
Factores que determinan una relación laboral entre los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – Sucre, entre los años 2016 a 2018

Gloria Tatiana Macareno Mendoza

Guillermo Jesús León Mendoza

Eva Lucía Pérez Gándara

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa Derecho

Sincelejo

2021

Factores que determinan una relación laboral entre los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – Sucre, entre los años 2016 a 2018.

Gloria Tatiana Macareno Mendoza

Guillermo Jesús León Mendoza

Eva Lucía Pérez Gándara

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Abogado

Asesor

Mónica Marcela Mendoza Humánez

Master en Derecho del Trabajo

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2021

Nota de Aceptación



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 3 de julio del 2021

Tabla de contenido

Resumen.....	8
Introducción	10
Planteamiento del Problema	13
Justificación	18
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Metodología	21
Muestra	22
Población.....	22
Capítulo 1: Conceptualización de las ventas directas, empresas distribuidoras, mercadeo multinivel, contrato de trabajo y, así mismo; saber el tipo de contrato mediante el cual están vinculados los vendedores por catálogo con relación a la empresa distribuidora Pacifika en Corozal.....	23
1.Marco referencial.....	23
<i>1.1 Ventas directas o por catálogo</i>	23
1.2 Características del método de ventas	25
1.2.1 La venta directa en la práctica.....	27
1.2.2 Catálogo.....	27
1.2.2.1 Venta por catálogo.	29
1.2.3 Empresas según su tamaño.....	30
1.2.3.1 Empresas grandes.....	30

1.2.3.2 Empresas medianas.....	30
1.2.3.3 Empresas pequeñas.....	30
1.2.4 Según su finalidad social y económica.....	30
1.2.4.1 Finalidad económica externa.....	31
1.2.4.2 Finalidad económica interna.....	31
1.2.4.3 Finalidad social externa.....	31
1.2.4.4 Finalidad social interna.....	32
1.3 Distribución.....	32
1.3.1 Los distribuidores.....	32
1.3.1 Mercadeo multinivel.....	33
1.3.1.1 Mercadeo.....	33
1.3.1.2 Multinivel.....	33
1.4. Contrato de trabajo.....	33
1.4.1 Definición de Contrato.....	33
1.4.1.1 Elementos esenciales del contrato.....	34
1.4.1.1.2 Pluralidad de personas.....	34
1.4.1.2 Consentimiento o acuerdo de voluntades.....	34
1.4.1.2.1 Capacidad.....	35
1.4.1.2.2 La causa.....	35
1.4.1.2.3 El objeto.....	35
1.4.1.3 Clasificación de los contratos.....	35

1.4.1.3.1 En atención al título y finalidad.	36
1.4.1.3.2 Por la finalidad o título.	36
1.4.1.3.3 Por la incorporación o no incorporación de la causa al contenido de la declaración de voluntad.....	36
1.4.1.3.4 Por los requisitos necesarios para la formación del contrato: en reales, solemnes y consensuales.....	36
1.4.1.3.5 Por la influencia del tiempo de la realización de la prestación en la ejecución del contrato.	37
1.4.1.3.6 En cuanto a la mayor influencia del azar.	37
1.4.1.3.7 Por su regulación legal.....	37
1.4.1.3.8 Por el momento que han de producir efectos.....	38
1.4.1.3.9 Por la mayor o menor libertad en la determinación de las causas contractuales.	38
1.4.1.4 Definición Contrato de trabajo.....	38
1.4.1.4.1 Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	38
1.4.1.4.2 Contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios.....	40
Capítulo 2: marco legal, normativo y jurisprudencial de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y las empresas distribuidoras, de igual forma dar a conocer los beneficios por parte de la empresa distribuidora Pacifika en corozal a los trabajadores por catálogo.....	42
2.Marco constitucional, legal y jurisprudencial de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y las empresas distribuidoras	42
2.1 Marco Normativo.....	42

2.1.1 Constitución Política	42
2.2 Marco Legislativo.....	43
2.2.1 Código Sustantivo del Trabajo	43
2.2.2 Ley 1700 de 2013	44
2.3 Marco Jurisprudencial.....	46
2.3.1 T- 903 de 2010.....	47
2.3.1.2 Contrato realidad.....	47
2.3.1.2 Contrato realidad y principio de primacía de la realidad sobre las formas.....	48
Capítulo 3: los tres elementos esenciales del contrato de trabajo frente a la relación jurídica de los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal, y de esa manera la existencia del mismo.....	49
3. Los tres Elementos esenciales del contrato de trabajo frente a la relación jurídica de los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal	49
3.1 Encuesta	49
Resultados	52
Conclusión	56
Referencias Bibliográficas	58
Anexos	61

Resumen

Esta investigación versa sobre factores que determinan la existencia de una relación laboral entre los vendedores por catálogo con la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – Sucre. De esta forma daremos a conocer los resultados obtenidos frente a la pregunta problema, cuáles son los factores que determinan la existencia de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – Sucre, entre los años 2016 a 2018. Para cumplir los objetivos propuestos en esta investigación, se utilizó la metodología de tipo cualitativa, puesto que, se busca exponer gran parte de la realidad que viven aquellas personas que se encuentran vinculadas a una empresa distribuidora, pues, actualmente es el medio de trabajo más utilizado en Colombia y el que menos derechos y garantías ofrece a sus trabajadores, creándose una situación de inestabilidad laboral, por lo que se hace imperativo tener conocimientos de la figura jurídica mediante el cual estas personas se incorporan con este tipo de empresas, para esto nos apoyaremos tanto en fuentes secundarias que regulen la normatividad frente a temas laborales, como la Constitución, leyes, decretos y doctrina, así mismo se analizaran fuentes primarias como la encuesta y entrevistas a estos vendedores por catálogos para conocer su opinión o el conocimiento que estos tuvieren sobre el tipo de contrato con los cuales se encuentran vinculados. El trabajo investigativo inicia con el planteamiento del problema y su respectiva justificación, se desarrolla el componente conceptual de ventas directa o por catálogo, empresas distribuidoras, mercadeo multinivel, contrato de trabajo y derecho al trabajo, y se complementa con entrevistas y encuestas aplicadas a las distintas partes objeto de esta investigación, de igual manera se menciona la metodología de la investigación para posteriormente hacer la presentación de los respectivos resultados y las conclusiones obtenidas.

Palabras clave: Venta directa o por catálogo, Empresas distribuidoras, Mercadeo multinivel y, Contrato de trabajo

Abstract

This investigation deals with factors that determine the existence of an employment relationship between catalog sellers with the distribution company Pacifika in Corozal - Sucre. In this way, we will present the results obtained against the problem question, searches are the factors that determine the existence of an employment relationship between the catalog sellers and the distribution company Pacifika in Corozal - Sucre, between the years 2016 to 2018 To meet the objectives proposed in this research, the qualitative methodology was used, since it seeks to expose a large part of the reality experienced by those people who are linked to a distribution company, since it is currently the work environment most used in Colombia and the one that offers the least rights and guarantees to its workers, creating a situation of labor instability, so it is imperative to have knowledge of the legal figure through which these people are incorporated with this type of companies, for this We will rely on both secondary sources that regulate the regulations on labor issues, such as the Constitution , laws, decrees and doctrine, likewise, primary sources such as the survey and interviews with these sellers through catalogs will be analyzed to find out their opinion or the knowledge that they have about the type of contract with which they are linked. The investigative work begins with the statement of the problem and its respective justification, the conceptual component of direct or catalog sales, distribution companies, multilevel marketing, employment contract and right to work is developed, and is complemented with interviews and surveys applied to companies. different parts of this research, in the same way the research methodology is mentioned to later make the presentation of the results and the conclusions obtained.

Keywords: Direct or catalog sales, Distribution companies, Multi-level marketing, Employment contract and Right to Work.

Introducción

A nivel latinoamericano y colombiano, las personas que siguen el sistema de venta directa lo consideran una buena opción para generar ingresos adicionales o, en algunos casos, se les considera el único ingreso que pueden obtener, por lo que venden directamente. Los ejemplos han aumentado en los últimos años con los productos de su familia. En este proyecto, la característica principal de este modelo es que existen dos formas de generar ingresos. Por un lado, las empresas ofrecen descuentos, los vendedores obtienen descuentos y, por otro lado, pueden obtener su parte de las ventas de nuevos consultores y grandes firmas consultoras locales (Díaz).

Las empresas que desarrollan modelos de venta directa buscan la fuerza de un grupo de proveedores, incluidos los consultores. Además, los proveedores del sector privado no están controlados por la empresa, por lo que se puede administrar un portafolio de diferentes empresas para generar más ingresos y aprovechar los descuentos y oportunidades que cada empresa ofrece en la campaña electoral. Este enfoque implica a las empresas que intentan retener a los vendedores proporcionando los mejores incentivos para que los consultores dediquen la mayor parte de su tiempo a vender sus productos. (Díaz).

Un estudio de posgrado elaborado en la Universidad Nacional de Colombia encontró que este tipo de actividad de marketing de ensayos permite a estas empresas generar ingresos importantes porque no cumplen sus promesas laborales. Manuel Bastidas, Jurista y autor de dicha investigación en la universidad nacional, citado por medios universitarios. Dijo que las medidas de seguridad, los derechos de los trabajadores y los salarios eran bajos en comparación con los trabajos actuales. (Olaya, 2019).

El estudio reveló que las ventas de productos vendidos en directorio o directamente. Esto se relaciona con el cambio de los riesgos y las cargas de los contratos de los empleados, creando incertidumbre sobre la duración del servicio y bloqueando el acceso a la protección social y los

sistemas legales en toda la ciudad, por lo tanto, se está contribuyendo al alza del índice de personas que no cotizan a los servicios de salud y pensión, llevando así a que estos trabajadores que están vinculados a estas empresas por muchos años no tengan garantías pensionales, ni mucho menos una vejez digna.

Según cifras oficiales dadas a conocer por la Asociación Nacional de Industrias (ANDI), las ventas en 2017 alcanzaron los 2,36 millones de pesos. En otras palabras, el 16.85% del segmento también informó que ocupó ventas directas en 6.97 billones durante el año. De estos, el 44% están relacionados con la cosmética y el maquillaje, y el 34% están en el grupo de indumentaria. Moda y complementos. (Olaya, 2019).

Los investigadores señalan el hecho de que estas ventas atraen a grandes empresarios por los ingresos que estos generan. Este tipo de ventas directas son realizadas por mujeres. La mayoría son amas de casa, algunas están desempleadas o tienen poca educación. En Colombia, el 98% de unas 200.000 son representantes de mujeres, con niveles económicos de 1, 2 y 3. El principal beneficio actual es del 25% y se pueden recibir premios, e incentivo.

De manera similar, en este estudio es probable que las empresas de joyería, ropa y otros productos trabajen diligentemente en estos proyectos sin establecer horarios de trabajo, lo que resultará en tiempo de inactividad para los empleados. Debido a que depende del crecimiento de las ventas, la parte negativa de esta modalidad, es que no sabe cuándo inician a trabajar en su negocio o proyecto doméstico, es decir, no hay un límite entre los dos. . Trabajar, mostrar los productos y un horario (Olaya, 2019).

