

**Parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San  
Juan de Pasto**

**Jose David Argote Muñoz**

**6202119**

**Sebastian Ricardo Sanchez Solarte**

**6029119**

**Jharid Khatalina Yela Burbano**

**6002119**

**Universidad Cesmag**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Programa de Derecho**

**San Juan de Pasto**

**2024**

**Parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto**

**Autores:**

**Jose David Argote Muñoz**

**Sebastian Ricardo Sanchez Solarte**

**Jharid Khatalina Yela Burbano**

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado**

**Asesor**

**Francisco Edmundo Paz Obando**

**Magíster**

**Universidad Cesmag**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Programa de Derecho**

**San Juan de Pasto**

**2024**

**Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en este proyecto de trabajo de grado son  
responsabilidad única y exclusiva del estudiante**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

**San Juan de Pasto, abril de 2024**

### **Agradecimientos**

Quiero en primer lugar agradecerle a Dios por este momento, él ha sido nuestro motor para poder seguir con este proceso y con toda la carrera como tal, agradecerles también a todas las personas que han estado apoyándonos con este proyecto, desde nuestra familia hasta todos los docentes que nos guiaron a poder finalizar esta tesis y por último, agradezco a cada una de las personas que pueda leer esta tesis.

**Jose David Argote Muñoz**

Principalmente a Dios por ser el inspirador, a la Virgen María, a San José, a mis amigos San Juan María Vianney y San Charles de Foucauld.

**Sebastian Ricardo Sanchez Solarte**

Agradezco a mi poder superior, que es Dios, por todas las bendiciones que me ha dado a lo largo de mi vida, por hacerme saber que su tiempo es perfecto, por su amor infinito y por darme la sabiduría para poder culminar mi carrera y presentar esta monografía jurídica. Agradezco a mi hija, VICTORIA, su llegada al mundo trajo mayor motivación a mi vida, razón por la cual “rendirme”, no es una opción para mí. Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional para poder cumplir esta que es una de mis tantas metas, por siempre estar siempre para mí y darme su más puro amor. Agradezco a una de las personas que me ha acompañado desde mi colegio, que es mi pareja, porque siempre me animó a seguir adelante y no dejarme derrotar por las adversidades que trae la vida. Finalmente, agradezco a todos mis docentes que hicieron parte de mi vida universitaria, a nuestro asesor por guiarnos para lograr este objetivo, y a nuestra universidad, que se convirtió en nuestra casa del saber.

**Jharid Khatalina Yela Burbano**

## **Dedicatoria**

Con profunda felicidad y gratitud, dedicamos esta tesis en primer lugar a Dios, por ser el motor para poder seguir con este proceso y culminar nuestra carrera de Derecho. La dedicamos también a todas las personas que nos han apoyado, que han sido nuestros pilares para continuar con nuestro camino, aquellas personas que han hecho que este trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Dedicamos esta monografía jurídica a todos los trabajadores sexuales, que fueron nuestra fuente de inspiración para esta investigación, y así mismo, hacerles conocer que tienen derechos laborales al igual que cualquier otro trabajador, que su trabajo y su vida merecen ser dignos, y que esperamos dejar huella y ayudarlos con nuestro trabajo.

Es para nosotros satisfactorio dedicarles este logro a ellos. Mucha gratitud hacia ustedes.

## Contenido

Introducción	9
RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)	10
1. Problema de investigación	10
1.1. Descripción del problema de investigación	10
1.2. Formulación del problema de investigación	11
1.3. Delimitación	11
1.3.1. Espacial.....	11
1.3.2. Temporal.....	11
2. Justificación	12
3. Objetivos	14
3.1. Objetivo general	14
3.2. Objetivos específicos	14
4. Metodología	15
4.1. Paradigma “Naturalista”	15
4.2. Enfoque “Histórico – Hermenéutico”	15
4.3. Método “Hermenéutico – Interpretativo”	15
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	16
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	17
Capítulo 1. Los sindicatos	17
1.1. Definición y antecedentes de los sindicatos.....	19
1.1.1. Sindicatos en Colombia.....	22
1.2. Objetivo y funciones de los sindicatos.....	25
1.2.1. Objetivo.....	25
1.2.2. Funciones.....	25
1.3. Tipos de sindicatos según la ley colombiana.....	25
1.4. Requisitos para conformar un sindicato en Colombia.....	27
Capítulo 2. El trabajo ¿sexual?.....	32
2.1. Género.....	32

2.2. Definición de trabajo ¿sexual?.....	35
2.2.1. Tipos de trabajo sexual.....	40
2.3. Lucha social.....	41
2.3.1. Reconocimiento como trabajo.....	47
2.4. Derechos de los trabajadores sexuales en Colombia.....	50
2.4.1. Política pública.....	56
Capítulo 3. Posibilidad de creación y conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto a partir del precedente de SINTRASEXCO	61
3.1. SINTRASEXCO, lucha constante por el trabajo sexual.....	63
3.2. Discriminación del trabajo sexual.....	67
3.3. Contexto del trabajo sexual en San Juan de Pasto.....	70
3.3.1. La importancia y parámetros legales para la conformación de un sindicato en San Juan de Pasto.....	70
3.4. Posibilidad de conformación de un sindicato de trabajadores sexuales y análisis de parámetros legales para dicha conformación, partiendo de SINTRASEXCO.....	74
Conclusiones	79
Recomendaciones	81
Errores cometidos y aprendizaje logrado en el desarrollo de la investigación	83
Referencias	84
Anexos	93



## **Introducción**

En Colombia, hoy en día, la prestación de servicios sexuales es considerada como un trabajo legal, debido a la Sentencia T-594 de 2016, la cual se basa en que, aquellas personas que se dedican a esta labor también deberán de gozar de la protección del Estado. Sin embargo, no se han establecido parámetros legales específicos sobre el tema, generando vacíos jurídicos, y como consecuencia de esto, se ven aún transgredidos los derechos de estas personas. Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es identificar los parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, tomando como base el precedente de SINTRASEXCO.

Basándose en éste último mencionado, al ser el primer sindicato de trabajadoras sexuales en Colombia, así como también, en el proceso de conformación y la regularización del trabajo sexual, para garantizar los derechos laborales de este tipo de trabajadores.

Es así que en el presente trabajo investigativo se da a conocer como ha venido evolucionando la sociedad y el concepto de trabajo sexual como tal y la forma en que se desarrolla, siendo necesaria la creación de nuevas leyes que ayuden a garantizar los derechos de todo trabajador sin importar la labor que realizan, como también poder dejar de lado la discriminación y estigmatización sobre las personas que desarrollan este tipo de trabajo y reconocerlas como sujetos de derecho. De igual manera, dar a conocer a la sociedad la posibilidad de crear un sindicato para este tipo de población y cuáles serían sus requisitos y viabilidades.

## **RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)**

### **1. Problema de investigación**

#### **1.1.Descripción del problema de investigación**

En Colombia la Corte Constitucional en su Sentencia T-629 de 2010, se dio un cambio conceptual de prostitución por trabajo sexual, así como también expresó que se deben respetar las garantías laborales como en un cualquier otro oficio. Sin embargo, en la actualidad hay dos puntos de vista, el primero donde se sostiene que la prostitución no es un trabajo y que aquellas personas que se dedican a ésta son víctimas del rechazo social, y, por otro lado, se encuentran aquellos que defienden este oficio como una manera digna de trabajar.

Debido al rechazo, la discriminación, la falta de empatía y la no consideración del trabajo sexual, surgió la idea de crear el primer sindicato de mujeres trabajadoras sexuales de Colombia, llamado SINTRASEXCO, en el año 2013, entrando en vigencia en el año 2015, convirtiéndose en un sindicato de carácter gremial, el cual se consolido con ASMUBULI para dar paso a su conformación.

Ahora bien, en la ciudad de San Juan de Pasto, se ha evidenciado el incremento de personas trabajadoras sexuales, sin distinción de género alguno, es decir, mujeres, hombres y comunidad LGBTIQ, las cuales se encuentran inmersas en conflictos sociales, ya que son rechazadas y además de eso sus derechos son vulnerados, como consecuencia del reproche social que se presenta en el mundo.

Lo anterior, también debido a la falta de apoyo por parte del Estado y de la sociedad en general, es por eso que es viable la creación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, con el fin de dar a conocer las necesidades, las opiniones y los reclamos que les surgen a dicha comunidad, tomando como precedente nacional SINTRASEXCO.

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

¿Cuáles son los parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto a partir del precedente de SINTRASEXCO en 2015?

## **1.3. Delimitación**

### **1.3.1. Espacial**

La zona de estudio de esta investigación se llevará a cabo en la ciudad de San Juan de Pasto, con el objetivo de estudiar la posibilidad de la creación y conformación de un sindicato de trabajadores sexuales.

### **1.3.2. Temporal**

Se ha optado por realizar la investigación a partir del precedente de la creación de SINTRASEXCO en el año 2015, llevándola hasta la actualidad porque aún no se ha creado el sindicato de trabajadores sexuales en la ciudad de San Juan de Pasto. Sin embargo, se hará un breve estudio de años anteriores sobre el trabajo sexual, para tener una mejor percepción del tema.

## **2. Justificación**

El objeto de estudio a desarrollarse dentro de la investigación surge de la necesidad de visibilizar la problemática que se ha venido dando hace mucho tiempo atrás, hasta en la actualidad, en cuanto al trabajo sexual, los derechos vulnerados a las personas que lo ejercen y las acciones que se han tomado para combatir este problema jurídico. Así mismo, hay que destacar la gran labor que hace el único sindicato de mujeres trabajadoras sexuales de Colombia SINTRASEXCO.

La sociedad en su mayoría siempre ha dejado en claro que no identifican el trabajo sexual como tal, y es por eso que las personas que ejercen esta labor sufren vulneración y violación de sus derechos, sembrando en ellas el miedo de hacer valer sus garantías y justificar esa vulneración por parte de las personas ajenas de este tema, ya que la mayoría de las personas no ven a esta actividad como un trabajo, y mucho menos que sea digno.

Es importante la conformación de un sindicato, el cual está regulado en el artículo 39 de la Constitución Política, donde hace referencia a que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho de asociarse para la defensa de sus intereses, así mismo facilitando la asistencia de prestación de servicios, lograr mejoras en la calidad de vida de los trabajadores.

En el 2015, en la ciudad de Bogotá, se fundó SINTRASEXCO, el cual es un sindicato de mujeres trabajadoras sexuales, que pretende negociar frente al Estado el reconocimiento de la labor de sus integrantes, como una profesión digna y reglamentada para gozar de garantías laborales, haciendo prevalecer el respeto por parte de la sociedad, debido a que son una población vulnerable, discriminada y segregada. Sin embargo, este sindicato únicamente acoge a la población de mujeres trabajadoras sexuales, dejando por fuera a los hombres y población LGTBI Q +”, que se dedican al mismo trabajo, es por ello, que la investigación hace referencia a trabajadores sexuales, término dentro del cual se acoge a toda clase de población.

Haciendo énfasis en la problemática nombrada, el objetivo es identificar los parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, partiendo del precedente nacional de SINTRASEXCO, pero sin dejar por fuera al resto de población que se dedica al trabajo sexual, con el fin de dejar unas bases sentadas para una pronta conformación de un sindicato que vele por sus derechos y pretender que les sean garantizados.

### **3. Objetivos**

#### **3.1.Objetivo general**

Analizar los parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto a partir del precedente nacional de SINTRASEXCO en 2015.

#### **3.2.Objetivos específicos**

- Identificar los parámetros legales para la conformación de un sindicato de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano.
- Comprender cuales son las garantías laborales de los trabajadores sexuales en el contexto nacional.
- Establecer criterios de conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto a partir del precedente nacional de SINTRASEXCO en 2015.

## **4. Metodología**

El tipo de investigación es cualitativa ya que los datos a obtener no son numéricos, siendo útiles en esta investigación, referentes jurisprudenciales, doctrinales, documentos informativos, con el fin de obtener datos relevantes sobre el tema a tratar.

### **4.1.Paradigma “Naturalista”**

Los trabajadores sexuales a lo largo de la historia han sido blanco del rechazo social y de la misma forma se les han vulnerado sus derechos humanos, es por esa razón que su situación debe de ser estudiada en su estado natural, y así conocer sus intenciones, motivos, actitudes, esencias y todo lo que derive de la investigación de este fenómeno. Complementándose con el enfoque “histórico – hermenéutico”.

### **4.2.Enfoque “Histórico – Hermenéutico”**

Al identificar los parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto partiendo del precedente nacional de SINTRASEXCO en 2015, se enfoca la investigación en una interpretación jurídica, además de que se ubica la práctica personal y social a partir del precedente ya nombrado para orientar la práctica actual, y a lo que se pretende llegar para sentar bases de una posible conformación del sindicato.

### **4.3.Método “Hermenéutico – Interpretativo”**

La investigación tiene como objetivos analizar, identificar, comprender y establecer diferentes aspectos que se relacionan con los parámetros legales a tener en cuenta para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, por lo tanto, éste método es el ideal para interpretar, clarificar y entender el fondo histórico, social y cultural del trabajo sexual, desde la normativa colombiana.

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Se usará la técnica de investigación documental y bibliográfica, con el fin de buscar archivos, documentos, escritos que hayan sido realizados por expertos en el tema, doctrinantes, docentes y estudiantes universitarios, en base a los sindicatos, logrando evidenciar varias posturas y su desarrollo desde varios puntos de vista.

Se utilizarán cuaderno de notas, fichas bibliográficas o de análisis jurisprudencial, teniendo como finalidad la organización de los distintos datos que vayan siendo recolectados en el proceso de esta investigación.

En el cuaderno de notas, se registrará la información de mayor relevancia, que puede comprender datos, fechas, leyes y documentos que sirvan para el desarrollo de la investigación. Y, por último, las fichas bibliográficas o de análisis jurisprudencial, correspondientes a los sindicatos, ya que estas cumplen un papel primordial en el orden jurídico colombiano, logrando así un mayor acercamiento frente a la mayoría de los casos en donde se ha dado la conformación de estas organizaciones y cómo han resuelto diversos conflictos de su índole.



