargo, cuando estas normativas no se aplican adecuadamente, se produce una disminución en la confianza hacia las instituciones gubernamentales, lo que socava la estabilidad social y la cohesión comunitaria.

El reciente y preocupante caso de las violaciones sistemáticas de los derechos laborales de los trabajadores de la empresa Vive 100 resalta una realidad

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 23 de 32

alarmante: la distancia entre las disposiciones legales y su implementación práctica. Estas transgresiones ponen de manifiesto la urgente necesidad de revisar y fortalecer los mecanismos de protección y cumplimiento de los derechos laborales consagrados en la Constitución.

Por lo tanto, resulta fundamental que el Estado colombiano no solo revise, sino que también reforme y fortalezca las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales. Esta revisión debe incluir una evaluación exhaustiva de los procesos de supervisión, implementación y sanción, así como la promoción de una cultura empresarial orientada a respetar y proteger los derechos humanos y laborales de todos sus trabajadores.

La protección y promoción de los derechos laborales no solo representan un compromiso moral, sino que son esenciales para el crecimiento económico sostenible y la cohesión social en Colombia. Es necesario un esfuerzo conjunto entre el Estado, las empresas y la sociedad civil para promover condiciones laborales justas, seguras y equitativas para cada individuo que forma parte de la fuerza laboral del país.

La revisión y fortalecimiento de las leyes laborales no deben ser solo un ejercicio legislativo, sino un compromiso efectivo y constante que garantice el respeto a la dignidad humana y los derechos fundamentales de todos los trabajadores. La consolidación de estas medidas no solo mejorará las condiciones laborales, sino que también contribuirá al desarrollo de una sociedad más inclusiva, justa y próspera para todos los colombianos.

- **Bibliografía**

Aguilar, J. (2023, 23 de enero). Informalidad laboral en Colombia: la necesidad de explorar formas diversas y atípicas. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de:

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 24 de 32

<https://periodico.unal.edu.co/articulos/informalidad-laboral-en-colombia-la-necesidad-de-explorar-formas-diversas-y-atipicas>

Althusser, L. (1971). Ideología y Aparatos Ideológicos del estado. La oveja Negra.

Archila Neira, M. (1991). Cultura E identidad Obrera en Colombia 1910-1946. Bogotá. Cinep.

Archila Neria, M. (1991). Cultura e identidad Obrera.Colombia 1910-1945. Bogotá. CINEP.

Avella Gómez, M. (2012). Las instituciones laborales colombianas. Contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. Gov.co. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6563/1.%20Las%20instituciones%20laborales%20colombianas.%20Contexto%20hist%C3%B3rico%20y%20principales%20desarrollos%20desde%201990.pdf?sequence=2>

Bushnell, D. (1996). Colombia una Nación a Pesar de Si Misma. Bogotá: Planeta Colombiana Editorial S.A.

Camilo Vásquez, J., Agudelo, C. A., & Jiménez, C. (2021). Informalidad en Colombia 2000-2020. Un análisis histórico dentro de un contexto pandémico. Edu.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2023, de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30037/Informalidad%20Laboral%202000%20-%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Celis Arroyave, J., & Cortés, J. (2004). Historia del Barrio Restrepo. Medellín: Impresos Begon.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 25 de 32

Celis, J., & Cortes, J. (2004). Historia del Barrio Restrepo. Medellín: Impresos Begon.

Colombia. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-243/19, " Principio de confianza legitima ante sujetos de especial protección constitucional al vendedor informal - Protección especial de las personas que se dedican a las ventas ambulantes debido a su situación de vulnerabilidad". Recuperado el 20 de agosto de 2023 de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-243-19.htm>

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 83 de 1931, "La ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., etc.". Recuperado el 20 de septiembre de 2023 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86155>

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1122 de 2007, "Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1429 de 2010, "Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo."

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1438 de 2011, "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 26 de 32

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1888 de 2019, “Por la cual se establecen los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones”.

Colombia. Congreso de la República. “Constitución Política de 1991. Esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991”.

Colombia. Congreso de la República. Decreto Ley 3743 de 1950. “Publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones”.

Colombia. Congreso de la República. Decreto Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

Colombia. Ministerio de Trabajo. Decreto Ley 1295 de 1994. “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2023). "Se define la seguridad social como un conjunto de entidades públicas, privadas y personas que tienen como objetivo garantizar los derechos de la población en materia de salud, pensiones, riesgos laborales, y protección al desempleo". Recuperado el 20 de agosto de 2023 de: <https://www.mintrabajo.gov.co/seguridad-social>

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1127 de 1994. “Por el cual se reglamenta la administración y el funcionamiento del Fondo de Solidaridad Pensional”.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
			Fecha	30/09/2022
			Página	Página 27 de 32

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. Decreto 0723 de 2013. “Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones”.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1174 de 2020, “Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.” Recuperado el 30 de septiembre de 2023 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=140490>

Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de Prestación de Servicios. *Unilibre*, 40, 111–127. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de: <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.40.1571>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2020). Medición de empleo informal y seguridad social. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_jun20.pdf

De Soto, H. (1987). *El Otro Sendero. La Revolución Informal*, Instituto Libertad y Democracia. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/anpol/article/view/73794/66834>

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 28 de 32

Duque Arango, S. (2019). Análisis de la ideología de los trabajadores informales a través de la prensa escrita en Bogotá de 1910 a 1946. Universidad Pedagógica Nacional.