Colombia es uno de los países con mayor tasa de desempleo en el mundo, así como también un país donde el 50% de sus ciudadanos no tiene un trabajo estable y duradero, por tal razón existe una proliferación de las ventas directas; es necesario determinar la existencia de la relación laboral entre el vendedor y la empresa distribuidora, para así mismo establecer los derechos, garantías y beneficios de estos, si bien existe la ley 1700 de 2013, pero esta se queda corta al momento de

identificar las garantías laborales y prestacionales de esta clase de trabajadores, dejando así un vacío normativo y a la intemperie a los vendedores por catálogo. (Olaya, 2019).

Ahora bien, partiendo de la nueva globalización y nuevo mercado de trabajo, se han vuelto más comunes trabajos que no se encuadra en una relación laboral. Esta investigación versará en el análisis de las ventas directas o por catálogo. Esta investigación tiene como finalidad estudiar cuáles son aquellos factores que determinan la existencia de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora pacífica en Corozal sucre, entre los años 2016 a 2018. Puesto que esta nueva forma de trabajo necesita acoplarse a la realidad de relación de trabajo.

El núcleo de esta investigación radica en que no existen en Colombia una ley completa que reglamente las ventas directas o por catálogo, permitiendo así que las empresas distribuidoras reporten cuantiosas utilidades el cual su principal motor son las ventas que realizan las vendedoras o vendedores vinculados a dichas empresas, las cuales están íntegramente compuestas por mujeres. Esta investigación busca demostrar que las empresas distribuidoras, no cumplen con el sistema de relación laboral ya que anuncia que no existen o no se dan los requisitos que componen una relación de trabajo.

De esta forma, también se busca un soporte de la situación jurídica de aquellas personas que cuentan con más de 20 años vinculadas a estas empresas distribuidoras.

Planteamiento del Problema

Para comprender trabajo entre empresario y trabajador como un contrato entre iguales se perdió la estabilidad entre los poderes que tenían cada una de las partes en cuanto a la negociación de dicha relación, cómo resultado de esto, el empresario anteriormente fijaba de manera arbitraria lo que merecía en apariencia devengar el trabajador y sólo quedaba a expensas de lo que estipulaba el empleador. Lo que llevo a que se desarrollarán extenuantes horas de trabajo y salarios miserables explotación laboral de la mujer y los menores ausencia de descansos entre otros males (Molina, 2010, pág. 209). Como resultado, está claro que el sistema económico no ha logrado mejorar el nivel de vida de los trabajadores. Por lo tanto, se presume que él estado promulgará y hará cumplir la legislación para proteger a los trabajadores y, como resultado, el estado brindará justicia a las partes involucradas en el empleo, brindará protección a los desempleados y empoderará los contratos de trabajo. Se han implementado las reglas implementadas como un período. Las relaciones y la igualdad se hacen evidentes, y el poder de autodeterminación tiende a existir entre las partes. (Garcia, 1987, pág. 31)

El derecho laboral como ciencia jurídica surge del margen del Derecho civil, el cual no reguló el trabajo humano. El objeto entonces de ese derecho era que tenía que ser regulado por el contrato de trabajo, siendo este únicamente el trabajo libre por cuenta ajena en condiciones de subordinación o dependencia. (Garcia, Curso de derecho del trabajo , 1987, pág. 43). Se hace referencia el trabajo libre, porque se excluyen todo aquello que lleve consigo un trabajo forzado, puesto que el resultado de este pasa de manera directa a otra persona que se beneficia. (Caamaño, 2004, pág. 3)

Con respecto a la subordinación, está sometida al cumplimiento de las obligaciones preexistentes en el contrato. (Manrique, 2013, pág. 69). Por otro lado, el autor lo señala como la causa raíz del compromiso, obediencia a las funciones. El empleador debe emitir órdenes e instrucciones que sean relevantes y de interés para el trabajador. (Rodriguez, 2009, pág. 228).

La esencia de la subordinación es la facultad jurídica que se tiene por un lado en dar órdenes y por otro impone la obligación de obedecerlas. De (Ferrari, 1968, citado Patiño, 2017), ahora bien, la reglamentación que el estado normalizó del trabajo, dejó por fuera regulaciones en materia laboral a todo aquí hay trabajo que se realizará por cuenta propia y en condiciones de independencia o autonomía. (Manrique, 2013).

“El trabajo por cuenta propia implica que el trabajador sea quién genere los resultados que este mismo se plantee de su trabajo, sin tener en cuenta la destinación que este le dé”. (García, 1987).

De esta forma el trabajo independiente autónomo, el trabajador es quién tiene autonomía para la distribución y no la sujeción a órdenes o instrucciones de otra persona. (Rodríguez, 2009, págs. 217-268) , Así, en principio, la práctica o la autonomía personal está consagrada en el derecho civil y comercial y se define por discriminación como el sistema más legal. Es decir, se entiende independientemente de quienes estén bajo él o no. Cualquier empresa. (Caamaño, 2004, citado en Patiño, 2017).

Las constantes evoluciones de las nuevas formas de trabajo llevaron a que a partir de 1975 se transformaran las economías, la parte social y las políticas que incidieron en la relación laboral, Por lo tanto, las normas y el significado entre los trabajos pequeños y el trabajo por cuenta propia no están claros, ya que los trabajos estándar o los trabajos diurnos son cada vez más comunes en el mundo. Las leyes laborales no son suficientes en términos de regulación para proteger a las personas independientes y a quienes trabajan en entornos que no se ajustan a las ideas utilizadas. (Lindenboim, 2000 citado en Patiño, 2017).

La situación que surge en este tipo de actividades radica en cual se deben encajar las figuras diferentes qué podemos encontrar dentro de ese amplio concepto. Todos tienen un común denominador puesto que se dedican a promocionar productos o servicios de empresas distribuidoras, interviniendo en las operaciones mercantiles que resultan entre las empresas

principales y los clientes. Así, que esta actividad puede acoplarse o adecuarse en las siguientes tres opciones,

- Contrato laboral
- Relación mercantil
- Agente mercantil.

Ahora bien, para establecer si una actividad está sujeta a una relación laboral o mercantil se deben estudiar las siguientes etapas.

Si hay acto de comercio, cuando netamente está dirigido a actividades mercantiles.

Dependencia. La dependencia y su intensidad es lo que va a determinar las diferencias o distinciones entre trabajador comercial con relación o contrato laboral, cuando hay una asignación de zona, fijación de horarios o dependencia estaríamos ante una relación laboral ordinaria. Sin embargo; si la nota de dependencia está relacionada es actos mercantiles estamos frente a un contrato mercantil.

En tratándose, del principio de la primacía de la realidad, en Colombia se encuentra normativizado en el artículo 1950 donde establece que una vez que se cumplan con los requisitos esenciales del contrato de trabajo, esto es, actividad personal, la continua subordinación y el salario como retribución del servicio, en su artículo 23 numeral 2, la ejecución de estas condiciones funcionamiento dan lugar a un contrato de trabajo.

Dicho lo anterior, se debe reconocer que la forma tradicional de cómo has aplicado este principio tiene eje exclusivamente sobre en acreditar dependencia o subordinación. Esto es, para que haya las relaciones laborales requieren que los empleadores demuestren seriamente su capacidad para programar a los empleados y hacer cumplir las sanciones por las órdenes de seguimiento.

No obstante; a lo anterior, con la llegada de nuevas formas de trabajo, la dependencia o subordinación se muestra un tanto insuficientes para cubrir de protección jurídica a personas que trabajan y viven sin trabajo, pero no en el campo. Sin embargo, hay otros tipos de trabajo que califican para la protección legal, como los servicios públicos y privados que están por debajo o son económicamente dependientes, como se analiza en este estudio. (Manrique, 2013). Por tanto, según este autor, la comprensión tradicional del origen de la realidad en la forma de nuevas obras de trabajo es ineficaz y, por tanto, necesita ser reconstruida introduciendo la protección de la persona que vive del trabajo. Sin importar si son subordinados o no.

Ahora bien, al pensar en el trabajo, automáticamente se piensa en cuán importante es para las personas, ya que se parte de la idea de que es la manera más segura y rentable de obtener ciertos ingresos para el hogar, o bien sea para las cosas personales sino se tiene uno, lo cierto es que para contar con un trabajo dignificante, se tiene que ser por lo menos técnico en alguna disciplina, pero no es menos cierto que existen muchos lugares en los cuales a pesar de ser especialista o bien sea técnico en algún tema, pocas son las oportunidades de trabajo que se tienen, ya sea por falta de experiencia u otros requisitos que se exigen o por factores ajenos a la voluntad del interesado, como por ejemplo, fuentes de trabajo. Sabemos perfectamente que de alguna manera debemos sobrevivir y es aquí donde nace el interrogante, ¿Qué hare con mi vida?

En Colombia existe un gran porcentaje de personas que no tienen un trabajo estable para cubrir las necesidades básicas *agua, luz, gas, etc.* por circunstancias cómo estás la gran mayoría de personas, mujeres principalmente se ven obligadas a buscar medios de trabajos que generen un ingreso, es aquí donde nacen las ventas por catálogos; donde la persona realiza un contrato con una entidad para realizar ventas directas. Pero ¿qué pasa con aquellas personas que llevan un tiempo considerable (10 o 20 años) en este trabajo donde su única entrada de dinero son estas ventas Directas de catálogo como; L' bel, Dolce, Lebon, Avon, ¿entré otras?

De esta forma nos remitiremos a la normatividad que regule estas ventas por catálogo, pues cada día podemos observar que son más las personas que utilizan este medio como una forma de trabajo. Por otra parte, estas personas no tienen conocimientos sobre los derechos o beneficios que pueden tener frente a la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – sucre, en razón, de que hay un vacío normativo en cuanto a la vinculación laboral entre; vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – sucre, dado este planteamiento, surge la siguiente pregunta problema. ¿Cuáles son los factores que determinan la existencia de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal – ¿Sucre, entre los años 2016 a 2018?

Justificación

En Colombia existen diferentes formas de contratos de trabajos estos pueden ser de carácter público o de carácter privado y de acuerdo a la actividad desarrollada por esa persona será el quantum salarial como su retribución a cambio. Por consiguiente, nuestra legislación colombiana se encargó de regular y establecer unas leyes que regularan la materia para evitar abusos o arbitrariedades por parte de los empleadores a sus trabajadores, es así, como el código sustantivo del trabajo, procedimiento laboral y seguridad social y pensiones es aplicable a los trabajadores oficiales, convenciones colectivas y trabajadores del sector privado exceptuándose de esta disposición a los empleados públicos y las personas que celebran OPS (Orden de Prestación de Servicios), debido a que tiene su régimen normativo diferente.

En virtud de lo anterior, nuestro trabajo de investigación es importante, porque si bien existe la ley 1700 de 2013 que regula las ventas por catálogo o ventas directas, esta se queda corta al momento de establecer mediante que contrato se encuentran vinculados esta clase de trabajadores frente a las empresas distribuidoras.