# **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

## **Capítulo 1. Los sindicatos**

El trabajo desde mucho tiempo atrás es considerado un factor de producción, que consiste en el cambio de servicios y bienes para satisfacer y cubrir las necesidades básicas que tenemos todos los seres humanos, existirá una relación de patrono o empleador y trabajador, pero ya en la actualidad también las personas pueden ejercer su trabajo de manera independiente. Al realizar esta labor crea un impacto en toda la sociedad y por ende se necesita la creación de una regulación para que al momento de ejercer cualquier tipo de trabajo no se vea inmerso la vulneración de los derechos de las personas que lo desarrollan.

Todas las personas tienen derechos los cuales deben ser respetados por la sociedad, por lo cual existen mecanismos de protección al momento de que estos estén siendo vulnerados, es por eso que también en materia laboral existe una regulación amplia para amparar a los trabajadores y así que exista un equilibrio justo. Sin embargo, a pesar de existir este tipo de mecanismos, en muchas ocasiones siguen siendo vulnerados.

En el ámbito laboral siempre habrá una inclinación muy garantista y tendrá como finalidad una igualdad de oportunidades para los trabajadores y que estas oportunidades sean dignas y muy beneficiosas, sin menospreciar el tipo de trabajo que se desarrolle ya que desde tiempos remotos hasta la actualidad casi siempre depende en qué contextos sociales, políticos o culturales se presenten.

Todo tipo de trabajo independientemente de la labor u ocupación que desarrollan, las personas deben contar con mecanismos que las protejan y así mismo que gocen de derechos civiles como también laborales. Es por eso que la OIT y los Estados que la conforman adoptan principios y derechos fundamentales en materia laboral muy importantes para el buen desarrollo del ejercicio

laboral como también para poner límites a la violación que en muchas ocasiones se encuentran inmersos todos los trabajadores y en especial los que ejercen el trabajo sexual , por lo tanto, entre los 4 derechos más importantes se encuentran la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y el más importante en nuestro tema de investigación se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, por tal razón es preciso mencionar que los derechos de todo trabajador deben ser respetados y garantizados en cualquier parte del mundo sin importar que algunos Estados o gobiernos no reconozcan como trabajo o no.

Es por eso que las normas se deben ir dinamizando para poder cubrir todas las necesidades que se ejecuten al momento de salvaguardar los derechos de los trabajadores y de las personas en general. Además, se han creado los sindicatos, los cuales cumplen con la función de dar voz a ciertos grupos de trabajadores, con el fin de hacer conocer sus puntos de vista, sus garantías y también salvaguardar sus derechos.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un mecanismo especializado en las relaciones laborales, promoviendo la justicia social en el entorno, ocupándose de defender los derechos laborales, siendo un derecho fundamental en las personas. Categoriza estos derechos como indivisibles y los regula así, como un paso para las oportunidades de empleo y mejorar las condiciones del trabajo.

La OIT establece que los derechos laborales son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico, además, menciona en particular a los “grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes” (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, párrafo 1).

Los convenios internacionales son instrumentos jurídicos que legalmente son vinculantes con todos los estados miembros, donde establecen principios y derechos para los trabajadores. El artículo 2 del convenio 87 dice que, “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Convenio 87, 1948, art. 2). Estableciendo así la libertad sindical donde no excluye a ningún tipo de trabajador, reconociendo todo tipo de derechos.

En lo previamente dicho, se nombró la palabra SINDICATO, al hacer referencia a ciertos grupos de trabajadores que velan por hacer cumplir sus garantías. Es por ello que es importante saber su concepto, su objetivo, tanto a un nivel internacional como nacional, así como también es prescindible saber cuáles son sus funciones, los tipos de sindicatos según la Ley colombiana y los requisitos que se necesitan para que estos puedan ser conformados, con el fin de adentrarnos en nuestro ordenamiento y en nuestro contexto nacional.

### **1.1. Definición y antecedentes de los sindicatos**

La palabra sindicato denota, una forma específica de asociación, una libertad política fundamental en todas las Constituciones democráticas cuya característica definitoria es la unión y organización de los trabajadores; también es un derecho en los tratados internacionales y en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Baylos, 2012).

Es decir, que un sindicato es aquella organización de trabajadores que lucha por hacer cumplir sus derechos y hacer valer sus garantías, ya sea en representación de uno de ellos o de un tercero, sin dejar de lado que la Ley, la Constitución y demás ordenamiento jurídico ampara su conformación.

Los sindicatos son un fenómeno social muy marcado debido a su forma de reivindicaciones. Se trata de una de las formas más comunes de organización de la clase trabajadora, jugando un papel muy importante en el movimiento obrero surgido en el siglo XIX, a tal punto de que el derecho a la sindicalización ha sido consagrado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas.

La historia de los sindicatos o del sindicalismo, tuvo inicio en el siglo XIX, como se había mencionado anteriormente, con la lucha obrera, en la cual se presentaron movimientos socialistas y anarquistas. Sin embargo, en la Europa de ese entonces, lo que se estaba desarrollando era el capitalismo, pero de una forma deshonesta, atentando contra los derechos sociales mínimos, un claro ejemplo de esto, era cuando las personas salían a hacer huelga, la cual cabe aclarar que no estaba regulada en el ordenamiento jurídico de ese entonces, eran atacados y reprimidos por la fuerza estatal, por medio del ejército y de la policía. Así las cosas, la defensa del derecho a la huelga, era uno de los objetivos de esta organización popular.

Por otra parte, en las leyes inglesas se evidenciaba que utilizaban los conceptos de amos y siervos, lo cual perduró hasta 1875, ya que estos términos fueron sustituidos por patronos y obreros, siendo éste suceso uno de los precursores de los primeros intentos de internacionalización de la lucha que se venía dando alrededor del mundo, en cuanto al ámbito laboral. Pero, la pregunta es, ¿cómo surgió ese cambio de conceptos, o cuál fue la razón?, pues se dice que los ingleses se inspiraron en las consignas comunistas, creando así en 1864 Londres La Internacional, conocida como, la AIT o Asociación Internacional de Trabajadores, que fue la primera organización que llevaba el control de las acciones sindicales de Europa.

Durante más de veinte años siguientes al anterior acontecimiento, se vivieron varias luchas sociales y políticas, aquellas que fueron la base para que se logró que el derecho a la huelga y otros

beneficios sociales como la creación de sindicatos sean reconocidos. Pese a esto, las luchas continuaron, en las cuales muchas personas expusieron su vida a peligro, tal es el caso de los 5 huelguistas que fueron ejecutados en 1886 en Chicago, motivo por el cual se conmemoró el 1 de mayo como el día internacional de los trabajadores, y además, se adoptó la jornada laboral de 8 horas.

Los sindicatos tienen una trayectoria muy extensa, consolidándose en las grandes empresas de los años XX, donde las condiciones laborales eran muy desfavorables para el trabajador, debido a que no había una protección de derechos humanos y fundamentales por parte de los empleadores, había un gran aprovechamiento en el tema de los salarios, no existían las medidas de prevención de todos los riesgos que podía ocurrir en las horas laborales, los trabajadores de esa época trabajaban más de diez horas diarias sin ningún tipo de descanso y todo era bajo presión en condiciones precarias, existiendo en varias empresas del mundo una vulneración de derechos laborales, explotación laboral. Fue ahí, donde los trabajadores empezaron a notar el aprovechamiento y la notoria riqueza de los empleadores y se enfocaron en velar por esas necesidades que a gritos necesitaban, un trabajo digno en una empresa con condiciones justas. Los cambios que surgieron, aún más con la implementación del voto universal y secreto, facilitaron el acceso a los movimientos sindicales, incurriendo de esta manera en la toma de decisiones sobre las nuevas leyes, ya sea para su aprobación, rechazo o modificación.

En 1919, se creó la Organización Mundial del Trabajo, la cual es un organismo que permite la cabida a sindicatos, gobiernos y empleadores, con el fin de que se pueda mediar o negociar en la toma de decisiones de carácter laboral, predominando el objetivo principal que es su marcha en paz, con el progreso, bienestar y justicia social.

El avance que se dio con los sindicatos fue muy grande porque ahí los trabajadores gozan de la efectividad de las garantías laborales, de todas las protecciones que les puede brindar una empresa, siendo un camino muy complejo, pero brindando todas las protecciones siempre en pro del trabajador.

Por lo tanto, para este trabajo hemos definido el sindicato como un grupo de personas que se basan en la democracia, en la igualdad y velan siempre en pro de las necesidades, garantías, derechos laborales, intereses profesionales, económicos de los trabajadores de una empresa.

### **1.1.1. Sindicatos en Colombia**

Los sindicatos en Colombia son asociaciones conformadas por empleados o trabajadores de empresas, entidades, las cuales pueden ser públicas o privadas. En nuestra Constitución Política de 1991, en su artículo 39, se establece que: “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado...” (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 39).

Por otro lado, se tiene lo que determina el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se establece que se puede constituir organizaciones laborales, promulgando lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011. Art. 353).

Es importante resaltar que la jurisprudencia de Colombia ha sido enfática en establecer que el derecho sindical de cual gozan trabajadores como empleadores contiene unos elementos esenciales dando así el respaldo a todos lo que lo quieren conformar, aludiendo que existen unas características similares a todos los que lo conforman y dejando a un lado el señalamiento y discriminación de los miembros, es así como la Sentencia C- 180 de 2016 nos resalta lo siguiente:

La jurisprudencia ha identificado los siguientes elementos esenciales del derecho de libertad sindical: (i) todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente; (ii) la prohibición de intervención estatal se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad ; (iii) la garantía constitucional de libertad de asociación protege a la colectividad por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización; (iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica solo puede darse por vía judicial. (Corte Constitucional, sala plena, C- 180/16,2016).

En Sentencia T-376-20, la Corte Constitucional reitera el Derecho a la libertad sindical, precisando que todos los trabajadores:

Sin discriminación ni distinción alguna, tienen el derecho de agruparse, a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifiquen como grupos con intereses comunes con el fin de propugnar por su defensa. Dicha prerrogativa le otorga a los titulares (i) la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; (ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; (iii) el poder de determinar el objeto de la organización, las condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario interno, los órganos de gobierno y representación, la constitución y manejo del patrimonio, las causales de disolución y liquidación, el procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39 de la Constitución Política. (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, T-376/20,2020).

Para la Corte es muy importante resaltar que esos miembros de las organizaciones ya debidamente estructuradas son:

Sujetos de derecho libres, autónomos, independientes cuya actuación se desenvuelve en el marco de la Constitución y de la ley. Son libres para crear organizaciones y decidir, sin discriminación y distinción alguna, si se afilian o no a grupos determinados para proteger intereses comunes. Los sindicatos y sus afiliados son autónomos para autorregularse, en tanto que tienen la facultad para señalar las reglas internas de organización administrativa, financiera y de gestión funcional y orgánica del sindicato. De igual manera, son independientes, porque tienen espacios de inmunidad que rechazan y prohíben la intervención arbitraria e intromisión de las autoridades públicas y de los particulares. De hecho, podría decirse que la independencia de las organizaciones sindicales resguarda la libertad sindical para organizarse y decidir sobre sus intereses y limita la libertad de configuración normativa del legislador. (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión. T-376/20,2020).

Ahora bien, es evidente que el desarrollo de toda actividad económica lícita en Colombia y el mundo es reconocida como trabajo es por eso que existen diversas maneras de desarrollar ese vínculo laboral con el empleador, por tal motivo encontramos reglamentado en Colombia varios

tipos de contrato de trabajo con el fin de que se respete ese vínculo y así se desarrolle conforme a los lineamientos establecidos esa relación contractual de empleador y empleado.

Es así que, no necesariamente es indispensable la forma en cómo se desarrolle ese vínculo contractual para poder respetar los derechos que las personas adquieren, entre ellos la libertad sindical que gozan los trabajadores, es por eso, que la Sentencia STL7928 refiere que, “cualquier trabajador puede hacer parte de una organización sindical, con independencia de la naturaleza del vínculo por el cual haya sido contratado para prestar el servicio”(Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, STL7928, 2020).

Ya en materia laboral y más específicamente en lo que concierne al trabajo sexual en Colombia la Corte en muchos de pronunciamientos ha reconocido que este trabajo también goza de garantías y derechos como cualquier otro que se esté desarrollando y al momento de encontrar un menoscabo al libre ejercicio de este encontrar alternativas de solucionar el daño causado, como también “ordenar” al Estado Colombiano y a las entidades que estén a cargo de este la implementación de políticas públicas como también de planes para cesar dicha vulneración, y si es necesario que las personas que están inmersas en ese trabajo puedan hacer parte de un sindicato y así estar debidamente representadas por personas que ellas mismas elijan con el fin de luchar por sus derechos, es por eso que la Sentencia T594 de 2016 la corte:

EXHORTA al Ministerio del Trabajo a que elabore una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta decisión, que priorice la adopción de medidas que protejan a quienes ejercen la prostitución legalmente y que cuente con la participación de sus representantes. (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-594/16,2016).

Es importante resaltar que en Colombia como Estado social de Derecho evidenciamos en muchos de los pronunciamientos de la Corte Constitucional como también Corte Suprema de Justicia existe y prevalece ese respeto sobre la dignidad humana y el trabajo digno como unos de los derechos más importantes que poseen todas las personas que se encuentran en el territorio colombiano.



## **1.2. Objetivo y funciones de los sindicatos**

### **1.2.1. Objetivo**

Estas organizaciones tienen como objetivo velar por los intereses de los trabajadores y empleadores, es decir, son grupos de personas integradas con la finalidad de salvaguardar sus derechos y garantías con respecto a sus condiciones laborales. Por eso es muy común que los trabajadores busquen negociar con sus empleadores, diferentes cuestiones, como, por ejemplo: capacitaciones y adiestramientos, licencias, salarios, jornadas de trabajo, beneficios, condiciones dadas por la actividad laboral de los empleados o trabajadores, vacaciones, entre otras.

### **1.2.2. Funciones**

Según el artículo 373 del CST, las principales funciones de los sindicatos son:

- 1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- 2). Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- 3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
- 4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
- 5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
- 6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- 7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
- 8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;
- 9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y
- 10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011. Art. 373).

## **1.3. Tipos de sindicatos según la ley colombiana**

En Colombia, la creación y funcionamiento de los sindicatos actualmente están regulados por la Ley 411 de 1997 y la Ley 584 de 2000. Estas leyes establecen los requisitos y procedimientos para la conformación de sindicatos, así como sus derechos y deberes.