Equipo Editorial, Etecé (16 de julio de 2021). "Derechos fundamentales". Recuperado el 21 de agosto de 2023 de <https://concepto.de/derechos-fundamentales/>

García, G. (2018). Informalidad regional en Colombia evidencia y determinantes. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de: <https://www.redalyc.org/pdf/1691/169113812002.pdf>

Jiménez, J. M. (2022, octubre 7). ¿Qué es un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales? Recuperado el 20 de agosto del 2023 de: <https://www.webdoxclm.com/blog/que-es-un-contrato-de-prestacion-de-servicios>

Lozano, A. (2018, agosto 27). Ventajas y Desventajas: Las partes de un Proyecto de vida. LIFE PLANNER. <https://lifeplanner.mx/blogs/un-bocado-a-la-vez/tu-vida-ventajas-v-s-desventajas>

OCSA UNINORTE - Observatorio de Condiciones Socioeconómicas del Caribe Colombiano - Uninorte. (2023). Observatorio de Condiciones Socioeconómicas del Caribe Colombiano. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de <https://www.uninorte.edu.co/web/ocsa/quienes-somos>

Organización Internacional del Trabajo - Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2001). Panorama Laboral 2000. América Latina y el Caribe. Recuperado el 30 de septiembre de: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_187603/lang--es/index.htm

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 29 de 32

Organización Internacional del Trabajo - OIT. Como funciona la OIT. Recuperado el 30 de septiembre de 2023 de: <https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/policy-development-and-applied-research/social-protection-floor/lang--es/index.htm>

País, E. (2023, agosto 12). Ventas de negocios de franquicias crecerían 3% en 2023; estas son las oportunidades en el Valle. El País. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de: <https://www.elpais.com.co/economia/ventas-de-negocios-de-franquicias-crecerian-3-en-2023-estas-son-las-oportunidades-en-el-valle-1131.html>

Pérez Porto, J., Gardey, A. (20 de septiembre de 2010). Comercialización - Qué es, definición y concepto. Definicion.de. Última actualización el 17 de diciembre de 2021. Recuperado el 21 de agosto de 2023 de <https://definicion.de/comercializacion/>

Periódico El Espectador (2023, 31 de julio). Vendedores en calle, sin seguridad social ni elementos de protección. Recuperado el 21 de agosto del 2023, de: <https://www.elespectador.com/economia/empresas/mintrabajo-investigara-a-vive-100-y-crem-helado-por-las-condiciones-de-sus-vendedores/>

Raga, C. (2021, junio 21). Mínimo de derechos y garantías de la ley laboral en Colombia. Sesame HR. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de <https://www.sesamehr.co/blog/minimo-de-derechos-y-garantias-de-la-ley-laboral-en-colombia/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. Recuperado el 20 de agosto de 2023 de: <https://dle.rae.es>

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIÑE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO		Código	FT-IV-015
			Versión	3
	Fecha	30/09/2022	Página	Página 30 de 32

Rico, A. (2023, 31 de julio). Vive 100 y Crem Helado están en la lupa del Ministerio de Trabajo tras las inspecciones. Diario La República. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de: <https://www.larepublica.co/empresas/vive-100-y-crem-helado-estan-en-la-lupa-del-ministerio-de-trabajo-tras-inspecciones-3669614>

Rincón, M. C. (2019, 28 de agosto). Conozca qué es una ARL, cuales con sus funciones y que ley las regula en Colombia. Diario La República. Recuperado el 21 de agosto de 2023, de <https://www.larepublica.co/especiales/especial-salud-agosto-2019/conozca-que-es-una-arl-cuales-con-sus-funciones-y-que-ley-las-regula-en-colombia-2901676>

Rosenbluth, G. (1994). Informalidad y pobreza en América Latina de la Revista de La Cepal pagina 157–177. Recuperado el 30 de septiembre de 2023 de: <https://repositorio.cepal.org/items/7ac62e3f-7b2d-4709-ad83-30e16a3d06e1>

Secretaria Distrital de Planeación. (2020). Glosario - SMLMV. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de: <https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/smlmv>

Tabares, M. (2023, 20 de julio). Vive 100 llegó al mercado colombiano para adaptarse. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de: <https://expertosenmarca.com/vive-100-llego-al-mercado-colombiano-para-adaptarse/>

Villamil, S. (2020, octubre 20). Informalidad y pensiones. Departamento de Derecho Laboral y de Seguridad Social. Recuperado el 20 de septiembre de 2023, de: <https://derlaboral.uexternado.edu.co/aspectos-teoricos-de-la-reforma-pensional/informalidad-y-pensiones/>

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	3
		Fecha	30/09/2022
		Página	Página 31 de 32

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

La investigación plasmada en este proyecto va de la mano con el objetivo de desarrollo sostenible número 8, en virtud de que este busca de cierto modo promover políticas orientadas a la defensa y búsqueda de trabajo decente y crecimiento económico. Aporta datos sobre los puntos más perjudiciales de los trabajadores en temas de contratación laboral que deben ser atacados por los entes correspondientes para lograr la obtención de trabajo digno.

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa académico

El proyecto trae consigo un desarrollo investigativo de saberes considerables dentro del plan de estudio del programa académico, que facilitará a los estudiantes a salir del desconocimiento de una realidad que se vive y buscar las rutas idóneas dentro de lo académico y profesional para mitigar dicha problemática planteada.

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará un artículo, o una presentación en evento (divulgación), b) se derivará un trabajo de grado, o una intervención comunitaria; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

La generación de un artículo podría ser considerara como valor agregado en el proyecto desarrollado. Una investigación crítica y objetiva de temas relacionados a todo el ámbito laboral, las contrataciones, lo derechos, deberes del empleado y trabajador serian un gran aporte social.

6. Adjuntar la lista de estudiantes participantes en el desarrollo del PAT Colectivo.