Es relevante porque al desconocerse el tipo de contrato que los vincula conlleva a la vulneración de sus derechos y garantías laborales y prestacionales que por ley les corresponden.

Es innovadora, pues, lo que busca esta investigación es exponer lo vacíos que tiene la ley 1700 de 2013 y así mismo se busca también que los derechos y garantías laborales vulnerados a esta clase trabajadora les se han reconocido.

Ahora bien, respecto a la empresa distribuidora Pacifika en Corozal - Sucre; caso que será resuelto mediante el derecho laboral como eje central y temático donde se destacaran aspectos importantes que determinaran el tema sobre el tipo de contrato al cual pertenece. Así mismo, esta investigación que realizaremos permitirá a las personas tener un conocimiento y una clara apreciación si en verdad están ante un contrato de trabajo donde se cumplen los tres elementos esenciales, a saber: actividad personal del trabajador, subordinación y un salario como retribución

del servicio. O si por el contrario que connotación jurídica merece y que tratamiento se debe aplicar a este vínculo contractual. (Mendoza, 2017)

Objetivos

Objetivo General

Determinar los factores necesarios para la existencia de una relación laboral entre los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal- Sucre, entre los años 2016 al 2018.

Objetivos Específicos

1-) Conceptualizar las ventas directas, empresas distribuidoras, mercadeo multinivel, contrato de trabajo y, así mismo; saber el tipo de contrato mediante el cual están vinculados los vendedores por catálogo con relación a la empresa distribuidora Pacifika en Corozal.

2-) Caracterizar el marco legal, normativo y jurisprudencial de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y las empresas distribuidoras, de igual forma dar a conocer los beneficios por parte de la empresa distribuidora Pacifika en corozal a los trabajadores por catálogo.

3-) Identificar los tres elementos esenciales del contrato de trabajo frente a la relación jurídica de los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal, y de esa manera la existencia del mismo.

Metodología

La presente investigación utilizará método inductivo y descriptiva, puesto que el objetivo es la descripción, la identificación y clasificación de aquellos factores que lleven a la respuesta de la pregunta que nos hicimos inicialmente, será una investigación socio - jurídica, ya que, se busca abrir el camino para la realización de posteriores investigaciones, tratando de dar pasos preliminares frente a un problema jurídico que se vive a diario en Colombia, pues sí si bien esperamos que esta investigación abra Campos en el mundo del derecho laboral, y así, nuestro objeto de estudio trascienda hasta poder llegar a más allá de un proyecto de ley, en el cual le brinda los vendedores por catálogo todas las garantías constitucionales y legales que tienen todos los trabajadores de Colombia, la mencionada investigación tendrá un enfoque cualitativo ya que el objetivo que se tiene con ella es mostrar los datos enunciativos y no cuantificables, puesto que no pretendemos basarnos en cantidades, sino en factores descriptivos y que nos ayuden a determinar una realidad social, por lo que nos apoyaremos en fuentes primarias como la encuesta y la entrevista a distintos vendedores por catálogo que se encuentren vinculados con la empresa distribuidora Pacifika, y asimismo realizaremos encuestas a los entes encargados de la contratación en dichas empresas.

Como fuentes secundarias se tomará la Constitución, ley 1700 de 2013, que Versa sobre la reglamentación de las ventas directas o por catálogo y demás leyes aplicables a esta situación, la sentencia de las altas Cortés que traten sobre las relaciones laborales con vendedores por catálogo, por último, en la doctrina jurídica. ´

Muestra

20 vendedores de la empresa distribuidora Pacifika.

Población

Los vendedores y vendedoras por catálogo, y la empresa distribuidora Pacifika de Sincelejo- Sucre

Capítulo 1: Conceptualización de las ventas directas, empresas distribuidoras, mercadeo multinivel, contrato de trabajo y, así mismo; saber el tipo de contrato mediante el cual están vinculados los vendedores por catálogo con relación a la empresa distribuidora Pacifika en Corozal

1. Marco referencial

1.1 Ventas directas o por catálogo

William j Staunton citado por (Piqueras, 1993) definió que "la venta que se realiza de manera directa o a domicilio es una de las más antiguas de la historia de las ventas de la calle" (Piqueras, 1993, pág. 3); pues este autor hace mención que las ventas directas son unas de las más antiguas, la cual se diferencia por qué quién vende estos productos, no sólo se limita a realizar las ventas, sino que también se encargaba de transportar y almacenar la mercancía (Piqueras, 1993)

La federación mundial de ventas directas, la define como publicidad directa como una forma de distribución y publicidad de productos y servicios que llegan a los usuarios directos. (Worlds federation of direct selling associations,s.f). Para entrar a fondo analizar esta figura, la WFDSA, se hace necesario establecer que está, está compuesta por 60 asociaciones nacionales de ventas directas y una federación regional en Europa, en la cual la asociación colombiana de venta directa ACODEVI, hace partes de la mencionada asociación y la cual en el año 1996 adoptó un código de ética que tiene como finalidad regular una serie de normatividades de conducta éticas para aquellas compañías que pretenden o realicen ventas directas. (Patiño, 2017)

Para darle fuerza a lo antes mencionado, en el artículo 3 de la mencionada normatividad se definió a la venta directa cómo; aquella comercialización de bienes y servicios de consumo general, qué se le entrega directamente a los consumidores, ya sea en sus hogares o en los hogares que éstos estipulen para la entrega de la misma forma la entrega se puede hacer en el lugar de trabajo o aquel sitio o lugar establecido por el comprador, donde El vendedor directo, es aquel que

muestra el producto de manera directa con el fin de obtener un pedido el cuál será cobrado y entregado a los consumidores. (Patiño, 2017)

En línea con lo antes mencionado, (Berry, 1999) definir la venta directa como " aquella adquisición de pedidos y la provisión de productos de consumo a personas particulares que se encuentran fuera de los locales normales minoristas, y que usualmente se encuentran en sus casas o lugares de trabajo, en transacciones iniciadas y que las concluye un vendedor" (Patiño, 2017)

Ahora bien, para (Garcia, Marketing multinivel, 2004) mencionó que

las ventas directas es una " herramienta de distribución de bienes de consumos y servicios que se realizan de forma personal logrando reducir verticalmente la cadena tradicionalista en la cual, la relación que se tiene entre vendedor y comprador va más allá de una simple interacción, pues la comunicación entre estos es prioritaria para definir si el consumidor compra o no el producto.

De esta forma, encontramos que las ventas directas se desarrollan a través de tres vías. 1) la primera que encontramos, es el sistema "puerta a puerta", esta requiere que El vendedor se desplace hasta el lugar donde se encuentra el posible comprador, por tanto, la relación existente entre esta persona a persona. 2) los segundos sistemas encontramos, es el sistema de "reuniones"; este consiste, en que una persona denominada "anfitrión", permite que en su casa vendedores realicen muestras y demostraciones de sus productos, el método prioritario en este sistema es la persuasión e inducción para que los visitantes puedan adquirir el producto o servicio. 3) el tercer sistema que encontramos, es el "multinivel", este sistema consiste en realizar ofertas mediante redes llevadas por asociados "independientes", lo que ocasiona comisiones o bonificaciones para aquellos que desarrollan este sistema. (Alfano, 2010) Citado por (Patiño, 2017)

Cabe señalar que existen dos tipos de grupos de venta directa, directo y multinivel. En primer lugar, las ganancias de los especialistas en marketing dependen completamente de sus

esfuerzos, pero en el multinivel dependen de lo que ganan y de lo que pueden integrar en otros grupos de anunciantes. (p.16) (Patiño, 2017)

En el esquema multinivel, se encuentra en varios niveles de vendedoras, las cuales se denominan empresariales algunas veces, siendo éstas las que pertenecen a cada nivel dependiendo del tiempo de reclutamiento que tenga, en virtud de esto cada empresaria recibe un porcentaje dependiendo de las ventas que realice y de las vendedoras que dependen directa o indirectamente de ella. Ahora bien, en el esquema plano, encontramos que no existe a inicio estructuras en el sistema, las cuales cada vendedora se denomina distribuidora, consultora o asesora, teniendo en cuenta que son independientes, por lo que la ganancia que genera consistirá únicamente en un descuento sobre sus propias ventas, la cual aumentará porcentualmente con el volumen de esto. No obstante a esto, encontramos que en esta modalidad la vendedora recibe un premio por cada vendedora nueva o referidas que le consigue a la empresa (Farras, 2007)

En virtud de lo antes mencionado, en esta investigación nos centraremos, en el término de venta directa como aquella que se realiza puerta a puerta, teniendo así El vendedor un contacto directo con un posible comprador.

1.2 Características del método de ventas

Para entender un poco mejor este sistema de ventas, entraremos a establecer las principales características que la hacen diferente de otras modalidades de ventas.

Método de venta, esta primera característica, se puede definir como un canal de distribución en el que los usuarios potenciales intentan llegar a los consumidores justo antes de que vayan a la tienda. (Rosembloom, 1987) citado por (Patiño, 2017). El autor intenta, quebrantar la inercia y aquellos hábitos de compras tradicionales basándose en características de este método de venta, la cuál sería la anticipación de oferta.

La segunda característica, que el autor afirma que existe una relación directa entre el vendedor y el comprador. (Rosembloom,1987) citado por (Patiño, 2017) Esta consiste en que no existe barrera de ningún tipo, ya sean medios tecnológicos o físicos, que se paren al posible comprador del vendedor, Molina (1980) citado por (Patiño, 2017) esta autor considera que es la forma más perfecta para realizar las ventas, pues hay un contacto directo entre ambos.

Otra de las características existentes en este tipo de ventas, es que un producto se ofrece y se vende en muchos hogares de posibles consumidores y en otros lugares que no tiene fines comerciales. (Cravens y woodruff, 1991) citado por (Patiño, 2017) para estos autores este tipo de venta se puede llevar a cabo en el domicilio de un posible comprador o en lugares elegidos por este, ya sea esté solo o en compañía de amigos vecinos o familiares.

“La venta domiciliaria se ocupa de la venta de productos y servicios para el consumidor, más que productos industriales en mercados industriales” (Rosembloom 1987) citado por (Patiño, 2017) “cuando se utiliza este método de venta se dirige exclusivamente al mercado del consumidor individual”. (Piqueras, 1993) Citado por (Patiño, 2017)

Por consiguiente, ACODEVI mencionó como característica de la venta directa indicando que está se realiza:

Fuera del entorno empresarial, en el hogar del consumidor, significa una reunión personal con él o ella, sin una relación laboral con el vendedor, sin tener en cuenta; el sexo, la edad, el nivel, la educación o la experiencia pasada. Lo que proporciona fuente adicional de ingresos dada esta por la flexibilidad sistémica. (Asociación colombiana de venta directa, s.f. citado por (Patiño, 2017)

1.2.1 La venta directa en la práctica

En la venta directa en la práctica se entiende cómo simple; en la cual El vendedor le muestra al comprador sus productos en su residencia o lugar de trabajo, mostrando de esta forma los bienes y servicios que estén maneja en el catálogo de una marca específica. (Ongallo, 2007), dicho catálogo es proporcionado de manera continua y actualizada por la empresa a la cual se encuentra vinculado El vendedor. Frente a eso el comprador, fascinado por los productos puede llegar a comprarlo.