Si bien las personas que integran cualquier tipo de sindicatos deben contar con unas características o fines similares para que así cuando velen por el respeto de sus derechos estos sean acordes a lo que busca cada integrante, es por eso que es importante traer a colación el artículo 356 del Código sustantivo de trabajo donde vamos a encontrar taxativamente la clasificación de sindicatos de trabajadores, entre los cuales encontramos:

- De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011. Art. 356).

Es importante aclarar que el derecho a la formación de sindicatos no solo está contemplado y amparado para los trabajadores sino también para los empleadores, para que así las dos partes que integran las relaciones laborales tenga igualdad de condiciones al momento de hacer valer sus derechos, según la ley colombiana, los sindicatos tienen derechos y deberes específicos, y están sujetos a regulaciones que varían dependiendo de su tipo y naturaleza. Además, los sindicatos deben registrarse ante las autoridades laborales para tener reconocimiento legal y ejercer sus funciones de representación y negociación colectiva.

La Ley 411 de 1997 se crea con el fin de fomentar y defender los intereses de los empleados públicos y así verlos e identificarlos como otro tipo de sindicatos existente en Colombia agrupándolos a los que el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 356 nos trae taxativamente. Entre los apartados más significativos de esa ley encontramos que: “los empleados públicos

gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo”. (Ley 411 de 1997, art. 4).

#### **1.4. Requisitos para conformar un sindicato en Colombia**

La Organización internacional del trabajo (OIT) se han adoptado diversos convenios, recomendaciones, declaraciones y demás con un solo objetivo que es garantizar el ejercicio de cómo lo llamamos la libertad sindical que todo tipo de trabajador tiene derecho a conformar un sindicato para su beneficio, garantías y soluciones, frente a esto no catalogan el convenio 87 que nos habla de:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. (OIT, 1948, pp 2).

Frente a esto nos podemos dar cuenta que tanto en convenios como en nuestra ley colombiana todos los trabajadores podremos conformar un sindicato, teniendo claro esta unos requisitos esenciales para que este brinde los beneficios que necesita el trabajador, y la protección que este nos brinda, para que se realice una negociación colectiva abarcando en un marco amplio para la aplicación y el cumplimiento de este derecho como lo es la libertad sindical.

Se reconocen unos requisitos unas reglas que se trata de los requisitos legales y prácticas para la creación del mismo que se han establecido por las leyes de nuestro país colombiano, para la conformación de un sindicato en trabajadores de servidores privado pues las personas trabajadoras del sector público son mismos aportadores, gozan del derecho de la libertad sindical.

Frente a unos requisitos que se presentan para la conformación de un sindicato es:

1. Asegurar que hay un grupo de trabajadores con ánimo y dispuestos a conformar dicho sindicato, a tener libertad sindical que frente a ello podemos decir que se cataloga como un derecho humano que es colectivo que tienen los trabajadores de ser parte o no del sindicato. Frente a esto cabe

aclarar que deben existir al menos 25 trabajadores o empleados que deseen formar el sindicato. Estos trabajadores deben compartir intereses laborales y deben estar empleados en la misma empresa o sector.

2. Como segundo requisito para la conformación del mismo es que se deberá determinar qué tipo de sindicato se va a formar decidir qué tipo de organización de acuerdo con el ánimo de la creación y el fin de este además de eso también podemos decir que dependerá de cada grupo y de las características y de que cantidad de trabajadores.
3. Frente a los estatutos podemos decir que el grupo deberá decidir el grupo interesado en formar deberá redactarse unos estatutos sindicales donde se especificarán los objetivos, estructura y las normas de funcionamiento de un sindicato, deberá ser de obligatorio cumplimiento las disposiciones legales.
4. Una vez se haya conformado y dejar todo en el orden de la ley se hace un registro frente al ministerio de trabajo para su debido registro y aprobación una vez realicen esta aprobación y que se vea que ha cumplido con lo dispuesto en la ley se hará una constancia de registro.
5. Se deberá tener la realización de la asamblea constitutiva donde se deberá determinar libremente a los representantes organizar sus actividades y su administración como lo dispone el artículo 3 del convenio 87:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (OIT, 1948, pp 2).

6. Frente a ello se le hará una notificación a la empresa de donde los trabajadores prestan el servicio y al ministerio de trabajo tendrán para ello un plazo de 15 días hábiles después de la conformación.

7. Frente a la libre afiliación podemos decir que en el sindicato su afiliación deberá ser de manera voluntaria no podrá ser impuesta por la empresa ni incluso por el mismo sindicato, tendrán derecho a decidir si son miembros del sindicato o no.

La ley colombiana nos dispone que los empleadores se les prohibirá que tomen represalias contra los trabajadores que decidan unirse al sindicato conformado o que ellos participen de las actividades que están dispuestas por el sindicato, estos trabajadores que tomen decisiones estarán sus derechos protegidos.

Como ya anteriormente se mencionaron los requisitos para la conformación de un sindicato en ese trámite o proceso de esta formación los trabajadores tienen varios derechos y responsabilidades que se les reconocen en la mayoría de los países. Se habla de derechos que se encuentran inmersos en los requisitos de los sindicatos, y uno de estos es el Derecho de asociación sindical podemos decir que todos los trabajadores podrán tener la libertad de asociarse o integrarse a un sindicato que lo conformen los trabajadores donde se está prestando un servicio, por consiguiente este derecho de asociación sindical donde los mismos trabajadores deciden cuáles son sus directivos tienen sus límites y condiciones claro está siempre estando acorde a las disposiciones generales que dictamine la ley en cómo se hará una organización sindical frente a esto lo dispone la Ley 584 de 2000 en su artículo 1 modificado por el artículo 353 no dice en su inciso primero:

De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí (Ley 584 de 2000, pp 1).

En esta libertad de asociación no se encuentra inmerso el estado no hay una información que sea previa, pero en esto si tiene que tener su respectiva vigilancia y control:

El derecho sindical no es absoluto y ello significa que sobre aquél recae la inspección y vigilancia del Estado con el fin que se cumplan los cometidos y no se violen las normas que regulan el desarrollo de dicho derecho constitucional (Consejo de Estado, 2007, pp2).

Frente a lo que se refieren a los empleadores y trabajadores se hacen un tipo de negociaciones y regulaciones en lo que trate de condiciones laborales, en su salario este derecho que se reconoce en cuanto al sindicato ya conformado, este Derecho es Negociación Colectiva este se encuentra catalogado como fundamental donde se encuentra escrito en muchas legislaciones de diferentes países y claro está no menos importantes se encuentra regulado en la Organización Internacional del Trabajo.

La negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales (OIT, Pp1).

Este derecho podemos decir que los que se encuentran y actúan en su nombre durante estas negociaciones en pro de los beneficios de los trabajadores donde después de eso se realizan los acuerdos colectivos estableciendo términos y condiciones que ellos realicen en un determinado tiempo.

Uno de los derechos más importantes que aporta a los trabajadores en el sitio de trabajo donde se encuentra constituido el sindicato, se resalta el Derecho a la Huelga porque es un derecho legítimo, donde todos tienen derechos e intereses laborales, se garantizando a todos los afiliados siendo fundamental en los sindicatos y en la legislación cuando sea necesario para emprender reconociendo que al Estado participativo y pluralista, en el artículo 56 de la Constitución Política que nos garantiza el derecho a la Huelga.

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales,

contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento (Constitución Política, 1991, pp 7).

La seguridad en el empleo, podemos decir que es un amparo y ventaja para los trabajadores además que hay una amplia protección en los derechos laborales donde en algunos casos se encuentra una gran vulneración a estos encontrando problemas como el despido injustificado, represalias laborales en contra de sus trabajadores y demás problemas que se pueden presentar pero con este derecho aparte de que se pueda guiar también hay un gran asesoramiento, opciones y recursos que se pueden ser agotados para garantizar la protección de los derechos.

Forman parte integrante de esa política la identificación, determinación, autorización y control de materiales, equipo, sustancias, agentes y procedimientos de trabajo peligrosos; la facilitación a los trabajadores de información sobre la salud, y la facilitación, en caso necesario, de ropa y equipo de protección: el cumplimiento de leyes y reglamentos merced a inspecciones adecuadas (OEA, 2020, Pp, 79).

## Capítulo 2. El trabajo ¿sexual?

Como se anunció en el capítulo anterior, los trabajadores gozan de garantías, entre las cuales se encuentra la posibilidad de conformar un sindicato, con la finalidad de hacer cumplir sus derechos y así mismo, que se les brinde una protección. En esta oportunidad, se abarcara lo referente al trabajo sexual, puesto que en la sociedad ha sido estigmatizado y ha sido uno de los trabajos donde más se han vulnerado los derechos de las personas que lo ejercen. Pero antes que dar una definición de trabajo sexual, es importante hablar sobre el género, ya que esta labor la desempeñan varias personas con géneros de distinta índole.

### 2.1. Género

Frente a la equidad de género en el trabajo sexual se puede definir como uno de los escenarios más vulnerados, debido a que no hay una gran variedad de garantías laborales, no hay una máxima protección de estas debido a que no es una prioridad en el marco laboral y no hay una buena calidad de información y por eso se ve afectado en la parte económica porque no se realiza una buena remuneración, en la parte social no hay un respeto por parte de la sociedad por consecuencia y ya establecido anteriormente por la mala información que se brinda afectando a todos los trabajadores sexuales.

Para tener un mejor entendimiento la OMS 2012 (Organización Mundial de la Salud) nos plantea una definición de género, aludiendo que se trata de las “funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. Además, de dar a conocer, que es un estructurador social, que aborda los acuerdos que las sociedades han hecho sobre:

- Normas sociales y roles asignados a hombres y mujeres.
- Elementos simbólicos sobre lo masculino y lo femenino.



- Imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y sus diversidades.
- Identidades dominantes asociadas a las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino, e intragéneros. (OMS, 2012).

La Organización Mundial y Panamericana de la Salud en el 2012, nos dice que existen 5 elementos primordiales del género, estos son:

- Relacional: Hombres, mujeres, personas de los sectores sociales LGBTI no viven de manera aislada; el género se refiere a las relaciones entre ellos, ellas y ellos, y cómo estas relaciones están construidas socialmente. A menudo hay una concepción errónea de que cuando hablamos de género, se excluye a los hombres.
- Jerárquico: Las diferencias establecidas entre mujeres, hombres y personas de los sectores sociales LGBTI están lejos de "neutral" y tienden a atribuir mayor importancia y valor a características "masculinas" –que a menudo resulta en relaciones de poder desiguales.
- Histórico de género o normas de género históricas: Son alimentadas por factores que cambian con el transcurso del tiempo y espacio, por lo tanto puede modificarse mediante las intervenciones.
- Contextualmente específica: Variaciones específicas en relaciones de género dependen de la etnicidad, edad, orientación sexual, religión, posición social o económica, etc.
- Institucionalmente estructurado: Las relaciones sociales de género están apoyadas por valores, legislación, religión, etc. (OMS, s.f.)

Con respecto a lo anterior, se debe diferenciar el sexo del género, ya que para muchos es lo mismo o tienen igual significado, pero no es así, ya que el sexo hace referencia a una etiqueta sobre los genes, hormonas y las partes del cuerpo como lo son los genitales, en otras palabras, son femenino o masculino. Por otra parte, el género, como antes mencionamos, es la manera de pensar de la sociedad, en cómo se debe actuar, vestir, hablar, caminar, si se es niño, niña, hombre, mujer, es aquella cultura que se impone.

Sin embargo, durante muchos años se ha venido hablando sobre la identidad de género, la cual es como nos sentimos en nuestro ser interior, un ejemplo para dar mayor claridad es, un niño se siente mejor comportándose como una niña. Y se plasma este ejemplo refiriéndonos a niños, debido a que es un sentimiento que comienza desde temprana edad.

La magister Catalina Siles y el abogado Gustavo Delgado, en una parte de su escrito *Teoría de género: ¿de qué estamos hablando? 5 claves para el debate*, exponen que el vínculo que existe entre sexo y género, puede ser considerado en 3 modos. Como primero, se tiene que sus conceptos son idénticos, es decir, que lo masculino y lo femenino son producto de consecuencias biológicas, que no cambian al transcurrir el tiempo. Por otro lado, hay una oposición a lo anteriormente dicho, ya que el concepto que

se tiene de género es totalmente diferente del sexo, debido a que se basa en la cultura y no se arraiga a las condiciones humanas. Y como último, el género es entendido como “la expresión cultural de lo naturalmente masculino o femenino” relacionando nuevamente el sexo con el género, pero con la condición de que ésta opinión o percepción puede cambiar según los modos de tiempo, lugar y espacio. (Siles C., Delgado G. Teoría de género: ¿de qué estamos hablando? 5 claves para el debate. Pág.2)

Con respecto a lo previamente dicho, el género actualmente es considerado en el modo número dos, explicado en el párrafo anterior, lo cual alude a que éste es relacionado con lo masculino y femenino en cuanto a las variables culturales, sin tener en cuenta los aspectos biológicos de cada sexo. Por lo tanto, hoy en día todavía existen problemas o conflictos que afectan la realización del ser humano, ya que no se ha configurado una estrategia que afirme la propia identidad de cada persona, y es por esto que hay muchos seres humanos que no se identifican con ningún tipo de género, siendo esto una consecuencia de cómo han educado a la sociedad a lo largo de los años, y la cultura que le han impuesto.

La identidad de la persona tiene un elemento constitutivo que es el sexo, por lo que es difícil separar del todo la noción de género y sexo, debido a que no se puede dejar de lado al sexo que es la condición biológica con la que cada ser humano nació, y solo escoger el género, que es un papel indeterminado basado en la cultura, ya que esto implicaría solo acogerse a papeles sociales opcionales, que cada persona escoge libremente, sin ser condicionada, lo cual generaría afectación a las dimensiones afectivas, psicológicas, culturales y sociales, porque el sexo es algo de lo cual no podemos deshacernos.

Catalina Siles y Gustavo Delgado, dicen lo siguiente: “si conciencia y cuerpo son separados de modo radical, la dimensión sexual y las relaciones sexuales implícitas en ella tienden a perder todo horizonte de significación, lo que conlleva al menos algún grado de trivialización”. En otras palabras, se minimiza a la persona misma, porque supone tratar a la otra persona en el vínculo de la relación más como un objeto que como un sujeto. Por lo tanto, toda decisión que el ser humano escoja, entre la cual está su identidad personal y la identificación de su género, no debe de afectar

ni banalizar a otro individuo, toda vez que el placer no puede ser reducido, ya que la sexualidad no tiende a eso, sino a explorar, sentir, vivir el placer pero con responsabilidad.