Ahora bien, para seguir con el proceso de compra El vendedor debe anotar a cada uno de sus clientes, la cantidad, unidades talla referencia y modelo del producto que desea adquirir, la forma en la cual El vendedor llevará esta información será determinada por él. Una vez el cliente realiza su encargo el vendedor debe realizar el pedido ordenadamente con todos los productos que le solicitaron sus clientes. Luego debes realizar una consignación por el valor del pedido que este va a adquirir a este tipo de venta se le denomina *venta preparada*, mientras que cuando se le da la oportunidad de pagarlo a crédito, se le denomina venta a crédito. Tener el recibo de cada pago o consignación es fundamental, puesto que si esté falla no se le tramitará su pedido actual con este mecanismo o forma de venta.

Para que se logre este tipo de venta se envía la empresa proveedora el recibo de pago y está pone en marcha lo concerniente a la maquinaria de logística y los envíos. Una vez realizado esto el pedido se encuentra listo y lo remiten a los empleados de la empresa en cada una de las regiones donde éstos se encuentran operando y así puedan entregar los a los vendedores, ahora bien una vez recibido el producto en esta modalidad de venta a crédito cuentan con 15 y 18 días para pagarlos; así da la posibilidad de recolectar el dinero y vender nuevos productos (Patiño, 2017)

1.2.2 Catálogo

La palabra catálogos, proviene del griego katalogos, que puede entenderse como "lista" y

se usa como artículo en latín. Por lo tanto, el título se refiere a información personal, elementos, documentos u otros elementos relacionados con cierto tipo de relación. (Merino, 2018).

A continuación, se plasma un ejemplo que hace el autor el cual lo establece así: “Voy a ver en el catálogo si tenemos algún libro de ese autor”, “Según el catálogo, este pantalón está disponible en negro, blanco, azul y verde”, “Durante años viví de los ingresos que obtuve gracias a la venta por catálogo”. (Merino, 2018) Encontramos entonces que los catálogos brindan un acceso más sencillo a un determinado producto.

Muchos establecimientos de comercio también tienen catálogos el cual consiste en la búsqueda de sus productos esto es que los clientes conozcan si los vendedores o la empresa distribuidora tiene los productos que necesitan de esta forma entonces encontramos que los catálogos pueden ser entregados aquellos que posiblemente puedan llegar a ser compradores y así estos mismos conozcan la oferta comercial del establecimiento, esto es, entonces el carácter de imprescindible en lo que se vuelven los catálogos en cuanto a que una empresa distribuidora debe tener un catálogo de venta para poder mostrar los productos o servicios que éstos ofrezcan como es decir con este documento se puede conseguir mejores resultados ya que se hace más fácil que los posibles compradores tengan un conocimiento más amplio y significativo de lo que es el producto que se muestra en él.

Para esto los catálogos deben cumplir con ciertos elementos como lo son: las fotografías de todos y cada uno de los productos, de igual forma cada producto debe traer una pequeña descripción. (Merino, 2018).

Por lo anterior, dependiendo del artículo que se pretende vender se pueden añadir planos esquemas gráficos ya sea de la función que realiza sus instrucciones de uso, por tales razones las empresas consideran indispensable. Como se había mencionado anteriormente tener un catálogo digital puesto un grande en las ventajas en las cuales destacamos o hacemos mención a las siguientes;

Primero es más fácil seguro y confiable llegar a una cantidad mayor de usuarios o cliente, esto, es decir, que cualquiera de estos puede de manera más fácil acceder vía online a los productos de una empresa.

Dando así la posibilidad de acceder a estos catálogos sin tener que recurrir a una tienda física donde se necesita más tiempo y dinero por esto, entonces se puede concluir que el cliente tendrá una mayor facilidad pues podrán acceder a mirar los productos o servicios que ofrezca una determinada empresa desde un teléfono móvil una Tablet o cualquier ordenador que facilite este. (Merino, 2018)

De esta forma entonces encontramos la génesis de la venta por catálogo donde esta consiste en una modalidad comercial de un sistema basado en la entrega de catálogos donde el comprador selecciona los productos y solicita por vía telefónica o internet mediante alguna de las redes sociales el producto que necesite, el comprador hace el respectivo pedido, define el método de pago y a consecuencia de esto la persona recibe su compra en su domicilio o donde lo indique. (Merino P. &, 2018)

1.2.2.1 Venta por catálogo.

Esta es una herramienta directa que utiliza diferentes tipos de catálogos para entregarlos en mano, cartas, mensajería, etc. Una lista de clientes seleccionados y clientes profesionales que se pueden utilizar para generar ventas en la tienda.

El propósito de un catálogo, es ser un medio de publicidad, marketing o venta de productos y servicios proporcionados por una empresa o empleado al mercado previsto. (Ramos, 2013) citado por (Merino, 2018)

1.2.3 Empresas según su tamaño

1.2.3.1 Empresas grandes.

Este tipo de clasificación consiste en que una empresa tiene; mayores capacidades tanto presupuestales, personal de trabajo, materia prima, así mismo, más capacidades tecnológicas, por consiguiente al ser esta de este tipo, tiene obligaciones mayores en tanto a sus necesidades de planeamiento y organización distinta a las demás. (Ecolombia, 2014)

1.2.3.2 Empresas medianas.

En este tipo de clasificación se debe contar con capacidad tecnológica, pero no, tan avanzadas como se deben tener en las grandes empresas. De igual forma se debe contar con potencial humano y presupuesto para el desarrollo correcto de este tipo de empresa. (Ecolombia, 2014)

1.2.3.3 Empresas pequeñas.

Son aquellas que, para lograr su finalidad o sus objetivos no necesitan de tener un alto porcentaje presupuestal, ni una cantidad de personal humano, de igual forma no requiere de una avanzada tecnología. (Ecolombia, 2014)

1.2.4 Según su finalidad social y económica

Estos se pueden clasificar entonces según la finalidad en externas e internas. (Ecolombia, 2014)

1.2.4.1 Finalidad económica externa.

Ésta se encarga de la producción de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer todas aquellas necesidades que surgen en la sociedad. (Ecolombia, 2014)

1.2.4.2 Finalidad económica interna.

Con ésta se busca obtener un porcentaje agregado y así de esta forma remunerar a todas las personas que conforman la empresa. (Ecolombia, 2014)

Por lo tanto, los salarios o recompensas por los servicios prestados pueden tomar la forma de beneficios, y, salarios. Por lo tanto, el objetivo de la empresa es brindar más oportunidades de inversión y empleo a sus empleados. (Ecolombia, 2014)

Cabe resaltar que los aspectos sociales de una empresa tienen igual importancia que los económicos ya que esta está compuesta por personas y está dirigida de igual manera a otras personas. Ésta se denomina entonces cómo responsabilidad social, la cual está también abarca temas ecológicos. Por consiguiente, entonces encontramos que el fin de esta clasificación de tipo social. (Ecolombia, 2014)

1.2.4.3 Finalidad social externa.

Esta dependerá de la contribución de la sociedad en el desarrollo de la empresa ya que tiene un desempeño económico donde se busca cuidar los valores sociales y el personal de trabajo, pues se consideran fundamental para el efectivo desarrollo de este tipo de empresa. Para que está se realice de manera satisfactoria se debe promover en los empleados y en los socios los valores sociales para que esto se cumpla y se lleva a cabo. (Ecolombia, 2014)

1.2.4.4 Finalidad social interna.

Este tipo de finalidad contribuye al crecimiento de las personas que integran la empresa. Asegurar que la integridad humana básica no se vea comprometida y que el personal y los socios puedan fortalecerse. (Ecolombia, 2014)

1.3 Distribución

Etimología Esta palabra está compuesta, por el verbo activo transitivo "distribuir" y del sufijo "cion" que significa efecto o acción, que proviene del latín " distributio". (Definicion.com, 2016)

1.3.1 Los distribuidores

Son todas aquellas grandes empresas que compran, distribuyen y venden un servicio a pequeñas compañías con la intención de obtener ganancias, las compañías que compran estos bienes o prestan un servicio son llamadas multinacionales o mayoristas. A la hora de vender un producto estos grandes distribuidores reparten una pequeña cantidad de productos dependiendo el pedido. Los dueños de estas grandes empresas distribuidoras mantienen una gran reputación a la hora de hacer negocios, porque dependiendo del producto, la venta se obtienen las ganancias que determina que tan fructífero fue el negocio para la empresa prestadora del servicio. (Invitado, 2012)

Los distribuidores también necesitan un capital activo, ya que esto es de vital importancia para mantener un suministro o reposición del producto o servicio que está a la venta, de tal forma se pueden mantener los clientes a los que se le presta el servicio y expandir a otros nuevos usuarios, así los clientes se mantendrán satisfechos con el producto o servicio que se presta, existen almacenes que ayudan a que la empresa prestadora siga creciendo y expidiéndose. (Invitado, 2012)

1.3.1 Mercadeo multinivel

1.3.1.1 Mercadeo.

(Acción de compra y venta). La RAE, lo define como un conjunto de operaciones, por las que pasa una mercancía, desde el inicio (el productor) hasta el destinatario final (consumidor). (Española, 2019)

1.3.1.2 Multinivel.

(Fariñas, 2015) Establece, Los servicios multinivel deben entenderse como actividades de publicidad, o marketing que reflejen:

La conexión a las personas con el objetivo final de vender un producto o servicio en particular. Así mismo, una compensación por la venta de bienes y servicios o cualquier otro tipo de beneficio.

El empleo multinivel implica gestionar personas involucradas en múltiples proyectos en una única forma empresarial. (ley 1700, 2013)

1.4. Contrato de trabajo

1.4.1 Definición de Contrato

Este término proviene del vocablo latino “contractus,” Esto significa un acuerdo o arreglo entre las partes que acuerdan los derechos especiales y exclusivos de un convenio, se puede realizar tanto oralmente como por escrito, y cualquier documento que muestre los términos o condiciones de este acuerdo se denomina contrato. (Bohorques, 2011, pág. 452), El contrato es en definitiva

entonces la manifestación de la voluntad de las partes que se obligan recíprocamente en el cumplimiento de una obligación.

Considera pues el código los términos contrato y convención como sinónimos, pero la Corte los ha diferenciado de la siguiente manera; distinguiendo el contrato de la convención así; en cuanto al contrato es el acuerdo de voluntades que lo constituye, se encamina exclusivamente a general obligaciones, mientras que la convención no sólo de genera obligaciones, sino también, puede modificar, extinguir obligaciones preexistente. (Bohorques, 2011)

Por cuanto entonces se dice con plena certeza y seguridad que la convención es género y el contrato es la especie por tanto el nacimiento de obligaciones constituye entonces el efecto propio de un contrato

Los elementos del contrato se clasifican según Néstor Pizarro de la siguiente manera; en esenciales naturales y accidentales. (Bohorques, 2011)

1.4.1.1 Elementos esenciales del contrato.

1.4.1.1.2 Pluralidad de personas.

El contrato es un acto jurídico bilateral que necesita, por consiguiente, para su existencia la concurrencia de dos o más personas que intervienen en su celebración.