Para cerrar este tema que es de suprema importancia a la hora de hablar de trabajo sexual, porque actualmente se observa trabajadores que han escogido hacer parte de los diversos tipos de género, y para comprender su situación es primordial ponerse en sus zapatos y entender su punto de vista desde su identidad. Es por eso que el derecho debe de dar cabida a la diferencia sexual, ya que posibilita “la generación de nuevos ciudadanos y la formación de una comunidad familiar”. (Siles C., Delgado G. Teoría de género: ¿de qué estamos hablando? 5 claves para el debate. Pág.3). Además, no solo haciendo énfasis en la equidad de género en general, sino también dentro de la misma población que se está tratando, es decir, de aquella que desempeña el trabajo sexual, debido a que solo se habla de trabajadoras sexuales, y se deja de lado, al resto de personas que trabajan prestando sus servicios sexuales. Razón por la cual, a lo largo de esta investigación, se hace referencia a trabajadores sexuales para incluir a todos.

## **2.2. Definición de trabajo ¿sexual?**

El trabajo sexual como otro cualquier otro trabajo tiene como principal objetivo la obtención de dinero, el cual en su mayoría se utiliza para sufragar las necesidades básicas tanto de las personas que lo desarrollan como también solventar los gastos de la familia y personas que tenga a su cargo. Es preciso hacer énfasis que si bien el trabajo es una labor en donde una persona realiza tanto actividades intelectuales como productivas con el fin de obtener a cambio dinero y bienes materiales, debemos diferenciar con el desarrollo de la actividad sexual como trabajo, ya que en esta se ofrece un acto sexual a cambio de esa retribución económica respectiva, en este trabajo se ve inmerso el cuerpo humano como fuente de ingresos. Estos servicios pueden incluir el sexo en sí, así como actividades relacionadas, como el baile erótico, el acompañamiento, la conversación

sexual, entre otros. Es esencial comprender que el trabajo sexual implica el consentimiento mutuo de todas las partes involucradas, diferenciándolo de la explotación sexual o la trata de personas, que son prácticas ilegales y coercitivas.

El trabajo sexual es el oficio más antiguo desarrollado en el mundo. Existen diferentes opiniones y posturas entorno al trabajo sexual ya que existen enfoques tanto legales como políticos en diferentes países y regiones que abordan este tipo de actividad. Por ende, diferentes personas y legislaciones del mundo argumentan y señalan estar a favor de la legalización y posterior regulación del trabajo sexual esto con el fin de la seguridad y los derechos de las personas que lo ejercen, entre las legislaciones que defienden esas posturas se encuentra Alemania, Austria y Países bajos, mientras que otros como Corea del sur, Albania abogan por su prohibición total con base a preocupaciones morales o de salud pública y así estigmatizando y desconociendo los derechos y garantías fundamentales que gozan todas las personas que están inmersas en ese tipo de labor.

Este tipo de trabajo según la postura de algunos autores también es conocido como prostitución, es por eso destacar que para SINTRASEXCO un punto clave de su lucha se enfoca en que se inicie llamándolas como trabajadoras sexuales a todas las personas que desarrollan esta labor con el fin de que se reconozcan esos derechos laborales, es por eso que se considera sumamente importante como se nombra esta actividad económica, esta labor se desarrolla voluntariamente, sin existir coerción de alguien más que pueda afectar el fuero interno de esa persona, por tal razón Paloma Lugo Saucedo define que:

Lejos de ser una práctica que rebaje la dignidad de las mujeres, significa una manifestación del derecho a la autodeterminación de estas, que les permite elegir y tomar decisiones con total autonomía, incluyendo el derecho a decidir tener relaciones sexuales comerciales. (Lugo, 2017, pp. 37-38).

Ahora bien, para Según Troung's (s.f.) el trabajo sexual no es debería ser diferente de otras formas de trabajo, ya sea manual o mental, ya que todos involucran partes específicas de nuestros cuerpos, de nuestra habilidad y energía. (Lugo, 2017, p. 44).

En Colombia con la Sentencia en T-629 de 2010 de la Corte Constitucional podemos afirmar que esta se ha convertido en un hito tanto en Colombia como en varias partes del mundo en cuanto se dio el reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexuales la gran relevancia que genera el fallo que se dio en esta sentencia es el reconocimiento como actividad lícita y así reconociendo tanto derecho como obligaciones a las personas que desarrollan este tipo de labor, en donde también nos resalta la existencia de tres modelos tradicionales en materia de regulación de este tipo de actividad sexual comercial el cual es el modelo prohibicionista que tiene el fin de sancionar esas actividades, el abolicionista que trata de no aceptar esta labor como tal y el reglamentista que si pretende reconocer como un trabajo digno, siendo así que las personas que lo desempeñan puedan gozar de esos derechos y garantías fundamentales correspondientes. (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, T-629/10,2010).

Algo importante en el desarrollo de esta actividad sexual nos trae la Sentencia de casación 39160 del 14 de agosto de 2012 en donde se reitera la licitud de la actividad sexual, aclarando que la prostitución es una vida valida dentro del Estado social de Derecho en Colombia y así dejando a un lado los conceptos de moral social y buenas costumbres que estigmatizan y retrasan el avance significativo en materia laboral. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación penal, T- 39169, 2018).

Si bien es cierto que la denominación de prostitución como trabajo sexual es tomado con el mismo significado por algunos autores como actores, es importante aclara que también existe

personas que cuenta y expresan diferentes significados, es así como encontramos a Junco (2016) menciona que:

La prostitución es definida como aquella actividad en la que una persona ofrece servicios sexuales a otra, en contraprestación de dinero a cambio. La prostitución tiene múltiples formas de presentarse, tales como, la prostitución callejera, la prostitución a domicilio, la prostitución en establecimientos públicos, la prostitución virtual, entre otras. (Jiménez Martín y Ortigón Cubillos, 2017, p. 27).

En cambio, Benjumea (2017) señala que el trabajo sexual es:

Aquel en el que se reúnen ciertos requisitos para la configuración del concepto de trabajo, y en este sentido, toda persona que trabaje prestando sus servicios sexuales, es considerado o considerada dentro de algunos ordenamientos jurídicos como trabajadores y por tanto, deberán reconocerles los derechos. (Jiménez Martín y Ortigón Cubillos, 2017, p. 28).

Ahora se hará énfasis de que tanto abarca el trabajo sexual, no solo desde la definición sino en las modalidades de cómo se desarrolla este, ya que no solo se encuentra implícito el acto sexual sino los bailes, conversaciones eróticas como forma de comercio sexual.

Se parte de que la aparición de estas modalidades anteriormente nombradas tomaron fue desde el año 2020 con la llegada de la pandemia COVID-19, ya que debido al incremento de desempleo se buscaron diferentes alternativas con el fin de sufragar esos gastos y así combatir las necesidades que como tal en ese año aumentaron significativamente, una herramienta clave para el desarrollo de esa actividad en ese año que sufrimos todo el mundo una emergencia sanitaria fue la tecnología en donde por medio de plataformas virtuales se podía vender el contenido y así obtener ingresos.

Cabe resaltar que si para algunas de las legislaciones de varios países al largo del tiempo han realizado un trabajo arduo y complicado tratando de implementar una normativa con el fin de regular el trabajo sexual y así buscar que las personas que desempeñan esta labor no queden desprotegidas ni sean blanco de vulneraciones, pero aun así se encuentra vacíos o discusiones en torno a este tema por lo que se les dificulta la implementación de esa normativa como se lo

proponen inicialmente, realmente se les tornara un más complicado la regulaciones de este trabajo paro que ya se viene desarrollando de manera virtual, es importante destacar que ser trabajadora sexual no solo implica las relaciones sexuales como tal, sino también las conversaciones o bailes eróticos que puedan ofrecer de manera presencial y de manera virtual por medio de plataformas de internet como se está presentando en la actualidad.

Modelos webcam es una modalidad que tomó mucha fuerza en el año 2020, siendo asique desde ese entonces Colombia es el país con más modelos de este tipo en Colombia es así como Quijano, Peña y Villamizar (2020) mencionan que: “Un modelo webcam puede definirse como aquellas personas que por medio de páginas web ofrecen un servicio de entretenimiento para adultos, el cual incluye espectáculos y conversaciones de contenido sexual”. (p. 20).

Tras el desarrollo de este trabajo existe una infinidad de industrias que lo promocionan, donde existen propietarios de las mismas que muchas veces no son las mismas personas que lo ejercen, sino que, con el fin de lucrarse de eso, contratan a mujeres que si lo desempeñan, desde aquí se puede evidenciar que ya existe una relación laboral.

A pesar de que el desarrollo del trabajo sexual por medio de plataformas webcam aún no se encuentre regulado en Colombia no se puede dejar los derechos fundamentales como laborales de las personas que lo desarrollan a la deriva y es por eso que la Corte Constitucional en Sentencia T-109-2021 reconoce derechos laborales a modelos webcam, en el caso en concreto fue para una mujer que debido a su condición de gestación, fue desvinculada de sin ninguna garantía laboral por parte del propietario del estudio webcam donde ella realizaba ese tipo de trabajo viéndose afectados sus derechos.

Es importante resaltar que el trabajo sexual se puede desarrollar según el contexto y la situación en donde se encuentre la persona.

### **2.2.1. Tipos de trabajo sexual**

Hace algunos años el trabajo sexual se llevaba a cabo presencialmente, es decir, el/la trabajador(a) sexual brindaba sus servicios atendiendo a sus clientes en algún lugar y obteniendo por su trabajo una remuneración. Por lo general, sus lugares de trabajo o donde se los podía encontrar era en lugares como bares, discotecas, burdeles, calle, zonas de prostitución, moteles, hoteles, casas, entre otros, ofreciendo distintos servicios y clases de prácticas sexuales, pero teniendo contacto físico siempre.

Existen las denominadas prostitutas, prepagos, escorts, damas de compañía, todas ellas trabajadoras sexuales que varían según el estatus económico de las personas que quieren adquirir los servicios de este tipo de trabajadores. Sin embargo, en la actualidad, surgió una nueva tendencia gracias al acceso a la tecnología, y son las llamadas modelos webcam, quienes brindan servicios sexuales por medio de plataformas digitales sin tener contacto físico alguno con sus clientes.

Para una mejor comprensión se dará una definición de estos tipos, modalidades o clases de trabajo sexual, sin antes no hacer mención que lamentablemente la trata de personas y la esclavitud sexual hacen parte de este ámbito, ya que las personas que han sido raptadas por bandas o comunidades ilegales son obligadas a ofrecer servicios sexuales sin recibir remuneración alguna, siendo maltratadas, alejadas de su familia, y produciéndoles una serie infinita de daños físicos, emocionales y morales, y son personas que trabajan sexualmente pero no son llamadas como ninguna de las anteriores, ellas son víctimas del mal corazón y avaricia de algunas personas.

- **Prostitutas:** según Julián Pérez y Ana Gardey, en la definición que dan de prostituta, dice que es aquella “mujer que ofrece servicios sexuales a cambio de un pago”. Trabajan en prostíbulos, y cabe decir que ellas pueden trabajar de manera independiente, o pueden ser contratadas verbalmente, teniendo así un jefe y siendo subordinadas.



- Prepagos: personas que “ofrecen sus servicios sexuales a cambio de dinero, pero a diferencia de la prostitución normal lo hacen de una manera mucho más discreta y sin necesidad de mostrarse en las calles, prostíbulos o bares”. (Henry Style, 2010)
- Escorts: frecuentemente “son personas con un alto nivel educativo, por lo que resultan una compañía exquisita, y así mismo brindan servicios sexuales”. (Aguilar M, 2023)
- Damas de compañía: es una mujer que ofrece servicios sexuales a personas de alto nivel económico, además, como lo dice su palabra, también será la compañía de su cliente a distintos lugares, eventos, reuniones, pero a diferencia de los escorts, no es necesario que tengan un alto nivel intelectual.
- Modelos webcam: son personas que ofrecen sus servicios sexuales a través de plataformas digitales, sin tener contacto físico con el cliente.

### **2.3. Lucha social**

El trabajo sexual en Colombia es importante para las personas que se dedican a este trabajo como a la sociedad en general, porque se ha visto en muchos aspectos vulnerado hacia las mujeres, hombres y demás personas de la comunidad LGBTQ +, que han tenido una larga trayectoria en la movilización, las personas que las representan, así como en Colombia en muchos lugares del mundo ha sido muy difícil llegar a que la prostitución deje de ser un tabú para la comunidad en general y las personas que ejercen puedan hacerlo de manera libre, de manera respetada por las personas que a veces quieren afectar a estas.

En Colombia se ha visto que las personas que trabajan en esta industria se han enfrentado a muchos desafíos relacionados con la discriminación, estigmatización, donde la violencia es un factor principal y negativo a los cuales estas personas se enfrentan en su día a día porque el estado ha faltado en su deber que es la protección legal y laboral.

Como se puede identificar que en Colombia se ha visto la prostitución enfrentándose a momentos que el estado no ha brindado apoyo hacia estas personas y como lo dice la universidad de Antioquia (2019) expone que actualmente se ejerce la prostitución sin ningún tipo de contexto normativo lo que hace que se diferencie de lo legal e ilegal, generando que la prostitución se encuentre en momentos de peligro o vulneración.

Las personas que han venido en la constante lucha por el trabajo sexual en nuestro país han tenido unos grandes avances implementando condiciones, métodos, estrategias seguras y justas para que así el estado se dé cuenta, reconozca y brinde una gran protección laboral, reconociendo algunos derechos y garantías que como cualquier otro trabajador merece. Algunos puntos clave de esta gran batalla que han tenido que enfrentar pueden ser las campañas contra la discriminación y el estigma aquí los trabajadores sexuales, sus aliados, fundaciones y demás han luchado contra la discriminación que por parte de la comunidad en general tiempo atrás se ha fomentado con el fin de afectar a quienes prestan el servicio de enviar fotos, mostrar, vender su cuerpo a cambio de una remuneración monetaria.

Al trabajo sexual podemos decir que esta desde antes estigmatizado por parte de la sociedad y principalmente se encuentra discriminado y lo han hecho inferior frente a los demás trabajos, sabiendo que es como cualquier otro trabajo y se debería de exigir los mismos derechos y garantías a estos trabajadores que como cualquier otro se esfuerza, tiene sus dificultades, consecuencias y por su puesto sus recompensas. Una de las personas que apoya es Marta Lamas (2007) que define el trabajo sexual es similar a cualquier otro tipo de trabajo, profesión, ósea que solo que el trabajo sexual no se encuentra sin ninguna regulación que tenga así los derechos laborales.

Así como hemos tenido avances significativos y personas que apoyan para que sea respetado el trabajo sexual y que sea garantizado laboralmente por parte del estado, pero hay

también corrientes que no lo expresan, así como lo es la corriente abolicionista expone que niega la posibilidad de reconocer los derechos humanos en la práctica de los derechos en la intervención social para generar alternativas que permiten llevar a otro tipo de prácticas que lleven a las mujeres y en si a las personas que prestan este servicio sexual ofrecer diferentes alternativas, ahí se tiene en cuenta que las corrientes que se han presentado no hay como un avance en la igualdad de las personas que prestan este o algún otro servicio sexual.

Frente a esto se evidencia que hay posturas diferentes, pero es importante destacar que la prostitución a lo largo del tiempo se ha destacado como cualquier otro trabajo que necesita tener protección porque algunos empleadores vulneran continuamente los derechos laborales de las personas que han desempeñado este servicio en establecimientos y estos empleadores saben que el estado no ha brindado un apoyo frente a esto ellos lo miran para un beneficio propio no para sus empleadas.

Así como las mujeres eligen este trabajo hay también mujeres que lo hacen por obligación porque no tienen otra oportunidad laboral, y como sabemos también son madres cabezas de familia que tienen que llevar un sustento para sus familias para su alimentación, vestimenta y demás necesidades básicas. Frente a esta lucha social las mujeres se han visto desprotegidas en todos los ámbitos laborales, sociales, legales, económicos y demás.

En la desprotección podemos dar cuenta que en el año 2008 se crea una organización de trabajadores sexuales que se nombró como Asociación de mujeres buscando libertad (ASMUBULI), esta protección hacia las mujeres trabajadoras sexuales se crea sin ningún ánimo de lucro que según Asmubuli:

Es una organización que defiende los derechos humanos, sexuales, reproductivos y laborales de las trabajadoras sexuales; trabajamos por generar acciones que minimicen los actos de violencia y discriminación contra quién se dedica al trabajo sexual, reconocemos el trabajo sexual como un trabajo, y trabajamos de la mano con los entes gubernamentales para constituir una ley que regule el

trabajo sexual garantizando así condiciones dignas para quién decide de manera voluntaria dedicarse a este trabajo.(Asmubuli, pp,1).

Después de crear esta organización en pro de la protección de los derechos laborales de toda la comunidad que presta este servicio se crea el primer sindicato de mujeres trabajadoras sexuales en Colombia que según la Universidad de Antioquia en (2017) se comenta que en el año 2015 se da origen al primer sindicato de trabajadoras sexuales de Colombia (SINTRASEXCO), además se encontró que es una Red Latinoamericana de Trabajadores Sexuales (Redtralsex) que se creó con la finalidad de mantener unidos las organizaciones de trabajadores para el reconocimiento de los derechos y garantías laborales.

En Colombia nos podemos dar cuenta que se ha luchado por los derechos y garantías de todas las personas que prestan un servicio sexual, siendo un hecho histórico donde esperamos que sea una tradición para tener la protección de los derechos.

Como sabemos en nuestro país hay una tasa elevada de homicidios y amenazas a las personas que son sindicalistas en un país que vive la violencia a diario por un país donde hay una desprotección tanto a la comunidad LGBTQ+, como a las trabajadoras sexuales.

A lo largo del tiempo nos hemos dado cuenta que no solo en los últimos años se ha dado un gran avance en la lucha de este trabajo para generar protección en todos ámbitos sociales y jurídicos, según la Universidad de Antioquia (2017), se encontró que para comprender la lucha por la que han pasado este proceso se ha tenido que pasar por varios momentos y varias etapas que han llegado y como lo expone es el proceso de sindicalización de las trabajadoras sexuales que tiene que existir una regularización del trabajo sexual.

Frente a todas las organizaciones que se han presentado en pro de los trabajadores sexuales de ha visto un crecimiento porque por un lado se abren espacios de diálogo para el avance de los derechos y la construcción de una mejor sociedad, ya que hemos vivido a lo largo de la historia

una desigualdad laboral muy grande donde las personas por más que presten un servicio son violentadas y discriminadas a diario.

Es importante saber que se han dado oportunidades para las mujeres y esperamos que más adelante también no solo se hablen de las mujeres si no tener inclusión en los hombres y la comunidad LGBTQ+, como lo expuso la Universidad de Antioquia (2017), se ha visto el potencial y el valor de las personas que van más allá de la actividad que ellos realizan, la sociedad tiene el conocimiento de todo lo que han tenido que vivir y no es ajeno a ello, este conocimiento se va construyendo poco a poco con el acercamiento de diversos servicios sociales expone la universidad lo estatal y también llegando así a las poblaciones más lejanas.

A lo largo de toda la historia y los tabúes que han pasado las personas que prestan este servicio, no es ajeno también los proyectos importantes en pro de los trabajadores sexuales, se investigó y la Universidad de Antioquia nos expone que se ha creado una fundación llamada “Lxs Locxs”, dicha fundación dice que es un proyecto únicamente para las personas que prestan un trabajo sexual en todo el país teniendo como objetivo un espacio para tener en cuenta las políticas por parte del Estado y grupos armados que en si han sido desfavorable por parte del a población.

La fundación con el fin anteriormente presentado es muy satisfactorio saber que aparte de imponer una protección, se lo visualiza de una manera positiva porque se encuentra en pro de una igualdad de género, haciendo en inclusión en todo el camino de la comunidad LGBTQ+ y también para que la sociedad se dé cuenta en que si debe existir una normatividades para la protección de derechos y no solo laborales sino también derechos que acogen a la sexualidad.

La lucha social no solo han sido por el reconocimiento de derechos frente a esta comunidad si no que en esta lucha hay un gran aporte por parte de la tecnología, en lo observado e investigado hay una plataforma virtual que es llamada la plataforma grita, según la universidad de Antioquia

(2017) es una plataforma que se creó para las denuncias de manera fácil y breve, se podrán denunciar los abusos y violencias policiales, encontrando que se podrán aquí redactar hechos o subir contenidos que se han presenciado para así poder tener unas maneras correctivas.

Ahora bien, se evidencia en la sociedad que su pensamiento se ha evidenciado un gran avance en temas del trabajo sexual y la protección de los derechos y garantías que un trabajador con el simple hecho de prestar un servicio es obligación recibir tanto su remuneración monetaria como sus garantías y protecciones.

En el año 2023 el ministerio de trabajo realizó un gran avance en la regulación del trabajo sexual evidenciando el interés y la protección que el estado en estos momentos está brindando e incluyendo propuestas, negociaciones, y no menos importante reglamentos para los trabajadores sexuales.

Cabe aclarar que en Colombia, se hace referencia a trabajadoras sexuales, esto debido a que han sido mujeres trabajadoras sexuales las que han realizado reclamos, expuesto sus inquietudes, interpuesto demandas. Pero, como se ha mencionado en reiteradas ocasiones a lo largo de esta investigación, existen trabajadores sexuales, en los cuales se incluye todo tipo de género, y hasta ahora, no hay o no existe sentencia alguna sobre trabajadores sexuales, salvo sentencias sobre demandas de carácter individual más no laboral.

Finalmente nos podemos dar cuenta que la protección por parte del Estado ahora se sentirá más protegidos y respaldados para poder garantizar a largo y corto plazo las garantías laborales, para que así no se vulneren estos derechos que por ley se les debe de otorgar a los trabajadores, esa constante lucha que se han tenido que enfrentar toda esta comunidad no ha sido en vano y por ende se han reconocido a lo largo del tiempo diferentes estrategias para hacer cumplir todo lo que está acorde a la ley y al trabajador.

### **2.3.1. Reconocimiento como trabajo**

La regulación normativa con respecto a la formalización de la práctica de la prostitución o llamado en la actualidad, trabajo sexual, Colombia ha tenido varios avances de suma importancia. Sin embargo, aún se presentan situaciones que vulneran los derechos de las personas dedicadas a esta labor, poniendo en tela de juicio su dignidad, integridad y honra.

Un gran referente sobre esta discusión es el proyecto de Ley 079 de 2013, donde se busca el reconocimiento de la prostitución como un trabajo formal y digno, este proyecto de ley desencadenó distintas posturas entre los sectores y personas que han discutido los beneficios y consecuencias que implica el reconocimiento o no de esta labor que en principio fue tomada como una problemática a nivel mundial como a nacional. Así mismo, se han visto planteados diversos parámetros legales que regulan el trabajo sexual.

Con respecto a esta labor, el artículo 84 del Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, hace una limitación a la práctica del trabajo sexual, prohibiendo el ejercicio de la prostitución “alrededor de hospitales, hospicios, centros de salud, centros que ofrezcan el servicio educativo en los niveles de preescolar, básica, media, superior o de educación para el trabajo y desarrollo humano, o centros religiosos...” (Ley 1801 de 2016, art. 84).

Hoy en día, ésta actividad gracias a la Sentencia C-636/2009, que expidió la Corte ya es considerada como un trabajo legal o lícito en Colombia, siempre y cuando no involucre los aspectos o conductas del artículo 213 del Código Penal Colombiano: “el que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, induzca al comercio carnal o a la prostitución a otra persona...” (Ley 599 de 2000, art. 213). Sin embargo, aquellas personas que se dedican a esta labor, siendo mujeres, hombres, y las personas de la comunidad LGBTQ sufren afectaciones, porque la sociedad aún no acepta que es un trabajo digno como cualquier otro. Además de ello, podemos decir que

los trabajadores sexuales se enfrentan cada día a cualquier tipo de acoso, discriminación, abusos de poder.

Frente a los trabajadores sexuales se ha visto una considerable discriminación de derechos y gracias a la Sentencia T-629/2010, que emitió la Corte Constitucional en respuesta a la demanda interpuesta por una trabajadora sexual en estado de embarazo que le han vulnerado los derechos como lo es al trabajo, seguridad social, a la salud, protección de la mujer en estado de embarazo y demás derechos que en el ámbito laboral le fueron afectados, y como consecuencia de esta acción de tutela la Corte emitió el fallo y reconoció la prostitución como una actividad económica legal, el reconocimiento de los derechos laborales a trabajadores sexuales en Colombia, donde se tiene que dar igualdad laboral, dándole la existencia a un contrato jurídico, y brindando las mismas garantías, limitaciones, y prohibiciones que tenga cualquier trabajador.

En el contrato laboral que se presenta frente a la prostitución y un establecimiento de comercio se dará por un contrato de trabajo donde estará en medio la capacidad y la voluntad del trabajador, se desarrollará esta labor bajo la igualdad y la dignidad de la persona sin un tipo de discriminación por parte del establecimiento de comercio, reconociendo las mismas garantías, y por medio el contrato se añadirá su remuneración y pago será establecido en el mismo.

Es algo evidente que al momento que las personas inician a ejercer la prostitución se vean afectadas en factores que están directamente ligados no solo en su entorno personal, sino también familiar por parte de la sociedad que rechaza y discrimina a las personas que lo ejercen, pero como también a las personas que rodean su entorno siendo señaladas de manera negativa por el solo hecho de tener un vínculo con la persona que ejerce la prostitución como un trabajo (Martinez, 2018). Sin embargo, el ejercicio de la prostitución se sigue considerando como un trabajo no normalizado y que no está bien visto por las personas siendo así desprestigiado y ver que en la



sociedad que actualmente vivimos debe atravesar un proceso educativo donde se fomente el respeto hacia la persona como la labor que desarrolla y que es necesario para el proceso de construcción de un pensamiento más tolerante. Siendo así, que dejemos a un lado el rechazo de la prostitución por el solo hecho de cómo se ejerce y comenzar a respetar a la persona que lo realiza, verla como un ser humano con los mismos derechos de las personas que ejerza otro trabajo diferente al de la prostitución.

En Colombia hoy en día, el trabajo sexual es un trabajo lícito, lo cual fue definido en la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional en Sentencia T-594 de 2016, pero siempre y cuando la ejecución de esta labor no se realice bajo ningún tipo de presión, como por ejemplo, la trata de personas o también conocida como trata de blancas, donde se evidencia una clara explotación sexual, debido a que comercializan la prestación de servicios sexuales de mujeres, hombres, adolescentes, niños y niñas, siendo catalogado esto como un delito dentro del territorio colombiano.

Sin embargo, este trabajo aún es estigmatizado y rechazado por varias personas, ya que Colombia es un país que tiene su lado conservador y se guía por la moral, pero a pesar de esta situación, el campo de los trabajadores sexuales se ha convertido en un sector significativo que genera ingresos en la economía del país, debido a que hoy en día, no solo prestan sus servicios en burdeles, sino que hay diversas formas de prestar este tipo de servicio. Por lo anterior, los trabajadores sexuales gozan de la protección del Estado al igual que cualquier otro tipo de trabajador, pero ellos lo que buscan es que la sociedad no los señale ni los excluya.

La Corte Constitucional ha sido sede de análisis del trabajo sexual. Sin embargo, y como se argumenta en el desarrollo del presente trabajo, a pesar de los esfuerzos de la jurisprudencia constitucional por crear una sociedad más justa y libre de discriminación hacia trabajadoras

sexuales, esta actividad sigue siendo objeto de rechazo social. Al examinar los pronunciamientos de la Corte Constitucional es posible concluir que esta corporación no ha adoptado una postura de rechazo absoluto hacia la prostitución. En su lugar, ha sostenido que se trata de una actividad que no debe ser incentivada, sino que se deben ofrecer las herramientas y condiciones necesarias para desestimular la misma. (Neira & Sánchez, 2022, pág.18).