1.4.1.2 Consentimiento o acuerdo de voluntades.

Es aquí donde la pluralidad de personas presupone pluralidad también de voluntad o consentimiento que a cada una de ellas le competen éstas voluntades no deben ser mantenidas en el fuero interno de cada uno, sino que se deben expresar y exteriorizar.

1.4.1.2.1 Capacidad.

Si el consentimiento es igual al acuerdo de voluntades para que esté lista de vestir un presupuesto necesario, qué quiénes emiten éstas voluntades sean capaces jurídicamente de obligarse con capacidad de hecho para ello.

1.4.1.2.2 La causa.

Esto significa la intención o razón que motiva a cada parte a firmar el acuerdo. Esto es completamente legal y no debe violar las normas morales o buenas costumbres.

1.4.1.2.3 El objeto.

Con respecto a la Declaración de Voluntad, el tercer elemento esencial para el acto de voluntad o la validez del contrato es que está bajo su legitimidad. Esto significa que debe recaer sobre un objeto lícito.

De esta forma, entonces podemos distinguir que en un contrato hay cosas esenciales y accidentales. Las esenciales son imprescindibles para su creación y las puramente accidentales; encontramos que, son aquellas que no son ni naturales ni esenciales. (Bohorques, 2011).

1.4.1.3 Clasificación de los contratos

Los contratos se clasifican así (Bohorques, 2011, pág. 455)

1.4.1.3.1 En atención al título y finalidad.

Unilaterales y bilaterales o sinalagmático: en el primer caso, solo una parte es la que se obliga; y en los segundos ambas partes contratantes se obligan recíprocamente recibiendo una contraprestación. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.2 Por la finalidad o título.

Contratos gratuitos y onerosos: encontramos entonces que el contrato es gratuito o de beneficencia cuando genera un beneficio para una sola parte y es oneroso; cuando tiene por finalidad la obligación de ambos contratantes en beneficio uno del otro. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.3 Por la incorporación o no incorporación de la causa al contenido de la declaración de voluntad.

En causales y abstractos: los causales contienen no sólo la promesa de una prestación sino también el convenio relativo a la intención jurídica con que se da y se recibe esa promesa por otro lado en los extractos se excluye del contenido de la declaración de voluntad todo lo referente al convenio causal. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.4 Por los requisitos necesarios para la formación del contrato: en reales, solemnes y consensuales.

El contrato es real cuando es perfecto es decir, cuando se hace efectiva la tradición de la cosa que se refiere, encontramos que solemne cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades especiales de manera que sin ellas no produce efecto civil alguno y es consensual cuando se perfecciona por el mero consentimiento. (Bohorques, 2011).

1.4.1.3.5 Por la influencia del tiempo de la realización de la prestación en la ejecución del contrato.

En tracto único y de tracto sucesivo: los de tracto único son aquellos donde el valor a pagar se cancela inmediatamente; como la compraventa. En los de tracto sucesivo, es aquel donde el valor pactado se cancela de manera sucesiva; como la venta a plazos o continuada y sin interrupción como el arrendamiento. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.6 En cuanto a la mayor influencia del azar.

En conmutativos y aleatorios: encontramos que el contrato es conmutativo cuando; cada una de adquieren obligaciones recíprocas la cual no está sometida a algo incierto y es aleatorio si el equivalente consiste en una contingencia incierta de pérdida o ganancia. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.7 Por su regulación legal.

En atípicos, típicos y combinados: en tratándose de la tipicidad de los contratos nos referimos cuando se encuentran normativamente estipulados en códigos o jurisprudencia.

Ahora bien, cuando un contrato no se encuentra descrito en un tipo legal y subsecuentemente no está especialmente regulado por el ordenamiento se denomina atípico, estos también reciben la denominación de contratos innominados, ya que, no tiene una regularización en un código. (Bohorques, 2011)

En este orden de ideas, cabe resaltar que existen contratos típicos o también llamados nominados pues se encuentran regulados en una legislación especial, de igual manera existen los contratos llamados atípicos que reciben la denominación de contratos innominados pues no encuentran regulación en códigos. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.8 Por el momento que han de producir efectos.

Actos entre vivos y actos por causa de muerte: Ciertos actos no son hechos más que en consideración a la muerte de una persona tales son los actos por causa de muerte que no producen sus efectos sino desde el momento de la muerte del que se llama, se denominan, actos por causa de muerte; y los demás actos que deban producir normalmente sus efectos en vida de su autor son actos entre vivos. (Bohorques, 2011)

1.4.1.3.9 Por la mayor o menor libertad en la determinación de las causas contractuales.

En contratos institucionales, de adhesión y libres. (Bohorques, 2011)

1.4.1.4 Definición Contrato de trabajo.

El trabajo se define como un acto humano legal y libre realizado por una persona con el consentimiento o servicio a otra persona o entidad legal. Es una actividad humana en el proceso de producción. Pero también es una forma de desarrollar sus cualidades. A través del trabajo, uno es responsable de sí mismo y de los demás. (Bohorques, 2011, pág. 463).

Puede definir entonces, Un contrato de trabajo como un compromiso humano para brindar servicios personales a una persona humana o jurídica a través de una compensación, sujeto a la dependencia continua o sometimiento a un tercero. (Decreto , 1950)

1.4.1.4.1 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Según Bohórquez, (2011) Para que haya contrato de trabajo se requieren que concurren estos tres elementos esenciales:

Primero: actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo. (Bohorques, 2011)

Segundo: la continuada subordinación o dependencia: es la facultad de un empleador que le permita solicitar el cumplimiento de órdenes en cualquier momento con respecto al tiempo o cantidad de trabajo. Todo ello no afecta el respeto, la dignidad y los derechos mínimos de los empleados de acuerdo con los convenios o tratados internacionales relacionados con los derechos humanos del sujeto de la fuerza. (Bohorques, 2011)

Tercero: un salario como retribución del servicio: es la contraprestación que recibe por el servicio prestado.

Ahora bien, cuando se recogen los tres elementos principales, se entiende que existen contratos de trabajo y que los nombres que se les den no significan que se hable de otro tipo contrato. Determinar si un contrato es válido no es objetivo propio de la parte, pero si demostrar la relación existente con los requisitos que marca el artículo 23 del código sustantivo del trabajo para llevarla a cabo. (Bohorques, 2011).

La subordinación del trabajo al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa los cuales son generalmente económicos. (Bohorques, 2011)

Se destaca dentro de elemento subordinación, el poder de autoridad disciplinaria que reciben los empleadores para garantizar que la conducta y la disciplina sean coherentes con los objetivos de organización empresarial y respeto de los derechos de los trabajadores. La corte

Constitucional en materia laboral como parte integrante del contrato de trabajo, se refirió a la subordinación con las siguientes condiciones:

La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato es un impacto positivo que surge de una relación laboral, es decir, para un trabajo, y los estándares del empleado o el nivel de disciplina va a depender de las funciones para las cuales fue contratado. (Bohorques, 2011).

1.4.1.4.2 Contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios.

El constituyente de 1991, estableció; que Colombia es un estado social de derecho que se basa en el respeto a la vida humana y el trabajo, los intereses de las personas deben ser protegidos por el gobierno, siendo este un interés democrático que merece ser reconocido y así otorgar estabilidad laboral, como derecho fundamental. (Bohorques, 2011, pág. 464)

Se puede establecer qué un contrato de trabajo, es aquel por el cual una persona natural se obliga a cumplir con una actividad, a otra persona natural o jurídica bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración. (Bohorques, 2011, pág. 464)

En virtud de la existencia de un contrato de trabajo con la concurrencia de los tres elementos esenciales, la actividad personal, la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y un salario como retribución por los servicios personales prestados.

Ahora bien, para determinar cuando existe contrato de trabajo y cuando contrato de prestación de servicios, se debe verificar los requisitos señalados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo y especialmente el de subordinación por cuanto éste permite diferenciar el contrato de trabajo del contrato de prestación de servicios. Es claro entonces que la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades

contratadas facultad que lo autoriza para exigir el cumplimiento de órdenes en cualquier momento e imponerle reglamentos sin que afecte el honor la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

Es decir, es responsabilidad del empleador, instruir a los empleados para que establezcan límites, y no dañen la relación de la empresa y se aseguren que la empresa opere de acuerdo con sus políticas establecidas y los fines previstos. Los empleados deben obedecer sus órdenes, seguir las reglas y obedecerlas, siempre y cuando estos no afecten sus derechos ni su dignidad. (Bohorques, 2011) Debido a lo anterior, un límite bastante significativo de las PYMES, es la restricción de contratar persona.

A manera de conclusión de este primer capítulo, podemos establecer, que los vendedores y vendedoras por catálogos no se encuentran vinculados por un contrato de trabajo ni tampoco por un contrato mercantil, no obstante a esto por el principio de la primacía se hace necesario precisar que un vendedor o vendedora por catálogo o multinivel cumple con todos los requisitos exigidos por la ley para establecer que existe un contrato de trabajo, los cuales los encontramos establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990: la prestación personal del servicio, la continua subordinación o dependencia del patrono y la contraprestación económica. Si bien está claro que estamos frente a una relación contractual, desconociendo que tipo de contrato vincula a este tipo de trabajadores, omitiendo por obvias razones el contrato de prestación de servicios.

Ahora en el acápite siguiente, estudiaremos todo lo referente al marco constitucional, legal y jurisprudencial que cobija la relación entre vendedores por catálogo y empresas distribuidoras.

Capítulo 2: marco legal, normativo y jurisprudencial de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y las empresas distribuidoras, de igual forma dar a conocer los beneficios por parte de la empresa distribuidora Pacifika en corozal a los trabajadores por catálogo

2. Marco constitucional, legal y jurisprudencial de una relación de carácter laboral entre los vendedores por catálogo y las empresas distribuidoras

2.1 Marco Normativo

2.1.1 Constitución Política

La venta directa o por catálogo son formas de empleos relativamente nuevos, por tal razón se hace necesario entrar a analizar el artículo 53 de la constitución política, siendo éste el eje central de dicha investigación, ya que este artículo nos habla del derecho al trabajo, el cual estipula que todas las personas tienen igualdad de oportunidades para ejercer trabajos; lo que permitirá tener una estabilidad laboral para vivir dignamente una persona, otorgándole una remuneración mínima vital y móvil dependiendo la cantidad y calidad de trabajo que esté realice. Acorde a esto la Constitución establece este derecho como irrenunciable a los beneficios mínimos que otorga el estado a los trabajadores, asimismo el gobierno faculta a los trabajadores para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles siempre y cuando las condiciones le sean favorables a este, ahora bien en caso de presentarse duda en la aplicación e interpretación en las normas formales de derechos laborales, los trabajadores tendrán primacía sobre los empleadores, de igual manera el estado debe garantizar los derechos prestacionales de estos trabajadores, esto es; seguridad social, capacitaciones, adiestramiento y el descanso necesario.