#### **2.4. Derechos de los trabajadores sexuales en Colombia**

Los derechos de los trabajadores sexuales en Colombia se encuentran respaldados por una serie de leyes y normativas que buscan proteger sus derechos, garantías fundamentales y laborales. Sin embargo, es importante destacar que la situación de las trabajadoras sexuales en Colombia puede variar dependiendo de la ciudad o región en la que se encuentren y vayan a desarrollar esa labor, es válido mencionar que la situación de las trabajadoras sexuales en Colombia puede ser complicada debido a la estigmatización social por parte de las personas que se oponen a esta realidad y como también se encuentra inmerso un problema muy común que es la falta de acceso a servicios adecuados.

Es importante mencionar el derecho al trabajo a nivel mundial, ya que es reconocido como un derecho humano básico en numerosos instrumentos legales internacionales, uno de los documentos más importantes que respaldan este derecho es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) el cual nos indica que toda persona tiene derecho a libre elección de su trabajo, sin discriminación alguna y que sea en condiciones justas el desarrollo de este con el fin de que garantice correctamente este derecho.

En Colombia, el Derecho al trabajo lo encontramos establecido en la Constitución Política de Colombia, donde menciona que: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un

trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 25). Esto significa que no pueden ser discriminadas ni criminalizadas por ejercer esta actividad.

Otro derecho sumamente importante es el de la salud, donde la Carta Política (1991) en su artículo 19 nos hace referencia que este servicio se debe garantizar a toda las personas, esto además de los servicios básicos que se suele ofrecer por parte de las EPS e IPS deberán incluir pruebas de detección de enfermedades de transmisión sexual, así como servicios de planificación familiar con el fin de combatir un embarazo no deseado, pero un punto negativo que encontramos al respecto de este derecho es que en Colombia no existe una ley específica que las respalde o brinde servicios exclusivos para ella.

El derecho a la seguridad que está a cargo de las autoridades, este es un punto fuertemente criticado ya que muchas veces el abuso policial es el primer factor a la vulneración de ese derecho, cuando se pretende que esas entidades sean las encargadas de la vigilancia y cuidado de las personas en general, el periódico el Tiempo (2021) nos relató un claro ejemplo de que existe esa vulneración por parte de las autoridades sucedió en Bogotá tras recibir una respectiva denuncia por parte de la Red Comunitaria Trans que Policías motorizados arremetieron contra personas que estaban prestando sus servicios en zona rosa de esa ciudad, las cuales recibieron varios golpes los cuales para algunas de ellas tuvieron consecuencias graves para su salud.

Derecho a la no discriminación es muy relevante para las trabajadoras sexuales ya que estas tienen derecho a no ser discriminadas en función de su ocupación y labor que desarrollan, así como también deben respetar su privacidad y esto abarca al no ser sometidas a detenciones arbitrarias ni a la invasión de su vida privada por parte de las autoridades competente como también de terceras personas que quieran afectar el libre desarrollo de sus derechos y garantías. Es importante destacar que el Convenio 111 de la OIT (1958) que se encuentra ratificado por Colombia nos prohíbe la

discriminación principalmente en el empleo y la ocupación, pero también incluyendo la discriminación basada en raza, género, religión u otros factores.

Este derecho va directamente relacionado con el de la igualdad, ya que en materia laboral así como todos los trabajadores cuentan un lugar donde puedan desarrollar sus trabajos, ese lugar debe encontrarse en buenas condiciones y sin restricciones alguna cuando este cumpla con todo los requisitos debidamente establecidos, en relación a trabajo sexual también cuenta con el derecho de tener un lugar donde puedan ubicar dichos establecimientos donde se pueda desarrollar ese trabajo sexual, la Corte constitucional en Sentencia T - 736 de 2015 trata sobre la protección especial a grupo discriminado nos especifica que los que conforman ese grupo tiene el derecho de contar con el igualdad material que los demás grupos de trabajadores que desarrollan otro tipo de labor, si el Estado no brinda las suficientes herramientas para que este trabajo se pueda desarrollar en condiciones justas iguales, entonces:

Estas condiciones marginan a las personas que ejercen el trabajo sexual y limitan su posibilidad de disfrutar de otros derechos fundamentales, particularmente del derecho a la igualdad. El reconocimiento de la protección del derecho al trabajo es fundamental como una medida de especial protección constitucional, y reviste obligaciones para el Estado y para los establecimientos de comercio en los que se ejerce el trabajo sexual por cuenta ajena. (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-736/15,2015).

Por otro lado, estos trabajadores cuentan con herramientas que ayuden a defender sus derechos y mejorar sus condiciones de vida como lo es el derecho a la libre asociación, en donde buscan que personas elegidas por ellas mismas sean las voceras de aquellas vulneraciones por las cuales estén sometidas en la sociedad. La libre asociación en pocas palabras es el derecho que tienen todas las personas a conformar grupos como sindicatos con el fin de hacer valer sus derechos, como lo planteamos en esta investigación.

A nivel mundial encontramos instrumentos en donde se encuentra plasmado este derecho, dichos instrumentos son de vital importancia en Colombia ya que, además de que se encuentran

debidamente ratificados por esta legislación, son una hoja de ruta para que sirva para el buen funcionamiento y desarrollo de este, es por eso que desde la Organización Internacional del Trabajo (1949) en su convenio número 98 nos da a conocer el derecho de sindicación y negociación colectiva, que tiene como fin garantizar el derecho de los trabajadores a sindicarse y negociar colectivamente, lo que es necesariamente fundamental para promover esos intereses que tengan en el ámbito laboral.

Colombia también cuenta con esas normativas internas que hacen valer y respetar ese derecho el cual lo encontremos en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 353 y Constitución Política de 1991 en su artículo 39, las cuales nos hace referencia a ese derecho con las que cuenta todas las personas sin discriminación alguna.

Ahora bien, es primordial aclarar que no solo pueden gozar con todos los derechos anteriormente mencionados, también es parte fundamental que cumplan con las obligaciones que estos contraen, derechos y obligaciones que son diferentes según el país, a continuación se comparara brevemente dos legislaciones en materia de trabajo sexual:

<b>Aspecto legal</b>	<b>Colombia</b>	<b>Alemania</b>
Legalidad del trabajo sexual	En Colombia, el trabajo sexual no es ilegal, pero existen restricciones y regulaciones que varían según los municipios y departamentos.	En Alemania, el trabajo sexual es legal y está regulado por la Ley de Protección de la Prostitución de 2002.

<p>Edad legal para trabajar</p>	<p>La edad mínima para trabajar como trabajador sexual en Colombia es de 18 años.</p>	<p>En Alemania, la edad mínima para trabajar como trabajador sexual es de 18 años.</p>
<p>Regulación de establecimientos</p>	<p>Colombia prohíbe la operación de burdeles o prostíbulos, pero el trabajo sexual en la calle o en lugares privados es tolerado en algunos lugares.</p>	<p>En Alemania, los burdeles y establecimientos de trabajo sexual están regulados y requieren licencias.</p>
<p>Salud y seguridad</p>	<p>Colombia promueve la educación en salud sexual y brinda servicios de salud a trabajadores sexuales.</p>	<p>En Alemania, los trabajadores sexuales tienen acceso a servicios de salud y están obligados a someterse a exámenes regulares de salud.</p>
<p>Impuestos y regulaciones fiscales</p>	<p>Los ingresos generados por el trabajo sexual en Colombia pueden estar sujetos a impuestos, pero las regulaciones fiscales varían según la ubicación. Pero estos impuestos se dan más en trabajos sexuales desarrollados</p>	<p>En Alemania, los ingresos de los trabajadores sexuales están sujetos a impuestos y deben declararse de acuerdo con las leyes fiscales.</p>

	por medio de plataformas virtuales las cuales son las que deben pagar por no ser cerradas o denunciadas.	
Derechos laborales	En Colombia, los trabajadores sexuales tienen derechos laborales, como el acceso a la seguridad social y la capacidad de sindicalizarse, aunque no siempre se respetan plenamente.	En Alemania, los trabajadores sexuales tienen derechos laborales y sociales, como el acceso a seguros de salud y pensiones, y pueden inscribirse en la seguridad social.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos tomados de Becerra, L. y Gómez, S (2016). Derecho Comparado entre Colombia y la Unión Europea frente al proceso de regulación laboral del trabajo sexual.

A partir de los datos anteriormente plasmados se puede concluir que Colombia se encuentra en una zona legal ambigua a lo que corresponde al trabajo sexual, ya que su legalidad y regulación varían según las regiones siendo así un trabajo sexual parcialmente regulado, por lo cual puede ser penalizado según el lugar donde se desarrolle, mientras que toda Alemania se evidencia que existe un trabajo sexual legalizado o despenalizado, esto quiere decir que quien desempeña esta labor lo puede realizar sin persecución legal alguna. En otros países este tipo de trabajo es ilegal por lo cual se encuentra sujeto a sanciones penales tanto a los trabajadores sexuales como para los clientes.

#### **2.4.1. Política pública**

Las políticas públicas partiendo desde un concepto en general, según el Ministerio de Vivienda (2020), nos expone sobre las políticas públicas partiendo por el proceso que se hace por medio de una participación eventual de particulares o autoridades donde esto se encuentra dinámico donde su efecto de esta es transformar el comportamiento de los que se encuentran implicado en el conflicto pero su objetivo no es eliminarlo se habla del proceso de llevarlo a un cambio debido a las decisiones, acciones, inacciones y demás instrumentos que se han visto efectuados.

Frente a esto se puede evidenciar que la política pública sirve para desarrollar y ejecutar una variedad de problemas que como se mencionó anteriormente y no menos importantes desafíos que incluyen los distintos factores sociales en esto se incluye en Colombia.

Los Planes de Desarrollo en Colombia se va encaminando en lo que es en la participación ciudadana en todos los beneficios que se podría tener en cuenta siempre a la sociedad, según el Departamento de Planeación Nacional (2023), se expone que es un Plan Nacional de Desarrollo va encaminado hacia la sociedad debido a que el resultado de él fue un proceso participativo donde las bases y diálogos que se presentaron fueron para el proceso de la creación de este plan.

La política pública encaminada con la comunidad LGBTQ+, en pro de las garantías de esta comunidad; aunque también teniendo en cuenta la visualización de otros ítems que para la política pública son necesarios.

En el marco de esta política se evidencia que son iniciativas diseñadas para abordar las necesidades, protecciones, preocupaciones que en sí de la comunidad porque hay en cantidades alarmantes en la discriminación por otro lado haciendo respeto en si a la identidad sexual, de género y su orientación sexual.

En estos polares el objetivo central es velar por toda la sociedad en general, la Secretaria de Planeación (2020), se explica que su objetivo es el plan y aceptar los requisitos que se necesiten



además se encuentran varios elementos que son priorizados para alcanzar los cuatro pilares más importantes de todo lo encaminado con la comunidad; su primer eje es la igualdad de calidad de vida explicando en si nos habla que todos tengamos las mismas condiciones sin discriminación alguna, como segundo ítems democracia urbana que todos tenemos derechos sin importar ser de algún tipo de comunidades, creencias o demás, su tercer es su construcción de la comunidad y cultura ciudadana en el contexto de que debería existir más inclusión con la comunidad LGBTQ+.

La comunidad LGBTIQ+ su lucha principal es que se los incluya en las problemáticas, que también se reconocen en la sociedad y encaminado a ello se pueda añadir una política pública porque como si bien sabemos esto es en pro de los derechos de todas las personas sin tener discriminación alguna.

Entrando cada vez más al trabajo sexual y la política pública, siendo una garantía plena y clara en lo que respecta la política pública pensando en las garantías y lineamientos que se necesita, según la Secretaria de Planeación (2020), se observó que en los sectores de gestión social y bienestar colectivo de todas las personas en sí y no solo de la comunidad si no se habla de un aspecto general, frente a sus metas u objetivos que es informar todo el tema de género, identidad, diversidad sexual para una segura educación sexual y que la discriminación no sea un problema para la comunidad y el servicio que se presta.

El trabajo sexual ante el Estado no ha sido muy bien visto pero se sigue avanzando en la prevención, protección de los derechos sexuales y el trabajo sexual, es positivo debido a que como existió una gran desprotección, abandono en tiempos pasados donde no se tenían en cuenta de lo absoluto.

La política pública por las actividades sexuales que ejercen las personas es un crecimiento para tener, ofertar más oportunidades laborales derecho laborales que sí se hagan efectivos, según

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C) (2019), se mira la necesidad de realizar intervenciones con las personas que prestan un servicio sexual para tener implementos para la garantía, el reconocimiento y la restitución de los derechos de las personas que les fueron vulnerados.

La política pública se presenta como Política Distrital de actividades sexuales pagadas, como un concepto general de estas políticas públicas frente a este tema más en concreto según la secretaria de Planeación (2019), expone que su objetivo es ser un objeto especial para una transformación de las condiciones ya sea y se diferencien en los diferentes contextos los cuales podrían ser cultural, social, económicos debido a que distintos factores prohíben sus relaciones laborales que se presentan, y no permiten también que las personas que prestan este servicio no sean bien remuneradas afectando y viéndose así vulnerado los derechos laborales y toda su esfera económica.

Como se habló de uno objetivo específico, según la secretaria de Planeación (2019) nos expone unos objetivos que son esenciales para esta política pública siendo esta una oferta que sea reconocida, ofertada y restituida en los derechos de cada una de las personas que realizan actividades sexuales que son remuneradas, fortaleciendo las capacidades que cada individuo tiene además enfocándose en los enfoques de género; como un segundo objetivo considerándolo específico sería ampliar las condiciones de seguridad debido a que hay un gran peligro frente a las condiciones en las que realizan esta actividad sexual pagada.

Frente a la política pública y como se podría implementar métodos para tener en cuenta los tipos de estigmatización, discriminación donde lo importante en las personas es su bienestar que realizan este tipo de trabajo, también un factor importante es la protección de un carácter integral

y debido a que no se ha visto muy en el tema de la protección total de las personas trabajadores sexuales.

Se encuentra aquí una caracterización de las personas que realizan actividades sexuales pagadas que necesitan una contribución en pro de ellas además que va más allá de lo territorial, en el aspecto de salud esto va encaminado en toda la protección necesaria siendo garantista en el cumplimiento de todos los derechos, teniendo en cuenta en si sobre la prohibición y tomar medidas drásticas en lo que respecta la violencia y un delito sexual siempre en la promoción, y control de estas medidas que si son necesarias.