En virtud de lo anterior, se debe destacar que las mujeres tienen especial protección si encuentran este estado de maternidad o no, asimismo el trabajador menor de edad que para este caso debe mostrar autorización de los padres o representantes legales.

El estado debe velar por los derechos de los trabajadores, es decir, por el pago oportuno del servicio prestado y el reajuste periódico de las pensiones legales.

No obstante a lo anterior, existen convenios internacionales del trabajo ratificados que hacen parte de la legislación interna, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios que se centre en normas laborales no puede menoscabar la dignidad humana y los derechos de los trabajadores. (constituyente de 1991, artículo 53)

2.2 Marco Legislativo

2.2.1 Código Sustantivo del Trabajo

En cuanto al código colombiano, encontramos pertinente abarcar el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual nos define contrato de trabajo; entendiéndose entonces por contrato de trabajo aquel mediante el cual una parte se obliga con otra natural o jurídica a desarrollar una actividad determinada, cumpliendo este con horarios e instrucciones, esto es, estar subordinado al empleador sin afectar la dignidad ni los derechos de los trabajadores, así mismo el empleador debe proporcionarle una remuneración por el servicio prestado. (Concepto. De, 2019) (Decreto Ley 2663 Art. 22, 1950)

Frente a lo antes mencionado, entonces podemos determinar o establecer que existen dos partes en el contrato de trabajo; por un lado, quién desarrolla la actividad, el cual se denominará trabajador, y quién recibe la actividad y remunera al trabajador se denomina, empleador, quien la entrega en cualquiera que sea su forma, salario.

Siguiendo el hilo conductor de la definición de un contrato de trabajo se hace necesario entrar a establecer según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo.

De esta forma encontramos como primer elemento esencial la actividad personal del trabajador, es decir, la debe ejecutar el mismo ; como segundo elemento esencial encontramos la continuada subordinación o dependencia del trabajador al empleador, la cual otorga potestad a éste para reclamar el acatamiento de órdenes, en cualquier momento, siempre y cuando se cumplan las condiciones de modo, tiempo o cantidad de trabajo, por otro lado se hace necesario imponerle reglamentos internos que debe cumplir por el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin perjudicar los derechos mínimos de los trabajadores; por ultimo encontramos, una contraprestación en forma de salario por el servicio prestado. (Decreto Ley 2663 Art. 23, 1950)

Se puede evidenciar, que una vez se logre demostrar que en una relación jurídica se cumplen con estos requisitos estamos frente a un verdadero contrato de trabajo, sin importar la denominación que se le haya dado anteriormente

Por consiguiente y según el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, estipula que se presume que toda relación de trabajo personal, es decir, cuando se realiza directamente la prestación un servicio, está regida por un contrato de trabajo. (Decreto Ley 2663 Art. 24, 1950)

2.2.2 Ley 1700 de 2013

En Colombia es muy poco la reglamentación normativa que se le ha dado a las ventas directas o por catálogos, pero si bien existe la ley 1700 de 2013 la cual, trata sobre la Comercialización en Red o Mercadeo Multinivel, donde se deja claro en que consiste la actividad multinivel de ventas por catálogo, pero, esta no es suficientemente clara y amplia, pues solo entra definir quién es un vendedor por catálogo, sus deberes o funciones dentro de la empresa distribuidora, dejando así un vacío legal el cual no permite establecer mediante qué tipo de contrato se encuentran vinculados los vendedores por catálogo y las empresa distribuidoras, del igual forma, no existe una norma que reconozca derechos pensionales a aquellos vendedores por catálogos que llevan vinculados a una empresa distribuidora por más de 10 o 20 años de prestación de un servicio personal. (el congreso de la republica colombia ley 1700, 2013)

La normatividad antes mencionada define en su artículo 4, al vendedor como un individuo, empresario o persona jurídica que realiza actividades comerciales y tiene una relación comercial personal con las compañías distribuidoras. Describas en el artículo 2o de la ley 1700 de 2013, que se describen a continuación: Se entenderá que constituye actividad multinivel, todo aquello que funciona para una variedad de propósitos, incluida la publicidad, la promoción y el marketing. Para que se de la actividad multinivel se deben constituir estos elementos: Primer lugar, la integración de personas, esto es, se incluyen a otros y tienen como objetivo principal vender un producto o servicio en particular. En segundo lugar, recibir cualquier tipo de compensación u otra ganancia por la venta realizada, igualmente se recibe un beneficio por la incorporar de más afiliados. En tercer lugar, debe haber coordinación con las personas que están conectadas a proyectos multisectoriales de manera coherente en redes comerciales. (el congreso de la republica colombia ley 1700, 2013)

Esta misma ley 1700 de 2013 establece en su artículo 9 los requisitos mínimos que deben contener los contratos que vinculen a las compañías multinivel con los vendedores por catálogo, los cuales se hacen mención a continuación: se determinó en la (ley 1700, articulo 4, 2013) la presente ley establece que las compañías multinivel deben incluir como mínimo los siguientes elementos para que tenga eficacia el contrato que vincula a las personas con las compañías distribuidoras:

- Objeto del contrato.
- Derechos y obligaciones de cada una de las partes.
- Tipo de plan de compensación que regirá la relación entre las partes.
- Requisitos de pago.
- Forma y periodicidad de pago.
- Datos generales de las partes.
- Causales y formas de terminación.
- Mecanismos de solución de controversias.
- Dirección de la oficina u oficinas abiertas al público de la compañía multinivel

2.3 Marco Jurisprudencial

Corte constitucional sentencia C-, 934 del 29 de septiembre de 2004 la cual nos habla de uno de los elementos necesarios para la existencia de un contrato de trabajo, este es, la subordinación; la cual otorga al empleador a dictar instrucciones o reglas que logren que los trabajadores cumplan satisfactoriamente las funciones para las cuales fue contratado. (sentencia 934).

Respecto a la subordinación se ha elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la economía y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, en esa medida, se puede comprender que hasta el momento, el cumplimiento de las órdenes impartidas deben estar acorde con las políticas y objetivos marcados por la empresa, siempre que dichas ordenes no vulnere la integridad moral o las buenas costumbres de los trabajadores. (Bastidas, 2017)

En cuanto a la definición de subordinación, la Corte Constitucional dijo: por ley, el empleador debe liderar el trabajo como autoridad legal permanente. Así, mismo la actividad de los empleados dando órdenes e instrucciones, además de establecer reglas sobre el desempeño de sus funciones y responsabilidades, con el fin de alcanzar los objetivos económicos generales de la empresa. Corte constitucional citando en (Bastidas, 2017).

Dentro de la subordinación se destaca, que la impartición de ordenes por parte de empleadores está respaldada legalmente, por lo que el poder del liderazgo en el mundo laboral juega un papel imprescindible, por lo tanto, los empleados para mantener el orden y la disciplina de la empresa, se ve reflejado en el derecho de los empleadores a controlar el actuar dentro de la empresa de sus trabajadores. Sin embargo, este control se limita a la carga de trabajo a la que se haya comprometido y solo aplica para el lugar de trabajo donde se desempeñe. No obstante, a lo antes mencionado la potestad de control en el trabajo y la obediencia no debe tomarse como la única autoridad y voluntad del empleador. Corte constitucional citando (Bastidas, 2017)

Por supuesto, la subordinación no significa esclavitud o terquedad del empleador. Debido a esto cabe aclarar que el trato que se le debe dar a un trabajador no será discriminatorio, siendo así las cosas no está obligado a cumplir instrucciones que le afecten su actuar con dignidad, respeto o disciplina. El estado debe velar por el respeto, la dignidad y los derechos de los trabajadores, y por la obediencia del trabajador asía el empleador, haciendo cumplir los tratados internacionales que versan sobre los derechos humanos y laborales. (Bastidas, 2017)

2.3.1 T- 903 de 2010

Ahora bien, en tratándose del contrato de prestación de servicios, la norma se refiere a que no es admisible, reclamar pagos por prestaciones sociales, en la forma que está descrita en la normatividad laboral o en aquellas disposiciones que abarcan el derecho que tiene los funcionarios públicos o privados.

Por consiguiente, la jurisprudencia constitucional se ha manifestado constantes veces y ha dejado por sentado que sin importar la nominación que se le dé, si se cumplen los requisitos esenciales de un contrato de trabajo estaremos frente a este, por lo que la figura jurídica que se aplica es la teoría del contrato de realidad; dicha teoría se aplica tanto para trabajadores vinculados con particulares o bien con el estado. (Sentencia 903, 2010)

2.3.1.2 Contrato realidad.

Ahora bien, para que se declare un contrato de realidad deben reunirse los requisitos establecidos en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, el cual fue subrogado por el artículo 1 de la ley 50/ 90.

Tomando de referencia a la jurisprudencia, esta establece que para que se apruebe las solicitudes de declaratoria de contratos de realidad deben reunir los requisitos esenciales de un

contrato de trabajo. Una vez estos comprobados por el ente o funcionario competente estipulara la existencia o no de la relación laboral cuya declaración se invoca. (Decreto Ley 2663 Art. 23, 1950) (Decreto Ley 2663 Art. 24, 1950) (Sentencia 903, 2010)

2.3.1.2 Contrato realidad y principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Al contrastar estos presupuestos jurídicos, se concluye qué tanto el contrato de realidad y principio de primacía de la realidad sobre las formas, son figuras jurídicas que nos aportan elementos suficientes para poder distinguir o relacionar uno del otro, en este caso encontramos que el contrato de realidad es aquella figura jurídica que nace al momento de la declaratoria, con el fin de recibir unos derechos prestacionales que por ley le corresponden al trabajador o empleado que presta un servicio, cumple un horario y recibe una compensación por la actividad desarrollada. Ahora bien al hablar del principio de primacía de la realidad sobre las formas, se puede afirmar qué es el eje qué le da fuerza y qué estipula los elementos o requisitos que se deben demostrar en el marco de un proceso, es decir, este principio establece parámetros para dar existencia a la declaratoria del contrato de realidad. (Sentencia 903, 2010).

Habiendo finalizado este capítulo se observa que son muchos los derechos y las garantías que la normatividad colombiana le reconoce a los trabajadores sin importar la clase a los que estos pertenezcan, sin hacer distinción alguna, por lo que la ley colombiana es garantista en el cumplimiento de los beneficios y derechos prestacionales de lo que tratan estas normas, no obstante a esto al realizar un paralelo entre la normatividad vigente que cobija a los trabajadores y lo que realmente se da, podemos notar que las empresas no cumplen con el reconocimiento y el otorgamiento de los derechos y garantías a los trabajadores.

Ahora bien, una vez finalizado este capítulo, entraremos a estudiar y posteriormente a exponer los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas a los vendedores por catálogo de corozal-sucre, y así poder determinar el vínculo jurídico que une a esta clase de trabajadores con la empresa distribuidora.