Es importante recalcar que se brindan medidas de prevención para las personas que son violentadas según la secretaria de Planeación (2019), se señala que las personas que son violentadas físicamente en trabajo sexual de prostitución son donde más hay un gran factor de peligro mucho más alto y en ese sentido debería haber medidas necesarias para prevenir el tipo de actos que se han cometido con personas que simplemente prestan un servicio, se altera en si la cifra de femenicidios y homicidios que de por si siempre en nuestro país se presenta este tipo se situaciones pero no es ajeno tampoco y a veces por el simple hecho de prestar este servicio se cometen los delitos.

Frente a esto podemos decir que es bueno implementar campañas de prevención para tener en cuenta que debería ser un factor principal la protección a los derechos como lo es lo más importante la vida de cada persona y además de eso implementar mucha más seguridad para las personas que prestan servicios sexuales.

### **Capítulo 3. Posibilidad de creación y conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto a partir del precedente de SINTRASEXCO**

En este capítulo se determinará la posibilidad de crear y conformar un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, así como también, se establecerá los requisitos pertinentes para su conformación, lo anterior en base a la regulación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORAS SEXUALES DE COLOMBIA SINTRASEXCO. Además, se hablará un poco

del contexto social de esta población en la ciudad de referencia, para visualizar la importancia de la creación del sindicato.

La Constitución Política de Colombia limita y define todo lo relacionado con derechos y deberes a los que estamos sometidos las personas que habitamos en el territorio Colombiano, es importante destacar todas las garantías que buscan proteger los derechos inherentes que tenemos todos los seres humanos sin distinción alguna.

En la Carta Política se establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 25).

Ahora bien, tanto los trabajadores como los empleadores tienen facultad de constituir sindicatos o asociaciones para que dentro de su estructura tomen decisiones que sean beneficiosas para ellos, sin extralimitarse de la ley, tiene la libertad de integrar los sindicatos y ya dentro de ellos también puede retirarse en el momento que ellos decidan, esta decisión es netamente personal, ya que esta conformación goza de la no intervención de terceras personas ni del Estado, es aquí donde se habla del principio de la autonomía que nos consagra el artículo 39 de la carta política, “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución” (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 39).

Es un deber del Estado colombiano, garantizar la concertación de políticas sociales y laborales, lo cual se ve regulado en el artículo 55 constitucional, el cual refiere que: “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señala la Ley. Es deber del estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo” (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 55).

Por lo anterior, en el año 1996 se creó la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, por medio de la Ley 278, con el objetivo de promover la comunicación asertiva a través de la cual se traten temas relacionados con el ámbito laboral, en cuanto a sus políticas salariales, el salario mínimo y los convenios de la OIT, dando lugar al cumplimiento del artículo 56 de la carta política, que afirma que, “una comisión permanente integrada por el gobierno por representantes de los empleadores y trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales” (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 56).

Muchos derechos de las personas que desarrollan este tipo de trabajo se ven vulnerados, por lo que se percibe una clara afectación a la salud física y psicológica del trabajador. Así las cosas, la conformación de un sindicato bajo los parámetros legales sería muy beneficioso para ellos, debido a que se pueden respaldar por la ley para que disminuya este tipo de consecuencias, que no deberían existir al elegir el trabajo sexual.

Cabe anunciar que en Colombia ya existe un sindicato y único por el momento, que vela por los intereses y protección de los derechos de las trabajadoras sexuales en , el cual en el año 2015 se conformó, siendo el primer Sindicato de Trabajadoras Sexuales de Colombia (SINTRASEXCO), que a su vez, se articula a la Red Latinoamericana de Trabajadoras Sexuales (REDTRASEX) creada en 1997, con el fin de unificar las organizaciones y sindicatos de trabajadoras sexuales en la región para el reconocimiento y garantía de sus derechos laborales. (Castellanos, 2020).

### **3.1. SINTRASEXCO, lucha constante por el trabajo sexual**

Es correcto afirmar que en Colombia, al desarrollar el trabajo sexual es evidente que existe vulneración de los derechos y garantías laborales de las personas que lo desarrollan, dicha

vulneración la realizan las personas que no están de acuerdo con esa labor, los principales factores de vulneración que se presentan son la violencia física, emocional o sexual cuando esta no es consentida y existe una coerción por parte del por parte del cliente en el lugar de trabajo y también se presenta por la policía; además, sufren violencia por discriminación en los servicios de salud, carecen de acceso a los servicios, y la negativa de estos centros médicos para recibir atención médica por el personal de salud.

Esta violencia , así como las condiciones precarias de trabajo, explotación laboral y dificultad de acceso a servicios básicos de salud, generan un entorno de discriminación y falta de garantías tanto fundamentales como laborales, es por eso que se vio necesario implementar estrategias con el objetivo que se pueda erradicar esa problemática y así ayudar al respeto de los derechos que esas personas poseen, es por eso que en Colombia se conformó el primer sindicato de trabajadoras sexuales llamado SINTRASEXCO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Sexo y Similares), el cual en el año 2013 inicio la hoja de ruta y entrando en vigencia el 26 de noviembre 2015, este sindicato fue creado para reconocer el trabajo sexual como un oficio como cualquier otro; y no ser discriminado, garantizando los derechos laborales.

La existencia de SINTRASEXCO es real y verídica, ya que por medio de respuesta oficial del Ministerio del Trabajo, atendiendo a la solicitud No. 02EE2023410600000079388, se obtuvo certificado de existencia de la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORAS SEXUALES DE COLOMBIA, con sigla “SINTRASEXCO”. En la cual menciona que al revisar la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la organización SINTRASEXCO, de primer grado y de gremio, con Personería Jurídica o Depósito No. I-80 del 25 de noviembre de 2015, con domicilio en Bogotá D.C.

Por lo anterior, se evidencia que en el contexto de la prostitución en Colombia solo se ha conformado el primer sindicato de mujeres de trabajadoras sexuales llamado SINTRASEXCO, pero su nombre en sus inicios era llamado ASMUBULI donde fue creado en el municipio de Ipiales (Nariño-Colombia), siendo un sindicato que conformado para la protección de los derechos de las mujeres que se dedican al trabajo sexual, siendo un significativo número de mujeres que se han unido legalmente por un solo propósito que es cuidar y garantizar la efectividad de sus derechos, en sus inicios este sindicato dejo por fuera por fuera a los hombres y población LGTBI Q +”, que se dedican al mismo trabajo.

Castellanos (2020) explica que SINTRASEXCO se ha enlazado legalmente con la Red de Mujeres Trabajadoras Sexuales de Latinoamérica y el Caribe -REDTRASEX-, es una organización que surge en el año 1997 en Heredia-Costa Rica, en lo que sería el primer encuentro de trabajadoras sexuales de la región. Esta organización se plantea como objetivo principal la defensa, reconocimiento y respeto de los derechos y garantías fundamentales de las mujeres trabajadoras sexuales en el ámbito laboral. REDTRASEX está compuesta por organizaciones y sindicatos liderados por trabajadoras sexuales de 15 países de la región, entre las que se encuentran Argentina, Bolivia, Chile, México, Paraguay, Perú, Panamá, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Guatemala y Colombia.

Teniendo en cuenta la opinión de la tesis de Flacso Argentina, en cuanto al propósito de la conformación de SINTRASEXCO:

Se considera que este tipo de enfoque, es el que más se asemeja a la acción colectiva del grupo de trabajadoras sexuales de SINTRASEXCO, puesto que si bien la organización sindical de mujeres trabajadoras sexuales históricamente estigmatizadas puede concebirse como un acto transgresor al sistema socio-sexual patriarcal, sistema que relega a las mujeres del ámbito político y público en este caso del liderazgo sindical; no obstante, las mujeres que conforman SINTRASEXCO no plantean la eliminación del sistema socio-sexual patriarcal, sino que sus exigencias están enfocadas en el reconocimiento de derechos laborales para la actividad económica que realizan a través de un cambio normativo, y no a nivel estructural del sistema. (Castellanos, 2020, pág. 33).



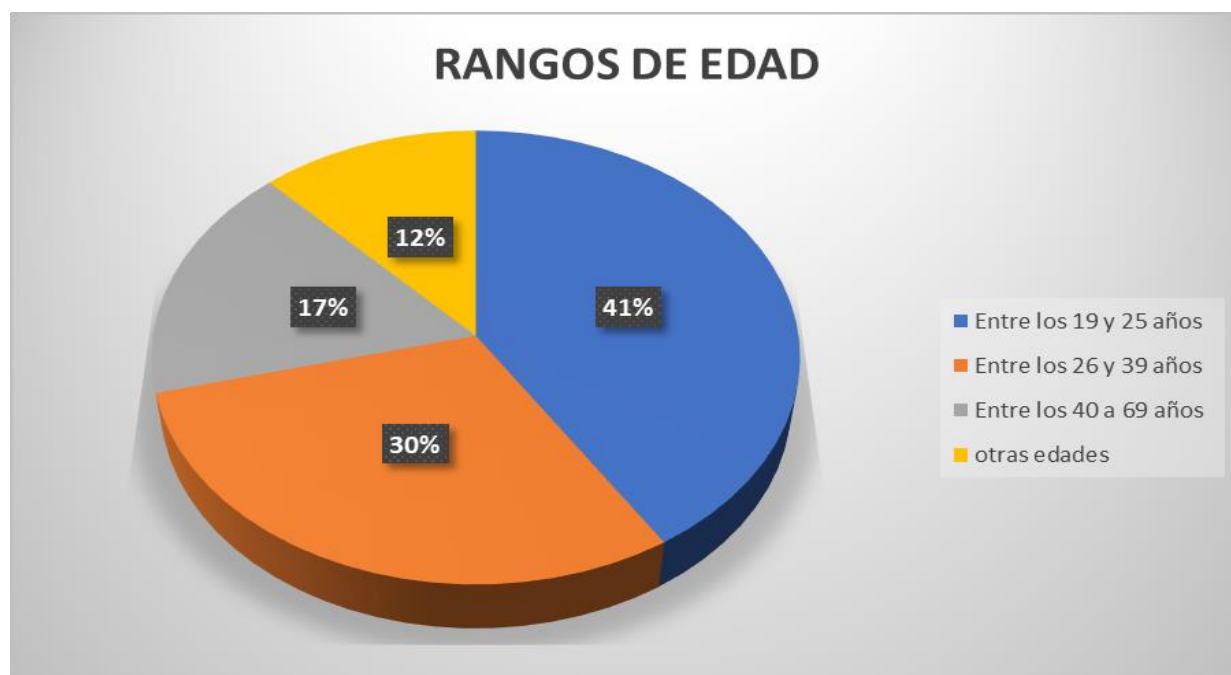
Como todo sindicato legalmente constituido se ve inmersos los principales objetivos por los que fueron creados, SINTRASEXCO no es la excepción, para Fidelia Suarez fundadora de la Asociación de Mujeres Buscando Libertad –ASMUBULI- en 2008, y fundadora-representante de SINTRASEXCO, expresó en una entrevista realizada el 13 de diciembre de 2019 en Bogotá, que el principal objetivo de esta agremiación es trabajar en un proyecto de ley para que ellas tengan los mismos beneficios y garantías de cualquier trabajador, y presentarlo al Congreso de la República, pero dentro de los objetivos como tal de esta organización encontramos:

1. Negociación de Condiciones Laborales: El sindicato puede negociar en nombre de sus miembros con los empleadores para mejorar las condiciones de trabajo, salarios, beneficios y horarios laborales.
2. Protección de Derechos Laborales: SINTRASEXCO puede luchar contra la explotación laboral y abogar por el respeto de los derechos laborales básicos, como el salario justo, la seguridad en el trabajo y el acceso a atención médica.
3. Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Puede trabajar para garantizar que sus miembros tengan un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo prácticas de trabajo seguras y el acceso a atención médica adecuada.
4. Educación y Formación: El sindicato puede proporcionar capacitación y educación a sus miembros para mejorar sus habilidades y conocimientos en la industria, lo que puede ayudar a aumentar perspectivas laborales.
5. Apoyo Legal y Asesoramiento: Ofrecer asesoramiento legal y representación en disputas laborales o problemas relacionados con el trabajo.
6. Defensa de los Derechos Humanos: Abogar por los derechos humanos de las personas que trabajan en la industria del sexo, incluyendo la lucha contra la discriminación, la estigmatización y la violencia.
7. Promoción de la Igualdad de Género: SINTRASEXCO puede trabajar en la promoción de la igualdad de género y en la lucha contra la discriminación de género en la industria.
8. Participación en Políticas Públicas: Colaborar con las autoridades y otras organizaciones para influir en la formulación de políticas públicas que afecten a los trabajadores de la industria del sexo. (Castellanos, 2020).

En dicha entrevista que fue realizada a Fidelia Suarez en donde especifica datos importantes sobre la creación y desarrollo que se viene dando dentro de Colombia en torno a la creación de esta sindicato el periodista Jorge Enrique Meléndez (2016) señala que según los datos entregados por a fundadora y representante de SINTRASEXCO en inicio se integró por casi 600 personas las cuales en su totalidad eran mujeres entre los 19 y 25 años de edad, de 5 departamentos de Colombia, observando estas cifras vemos que existe una afectación directa a las mujeres entre los

40 y 70 años que también ejercen esta labor ya que son las que menos buscan ayuda para el respeto de sus derechos, ya que ellas siguen las creencias de que por ser un trabajo inmoral no debe tener ninguna regulación, esta creencia se dio en torno a la misma discriminación que desde hace mucho tiempo existió y por eso ellas llevan consigo esa idea. Es claro que las mujeres entre las edades 19 a 25 tienen otra perspectiva entorno a esta discusión ya que ellas por acceso desde muy temprana edad a la tecnología observan cómo va cambiando la sociedad el derecho y como ellas pueden tomar esos cambios a favor de ellas.

Es preciso expresar en porcentajes cuál es la población clasificada en edades que más desarrollan este tipo de trabajo a nivel nacional y como se evidencia que algunas edades son más susceptibles a que se inclinen a este tipo de trabajo:



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos tomados de Jorge Enrique Meléndez (2016). SINTRASEXCO, EL PRIMER SINDICATO DE PROSTITUTAS EN COLOMBIA. *El tiempo*.

Jorge Enrique Meléndez (2016) también da a conocer que desde el 2016 hasta el 2019 aumentaron las personas que integran este sindicato y dando un avance supremamente importante ya que no

solo lo conforman mujeres biológicas sino también los hombres y población LGTBI Q +”, que se dedican al mismo trabajo.