Capítulo 3: los tres elementos esenciales del contrato de trabajo frente a la relación jurídica de los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal, y de esa manera la existencia del mismo

3. Los tres Elementos esenciales del contrato de trabajo frente a la relación jurídica de los vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal

Teniendo en cuenta y una vez estudiada la ley (Ley 1700 , 2013) que versa sobre las ventas directa o por catálogo, se pudo evidenciar, que no brinda un mayor conocimientos sobre la relación laboral o la figura jurídica con las que se vinculan los vendedores y vendedoras por catálogo a la empresa distribuidora Pacifika, tomando como base la mencionada ley, procedemos a recolectar datos a través de la entrevista realizada a los vendedores por catálogo en la ciudad de Corozal, la cual se hizo en distintos barrios de este municipio, como lo fueron el barrio Buenos aires, y el Barrio San Jose y así mismo a los líderes de estos en cada comunidad.

3.1 Encuesta

Para la mencionada toma de datos aplicada a los vendedores por catálogo y a los líderes de estos mismos en los respectivos Barrios utilizaremos la encuesta como herramienta para la recolección de datos, y así poder obtener de primera instancia la información pertinente para dar respuesta a nuestro objeto de estudio y con esto brindar un aporte más sobre la figura jurídica de vinculación de los vendedores por catálogos con empresas distribuidoras que para este caso en particular es la distribuidora Pacifika, de igual manera informarle a estos los derechos y garantías que tienen frente a la empresa.

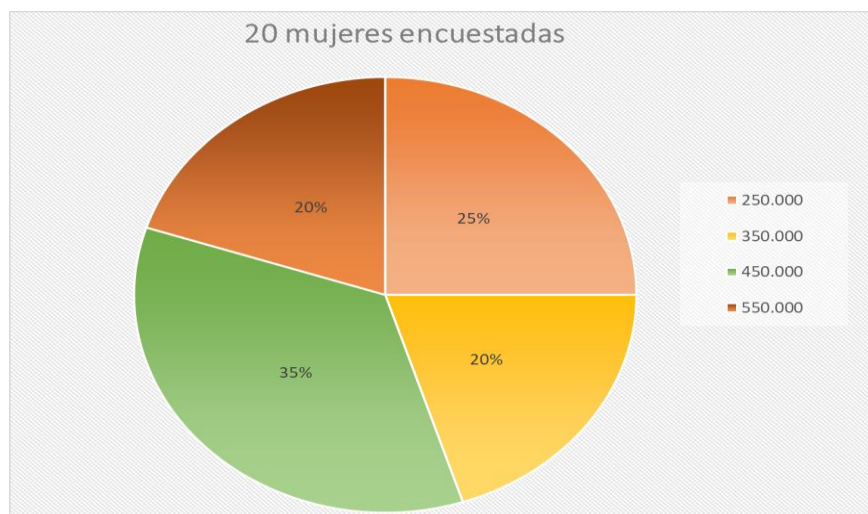
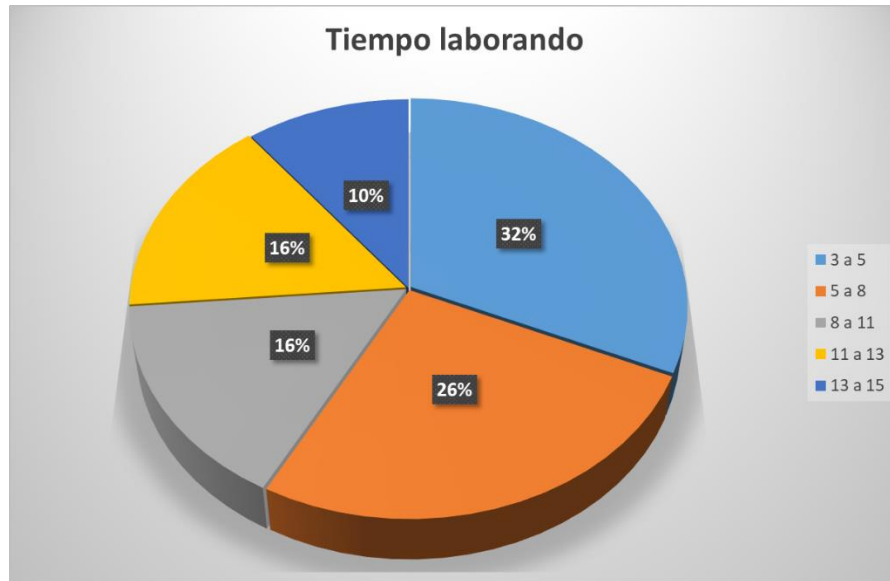
Gráfico 1.*Mujeres encuestadas***Gráfico 2.***Rangos de edad*

Gráfico 3.

Tiempo laborado



Resultados

Con base en las encuestas que se realizaron a las vendedoras de la empresa distribuidora pacífica en Corozal en el barrio San Jose y Buenos aires, pudimos obtener los siguientes resultados:

Se hace necesario resaltar, que las encuestas realizadas nos arrojaron como datos que la empresa pacífica no acepta a hombres para que muestre y distribuye sus productos, pues, si un hombre quiere hacer parte de dicha empresa debe hacerlo mediante la representación de una mujer, siendo éste uno de los puntos que llamó más la atención en esta investigación.

Por lo mencionado anteriormente, se puede evidenciar una clara vulneración al Derecho a la igualdad y al trabajo establecido en la constitución política de 1991, como derechos fundamentales.

Ahora bien, teniendo en cuenta la información proporcionada por las vendedoras, pudimos notar y establecer qué tanto las vendedoras por catálogo del barrio San José, como las vendedoras del Barrio Buenos Aires, no tienen conocimiento sobre el tipo de contrato mediante el cual los vinculan a la empresa distribuidora pacífica, asimismo nos hicieron saber que no tienen prestaciones sociales, ni mucho menos garantía a una pensión, sino que reciben unas compensaciones, premios o beneficios por las ventas que estos realizan por campañas o ciclos.

De la misma manera, esta investigación arrojó que la mayoría de las personas que se dedican a este tipo de ventas son mujeres, que se ocupan de los oficios de casa, madres solteras pertenecientes a estratos socio económicos 1 y 2, las cuales nos informaron de igual manera que no tiene carreras profesionales, ni estudios técnicos ni tecnológicos, haciendo notar que tiene bajos niveles de educación, lo que lleva a evidenciar que no cuentan con otros ingresos o incentivos solo los que pueden obtener de las ventas que realicen, destacando que dichos ingresos se ven reflejados o materializados en beneficios o premios que la empresa distribuidora les reconoce por las ventas que realicen cada campaña o ciclo, ahora bien, partiendo de esto, se hace necesario dar

a conocer que si estas vendedoras no cumplen con la venta establecida para cierto ciclo perderán el beneficio, los premios o bonos que se les reconocen por parte de la empresa distribuidora.

Al estudiar las encuestas realizadas a estas vendedoras, se dividieron por grupos dependiendo la edad, una vez hecho esto se pudo observar que el 60% de las vendedoras por catálogo se encuentran entre los 40 y 62 años, el 40% se evidencio en un margen de edades entre los 18 a 35 años, por lo que un 10% de las personas entrevistadas informaron tener 88 años de edad, las cuales explicaron que toda su vida se han dedicado a las ventas directas o por catálogo, igualmente nos dieron a conocer que no cuentan con garantías pensionales por el tiempo vinculados a esta empresa distribuidora.

Aludiendo a lo anterior, entramos analizar si realmente se cumplen los elementos esenciales del contrato de trabajo; el primer elemento que se entra a estudiar es la prestación personal del servicio; esto es, que se realice un trabajo o la prestación de un servicio. En este caso en particular podemos ver reflejado qué las vendedoras y vendedores por catálogo si prestan un servicio, ya que estos, bridan su tiempo a la empresa distribuidora pacífica vendiendo o mostrando cada uno de los productos que está empresa ofrece, convirtiéndose estos en vendedores multifacéticos. Estos realizan las ventas no solo con el objetivo de que a final de cada corte deba presentar la venta correspondiente de la campaña, sino de incrementar y mejorar sus ventas, lo cual pudimos observar con esta investigación que las vendedoras o vendedores por catálogo realizan jornadas de trabajo exhaustivas e ilimitadas, pues muy a pesar de que la empresa distribuidora no establece un tiempo límite para laborar ellos se comprometen más con las ventas, puesto que, dependiendo de la cantidad de ventas que estas realicen así serán los ingresos a recibir.

En virtud de esto entramos analizar el segundo elemento esencial del contrato de trabajo, el cual es la remuneración; entendiéndose esta como la contra prestación que se entrega a una persona por el servicio que presta, es aquí donde encontramos que la empresa distribuidora ofrece a estos trabajadores beneficios o premios por las ventas que realizan, asimismo también les reconocen una remuneración que puede ir del 15 y 30 % del valor de venta de los productos que

ofrecen; agregando otras realidades como por ejemplo algunas de las consultoras o asesoras venden estos productos a precio de factura; lo que quiere decir, que a este se le omite el porcentaje de ganancias ya sea de 15, 25, o 30 % que estas empresas distribuidoras les reconocen a estas clases de trabajadores para que estas personas tengan la posibilidad de obtener el producto a un menor precio y de esta manera aumentar el flujo de clientes, cumpliéndose así este requisito.

Otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la subordinación; consiste en que una persona está bajo las órdenes de otra, e igualmente le imparte instrucciones sobre el trabajo que debe realizar; Siguiendo el hilo conductor, de la presente investigación la subordinación en este caso en particular juega un papel incierto, puesto que, si nos basamos en el método básico de cómo establecer la subordinación en principio diríamos que esta no existe, entre vendedores por catálogo y empresas distribuidoras pacíficas, una vez mencionado esto, se analizó la subordinación mediante métodos de aproximación, ya que, sólo mediante esta se pudo constatar que serían las vendedoras de pacífica no cumplen un horario, éstas están sujetas a instrucciones, charlas o capacitaciones que les brindan los gerentes de zona de la localidad que les corresponda, asimismo se evidenció que el no cumplimiento de un valor mínimo en cada campaña no les permitirá estas ingresar un nuevo pedido.

Las vendedoras por catálogo no cumplen un horario, pero no obstante a esto, emplean mucho más tiempo que si trabajara formalmente en un puesto, lo que hacen ver que estas horas de trabajo empleadas las llevan a jornadas exhaustivas de trabajo.

En virtud de lo anterior, se encontró entonces, que existe una dependencia, puesto que, el vendedor se encuentra supeditado a las órdenes del líder de la empresa distribuidora pacífica según el sector en el cual éste se desempeña, evidenciándose entonces aquí que se cumple con el requisito de la subordinación.

Por todo lo anterior, se debe establecer que existe la prestación de unos servicios personal, que es remunerado y en el cual existe subordinación por parte de él o de los vendedores por catálogo.

Frente a la encuesta realizada a los líderes de Pacifika de estos sectores, se pudo evidenciar qué se encontraban reúsos al brindarnos la información correspondiente sobre el contrato mediante el cual se vinculan a las personas que serán vendedoras y vendedores por catálogos de la empresa Pacifika en Corozal.

Conclusión

En primer lugar, se hace necesario evidenciar que, según la información recibida, hay un trato desigual por parte de la empresa distribuidora pacífica, puesto que, ésta no vincula a hombres a su empresa, llevándonos a establecer que hay una clara vulneración al Derecho al trabajo y a la igualdad, por lo que, si un hombre se quiere vincular a dicha empresa debe hacerlo mediante la representación de una mujer.

Ahora bien, según la información proporcionada por dichas vendedoras el documento que ellas firman al momento de vincularse a la empresa debe ser respaldado por un codeudor, lo que llevaría a que exista una presión en el cumplimiento de las obligaciones que ellas adquieren al momento de firmar dicho escrito.

En segundo lugar, se logró determinar que las vendedoras por catálogo no cuentan con el conocimiento sobre la vinculación que lleva a cabo la empresa distribuidora Pacifika en Corozal, por lo tanto, se mira desde una perspectiva desfavorable.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en este trabajo investigativo y el objetivo general de esta investigación, si se cumplen con los elementos esenciales de un contrato de trabajo llevándonos a determinar que existe una relación de carácter laboral entre vendedores por catálogo y la empresa distribuidora Pacifika en Corozal.

De esta manera, el carácter laboral de estas personas, que tienen como medio de trabajo las ventas por catálogos o ventas directas el estado los deja desprotegidos, a la deriva, por no existir una reglamentación legal que permitan que se garanticen los derechos laborales y pensionales de estas personas, por lo tanto, se hace necesario que se reglamente legalmente el tipo de contrato de trabajo, los derechos, garantías y beneficios que tienen aquellas personas que se vinculen con la empresa distribuidora pacífica en Corozal.

Por último, en el marco general de esta investigación, se pudo evidenciar qué en Colombia si bien existe la ley 1700 de 2013, esta no abarca la magnitud de esta nueva modalidad de trabajo, lo que nos lleva a concluir que no existe ley que cubra realmente a los vendedores por catálogo, frente a esta situación, se deben adoptar medidas por el estado que lleve a que estas personas tengan una estabilidad laboral adecuada y que a la larga logren poder obtener derechos pensionales por tener más de 20 años trabajando o bien vinculados a una empresa distribuidora, teniendo en cuenta que este es uno de los trabajos de más proliferación en Colombia

Referencias Bibliográficas

- Alfano, L. (2010). *Estrategia de comunicacion para hacer negocios en la base de la piramide*.
<http://live.v1.udesa.edu.ar/files/Uaadministracion/Trabajos%20gradua>
- Bastidas, M. (2017). *La Venta Por Catálogo de los Productos de Avon Colombia Ltda. Durante los Años 2005 A 2014, un Trabajo Precario para Las mujeres de la Ciudad de Túquerres (N): Diseño de un Nuevo Concepto de Relación de Trabajo*. Bogota : Universidad Nacional de Colombia .
- Berry, R. (1999). *Del Puerta a Puerta al Marketing Multinivel*. Buenos Aires : Pofesionales D&D
- Bohorques, B. &. (2011). *Diccionario Juridico Colombiano, Tomo I*. Juridica Nacional.
- Caamaño, E. (2004). La parasubordinacion o trabajo autonomo economicamente dependiente.el empleo en las fronteras del derecho del trabajo. *Revista laboral chilena* .
- Congreso de la republica colombia ley 1700. (2013). Ley 1700, Articulo 2. colombia.
- Constituyente de 1991, (s.f.).*Articulo 53*.
- Contabilidad, g. d. (s.f.). *Debitoor*. <https://debitoor.es/glosario/definicion-empresa>
- Decreto . (1950). *3743, Articulo 22*.
- Decreto Ley 2663 Art. 22. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo* .
- Decreto Ley 2663 Art. 23. (1950).
- Decreto Ley 2663 Art. 24. (1950).
- Definicion.com. (27 de Enero de 2016). *Definicion y etimologia*
<https://definiciona.com/distribucion/>
- Definiciona.com. (2014). *Definicion y etimologia de empresa*. <https://definiciona.com/empresa/>
- Diaz, D. A. (s.f.). *Analisis de la situacion laboral de la mejer venderas por catalogo en las empresas Avon, leonisa, l'bel, en la ciudad de pasto año 2014 a 2015*. Universidad nariño.
- Ecolombia. (2014). *Definición y Clasificación de las Empresas*.
<https://encolombia.com/economia/empresas/definicionyclasificaciondelaempresa/>
- Española, R. A. (2019). *Real Academia Española* . <https://dle.rae.es/mercadeo>

- Fariñas, A. A. (2015). *la red social de empresas* . Infocif: <https://noticias.infocif.es/noticia/que-es-una-empresa-multinivel-y-como-funciona>
- Farras, J. (2007). *El mercado de trabajo del sector financiero y una comparacion con el mercado de trabajo de la venta directa*. Medellin.
- Garcia, M. (1987). *Curso de derecho del trabajo* . Barcelona.
- Garcia, M. (2004). *Marketing multinivel*. Madrid.
- Invitado, a. (2012). *Emprendices* . <https://www.emprendices.co/que-es-un-distribuidor/#:~:text=Los%20distribuidores%20son%20compa%C3%B1%C3%ADas%20que,de%20productos%20por%20cada%20pedido>.
- Lemon, A. (2015). *economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>
- Manrique, J. (2013). *Introduccion al concepto del derecho del trabajo y su vinculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado*. Bogota D.C: U. externado colombia .
- Merino, J. P. (2018). *Definicion de catalogo*. <https://definicion.de/catalogo/>
- Merino, P. &. (2018). *definicion de catalogo*. <https://definicion.de/catalogo/>
- Molina, C. (2010). *El Nuevo Significado de la igualdad en la relacion laboral: La Igualdad de Trato*.
- Olaya, M. (1 de Febrero de 2019). *Estudio cuestiona a las ventas por catálogo como fuente de empleo*. RCN digital. <https://www.rcnradio.com/economia/estudio-cuestiona-las-ventas-por-catalogo-como-fuente-de-empleo>
- Ongallo, C. (2007). *El sistema que ha transformado la vida de millones de personas*. Madrid.
- Patiño, M. A. (2017). *la venta por catálogo de los productos de avon colombia ltda. durante los años 2005 a 2014, un trabajo precario para las mujeres de tuquerres (N): diseño de un nuevo concepto de relacion de trabajo*. Reandonly: <https://S.Docworkspace.Com/D/Ajgehjjuxyoh6jdmkwdfa>
- Piqueras, J. (1993). *La venta domiciliaria. Del puerta a puerta al multinivel*. Madrid.
- Rodriguez, M. &. (2009). *El Contrato de Trabajo y la Relacion de Trabajo: Tendencias Jurisprudenciales* . Facultad de ciencias juridicas y politicas (5).
- Sentencia 903. (2010). *Corte Constitucional*.

Sentencia 934. (s.f.). *corte constitucional* .

Anexos

Anexos A

Entrevista 1: a un vendedor por catálogo de la empresa Pacifika, barrio San Jose
Corporación universitaria del caribe CECAR.

¿Cuántos años tiene usted de vinculación con la empresa distribuidora Pacifika?

El vendedor por catálogo nos respondió, que llevaba vinculado a esta empresa por dos años y medio.

Menos de un año

Entre 1 y 3 años

Más de 3 años ¿Cuántos? _____

¿Firmo algún tipo de contrato al momento de la vinculación?

El vendedor por catálogo nos respondió que sí, pero no tenía conocimiento de que tipo de contrato era

Si

No.

Nota: En caso tal la respuesta sea positiva, ¿sabe qué tipo de contrato?

El vendedor nos manifestó no tener conocimiento de que tipo de contrato es, pero, para que el documento que los vincula tenga valides debe estar respaldado por un codeudor, lo que hace que cumplan todo a lo que se obligan en ese escrito.

Si

No

¿Tiene conocimiento de que el CST en su artículo 23, establece que existen unos elementos esenciales para determinar si existe o no un contrato de trabajo, los cuales son prestación personal del servicio, subordinación y un salario como retribución del servicio?

El vendedor encuestado manifestó no conocer las leyes como trabajador a las que tiene derechos.

Si

No

¿Presta usted el servicio de forma personal, es decir usted misma es quien vende y distribuye los productos ofrecidos en el catálogo de Pacifika?

El vendedor encuestado manifestó que es el quien muestra el catálogo de venta y el mismo lo distribuye a sus compradores

Si

No

¿La empresa distribuidora Pacifika, tiene algún tipo de exigencias, como por ejemplo requisitos de pago, forma y periodicidad de pago y pedidos?

El vendedor encuestado manifestó, que la empresa pacifika les impone vender y completar un valor de xxx en cada mes, y que hay un líder en cada zona o barrio que supervisa dichas ventas y pedidos que se deben realizar.

Si

No

¿Recibe usted pago, o la obtención de compensaciones u otros beneficios de cualquier índole, por la venta de bienes y servicios que realiza para esta empresa distribuidora?

El vendedor encuestado manifestó, que si reciben premios, bonos, por las ventas que realiza

Si

No

Entrevista 2: a un vendedor por catálogo de la empresa Pacifika, barrió Buenos Aires
Corporación universitaria del caribe CECAR.

¿Cuántos años tiene usted de vinculación con la empresa distribuidora Pacifika?

El vendedor por catálogo nos respondió, que llevaba vinculado a esta empresa por dos años y medio.

Menos de un año

Entre 1 y 3 años

Más de 3 años ¿Cuántos? 30 años

¿Firmo algún tipo de contrato al momento de la vinculación?

El vendedor por catálogo nos respondió que sí, pero no tenía conocimiento de que tipo de contrato era

Si

No.

Nota: En caso tal la respuesta sea positiva, ¿sabe qué tipo de contrato?

El vendedor nos manifestó no tener conocimiento de que tipo de contrato es.

Si

No

¿Tiene conocimiento de que el CST en su artículo 23, establece que existen unos elementos esenciales para determinar si existe o no un contrato de trabajo, los cuales son prestación personal del servicio, subordinación y un salario como retribución del servicio?

El vendedor encuestado manifestó no conocer las leyes como trabajador a las que tiene derechos.

Si

No

¿Presta usted el servicio de forma personal, es decir usted misma es quien vende y distribuye los productos ofrecidos en el catálogo de Pacifika?

El vendedor encuestado manifestó que es el quien muestra el catálogo de venta y el mismo lo distribuye a sus compradores

Si

No

¿La empresa distribuidora Pacifika, tiene algún tipo de exigencias, como por ejemplo requisitos de pago, forma y periodicidad de pago y pedidos?

El vendedor encuestado manifestó, que la empresa pacifika les impone vender y completar un valor de xxx en cada mes, y que hay un líder en cada zona o barrio que supervisa dichas ventas y pedidos que se deben realizar.

Si

No

¿Recibe usted pago, o la obtención de compensaciones u otros beneficios de cualquier índole, por la venta de bienes y servicios que realiza para esta empresa distribuidora?

El vendedor encuestado manifestó, que si reciben premios, bonos, por las ventas que realiza

Si

No