En la actualidad estos avances sindicales e incrementos de personas que lo conforman sin importar sexo, raza, condición es un elemento primordial para que se garantice efectivamente el respeto de los derechos que se buscan proteger en el ámbito laboral, es importante destacar que el avance tanto social como jurisprudencial y legal ayudan significativamente a que estas luchas cobijen a gran mayoría de personas que anteriormente no se encontraban dentro de este entorno por falta de conocimiento o por alguna situación que hacía difícil la conformación de estas organizaciones sindicales.

### **3.2. Discriminación del trabajo sexual**

Desde hace mucho tiempo, el desempleo en Colombia, es uno de los factores más negativos para la sociedad, ya que es notorio en personas que no tienen ingresos para poder tener una buena calidad de vida, o simplemente para satisfacer las necesidades básicas de cada uno, y como consecuencia de este fenómeno, muchas personas recurrieron a lo que hace mucho era catalogado como prostitución.

Al hablar de prostitución, se hace referencia al trabajo sexual, pero hay una gran diferencia entre estas dos expresiones, y es que la primera genera estigmatización porque a lo largo de la historia esta labor ha sido mal vista, indeseada y rechazada por la sociedad, mientras que la segunda ya implica legalidad, es decir, que las personas que ejercen o se desempeñan en este tipo de trabajo gozan de derechos, al igual que otro tipo de trabajadores, y esto, porque han sido objeto de carácter jurídico y moral.

Es preciso aclarar que la vulneraciones de los derechos de las trabajadoras sexuales y la discriminación que viven a diario no solo viene por parte de la comunidad, sino que existe

arbitrariedad por parte de la fuerza pública como lo podemos observar en la Sentencia T-594 de 2016, donde la corte emitió esta providencia con el fin de reivindicar los derechos fundamentales de dos trabajadoras sexuales que fueron vulnerados por parte de la Policía al momento de capturarlas en una operación que se realizó en el centro de Bogotá afectando los derechos a la libre circulación, la libertad personal y siendo discriminadas por su actividad, reafirmando en su decisión que esta actividad no es un delito, y ordenó a la Defensoría del Pueblo que impartiera capacitaciones a la Policía acerca del trato digno que merecen los trabajadores sexuales ya que esta labor que ellas desarrollan es considerada como un trabajo.

En Sentencia T- 073 de 2017, la Corte Constitucional, promueve la adopción de medidas por parte del Ministerio del Trabajo, que cumplan la función de proteger la dignidad, la libertad, la igualdad para los trabajadores sexuales. Además, un aspecto importante que trata esta sentencia, es que aquellos trabajadores sexuales que laboran fuera de la zona permitida, la Corte los reconoce como personas con mayor riesgo de vulnerabilidad, y por lo tanto, el Estado les brinda especial protección y cuidado.

Ahora bien, en Colombia el trabajo sexual es reconocido como una fuente de ingresos para aquellas personas que se dedican a esta labor, cabe resaltar que no tiene ningún tipo de reglamentación laboral, lo cual es una de las causas por la que los derechos de los trabajadores sexuales se ven vulnerados, al igual que su situación económica, social, psicológica, debido a que muchas veces son víctimas de estigmatización social.

Los trabajadores que se encuentran involucrados en el trabajo sexual se miran afectados en un corto o largo plazo debido a todos los factores que se presentan en la sociedad, todos los estereotipos y discriminaciones van encaminado con este trabajo, tal y como lo dice, Daich:

El mundo de la prostitución incluye muchísimas mujeres que se han visto envueltas en el comercio sexual por encontrarse en situaciones de extrema vulnerabilidad social y que deseando abandonar ese

mundo, no encuentran las formas ni cuentan con políticas públicas capaces de asistirlos en ese pasaje. Pero también hay miles de mujeres de los sectores sociales más empobrecidos y vulnerables, que habiendo optado por el ejercicio de la prostitución, se auto-organizaron como trabajadores sexuales. (Daich, 2012, p. 71).

Sin embargo, el trabajo sexual en Colombia a pesar de que es actividad lícita sigue sin una normativa bien elaborada que contenga todas las garantías y derechos que regulen el buen desarrollo de esta labor y así limitar las vulneración y arbitrariedades con las que se encuentran día a día las personas que lo ejercen, es por eso que a raíz de esa falta de normativa se puede evidenciar que los trabajadores deben recurrir a recursos como la tutela para que le garanticen los derechos que ellos tienen. Es así como nos expresa Sebastián Mancilla en su artículo de investigación que:

Colombia, a pesar de ser un estado social de derecho, tiene serios defectos dentro de su normatividad, en su mayoría vacíos, que deben ser suplidos por los pronunciamientos de las Altas Cortes, atendiendo a la escasa o tal vez inexistente normatividad en el ámbito laboral respecto de las condiciones sobre las que tenga que desarrollarse el ejercicio de la prostitución vista como un trabajo, generando con ello un alto índice de discriminación no solo desde la perspectiva social, sino también desde la óptica del estado, al mantenerse al margen en la elaboración de medidas y delimitaciones que permitan a las trabajadoras y trabajadores sexuales la ejecución de su labor de manera digna y con una remuneración que se encuentre normada, evitando así el abuso laboral, de parte de las personas que gerencian los prostíbulos, quienes reciben finalmente un lucro más que justo. (Mancilla, p.15).

### **3.3. Contexto del trabajo sexual en San Juan de Pasto**

El trabajo sexual en San Juan de Pasto actualmente en un contexto social es muy discriminado, debido al concepto en que se le tiene a este trabajo especialmente en la mujer, ese contexto va cambiando conforme al tiempo debido a que hoy en día estamos en una sociedad que ha evolucionado en el pensamiento entendiendo que es un trabajo digno, que tiene que estar en igualdad de condiciones empezando con un salario apropiado, garantías laborales y la protección de sus derechos.

El trabajo sexual en San Juan de Pasto en la época de la pandemia Covid-19, fue un panorama muy complicado para los trabajadores sexuales debido a que el estado no brindó una

protección y ningún tipo de respuesta hacia ellos, y en su mayoría mujeres madres cabezas de familia que tenían que llevar un sustento diario para sus hijos, y toda su familia que en muchos casos era la trabajadora sexual quien tenía que cargar con todo el peso económico, sin embargo aunque no había protección por parte del gobierno y vulneraban sus derechos, todos los trabajadores sexuales salieron adelante debido a que no había otra oportunidad para poder llevar los alimentos a sus hogares.

### **3.3.1. La importancia y parámetros legales para la conformación de un sindicato en San Juan de Pasto**

La importancia de la conformación de un sindicato es un proceso importante para todos los trabajadores de una empresa, porque influye positivamente en la vida laboral de estas personas y de la sociedad en general, porque hay una clara protección de los derechos laborales.

Frente a los derechos que se les reconoce frente a dicha conformación como ya se lo ha mencionado anteriormente se hace una gran aclaración sobre la libertad sindical y de asociación según la OIT (2023), nos expone que es un derecho humano fundamental que supone el respeto de todos los derechos de los trabajadores de una empresa en un sitio de trabajo donde libre y voluntariamente pueden conformar y afiliarse sin ningún tipo de interferencias.

En la creación de los sindicatos de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, se lo mira de una manera positiva porque como sabemos se les vulnera todo tipo de protección laboral, entonces es positivo afirmar que frente a la creación hay una representación de trabajadores porque hay unos intereses personales y generales que esto ayuda a tener cambios significativos para un equilibrio de poder.

Frente a todos los trabajadores se podría decir que hay una gran protección de empleo porque con la creación de estos sindicatos puede haber un respaldo frente a diversas causas que lo

puede estar afectando como lo puede ser la discriminación o despido injustificado, según Industrial (2019) demuestra unas cuantas razones por las cuales debería afiliarse a un sindicato porque dan mejores salarios y mejores prestaciones sociales donde aquellos trabajadores que pertenecen a un sindicato pueden tener o ganar más que los que no hacen parte de ello, también otra de las razones pueden ser la protección personal en esto puede ser muy importante debido a que si el jefe o patrón trata injustificadamente puedes tener el apoyo del sindicato recibir asesoramiento y por supuesto una gran representación.

En estas razones sobre la importancia de esta creación y las razones que se mencionaron anteriormente son importantes debido a que siempre será en pro de los derechos de los trabajadores para garantizar su cumplimiento.

En San Juan de Pasto se debería crear un sindicato de trabajadores sexuales debido a que no hay una protección de derechos frente a las personas que prestan un servicio sexual, en todos los tipos de trabajo sexual siempre existe una afectación y para que se respeten estos derechos crear un sindicato para la protección de estos, según Industrial (2019), explica que si hay una conformación de este sindicato habrá seguridad y salud, frente a esto los sindicatos no permiten que los trabajadores arriesguen sus vidas o su salud para cumplir el trabajo, también se pueden tener campañas en el caso de trabajadores sexuales podrían implementar campañas de prevención en enfermedades; otra de las razones que expone es la igualdad que todos defienden la igualdad de derechos e igualdad salarial donde hay discriminación de raza, orientación sexual, o por el simple hecho de prestar un servicio sexual.

En los derechos sindicales y su gran importancia para la conformación de un sindicato es esencial debido a que los trabajadores tienen que conocer sobre este derecho para luchar por la diversidad, la inclusión de un espacio de trabajo más digno y promoviendo para tener una sociedad

más justa y equitativa, según la CIDH (2020), en su texto expone que los derechos sindicales son reconocidos como derechos civiles, políticos, económicos, culturales y sociales donde se enfoca en la libertad de organización, en sus funciones siempre estar en pro de los intereses colectivos para las entidades donde un trabajador preste el servicio.

Como se presentó anteriormente es un derecho fundamental donde se refiere a la capacidad y el derecho de los trabajadores a formar, unirse, o retirarse de los sindicatos de manera voluntaria sin que sea interferencia de los empleadores o de algún tercero que desee intervenir.

En los sindicatos siempre hay un fin y como ya se ha presentado en el texto es buscar la protección y la pronta garantía de cumplir los derechos de las personas en este caso es a los trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, según la Escuela De Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios (2015), dice que el fin específico de las organizaciones sindicales es buscar el servicio del bien común que este es un factor muy importante en el orden social, porque están en pro del reconocimiento de los derechos dentro de un trabajo.

Frente a los trabajadores sexuales en San Juan de Pasto se ha visto una gran desprotección y una lucha que viven el día a día las personas que prestan este servicio, viendo que se les vulnera los derechos como lo son la salud, seguridad y demás derecho que los trabajadores sexuales como cualquier otro trabajador necesita.

En los desafíos que los trabajadores han enfrentado uno de ellos es la estigmatización y discriminación debido a la naturaleza de su trabajo, lo que se pretende es que se cree un sindicato para que exista una protección y una regulación para que puedan laborar sin ser afectados ni psicológicamente ni físicamente debido a que ellos están expuestos a un peligro muy elevado.

Frente a los parámetros que se presentan en la conformación de un sindicato están sujetas a la legislación colombiana donde se expone los parámetros para dicha conformación y en este



caso sería en San Juan de Pasto, según Función Pública (2021), en su articulado nos expone el número mínimo de afiliados que se necesita para constituirse se tiene que tener en cuenta que no puede ser un número inferior a veinticinco (25) afiliados se deberá tener el número que se mencionó tendrá que ser sin ninguna discriminación, podrá ser cualquier tipo de trabajador que claramente sea del mismo sitio de trabajo y no menos importante que se encuentren intereses colectivos siempre y cuando estos intereses no tengan ánimo de lucro, uno de los puntos que nos expone es que no habrá ningún tipo de intervención del Estado.

Seguida a esta conformación del número acordado de los trabajadores de la entidad donde se tiene el ánimo de creación y con los intereses en pro de garantizar y tener mejores condiciones, el Ministerio de Trabajo (2023), nos expone que este sindicato se tendrá que elevar una inscripción hacia el registro sindical donde se someterá a una evaluación revisando todos los intereses, reglas, número de afiliados, sus representantes legales del sindicato, frente a esto se verá si ya se acepta o se niega el registro de inscripción en el registro sindical.

Frente a lo expuesto y seguido a ello en la inscripción se lo deberá hacer con todos los requisitos después de ese registro según el Ministerio de Trabajo (2023), habrá la acta de fundación donde nos establece todo los intereses y detalles básicos para la conformación legal del sindicato, seguido a ello hay una acta donde se hace la elección de la junta directiva, y seguido a esto se mira la acta de la asamblea en donde se miran los estatutos que sí fueron aprobados por parte de los miembros, siendo este documento fundamental porque para formalizar la estructura y para que este sindicato tenga su funcionamiento de acuerdo a los deseos y las decisiones de los miembros que la conforman, se debe destacar en lo que se expone en el Ministerio de Trabajo que se debe conservar todos los registros de las decisiones y sus cambios que se presenten en lo largo del tiempo para garantizar la legalidad y la transparencia.

### **3.4. Posibilidad de conformación de un sindicato de trabajadores sexuales y análisis de parámetros legales para dicha conformación, partiendo de SINTRASEXCO**

Con todo lo mencionado hasta el momento, es claro que, los trabajadores sexuales por analogía pueden ser beneficiarios de los derechos laborales al ser aceptado su trabajo por la Corte, sin importar la profesión u trabajo que desempeñan. Por lo tanto, pueden ellos en cualquier momento ingresar, registrar, crear estatutos y demás, conforme lo establece la ley, para crear sindicatos.

Un ejemplo de lo anterior, es el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORAS SEXUALES DE COLOMBIA “SINTRASEXCO”, que funciona desde el 2015, de lo cual se obtuvo evidencia en la respuesta por parte del Ministerio del Trabajo que se mencionó con anterioridad, donde se certifica la existencia, la conformación del sindicato y le aplican los mismos requisitos de cualquier otro sindicato, cosa que antes del 2009 era imposible porque el trabajo sexual no era reconocido por la Corte, pero hoy en día ya es viable la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales porque ya goza de reconocimiento legal.

Por otra parte, cabe hacer mención de que no hay sindicato de trabajadores sexuales en general, ya que el único sindicato que existe de esta índole es de trabajadoras sexuales, haciendo alusión específicamente a mujeres. Y observando las nuevas realidades que se están presentando hoy en día, tanto hombre, mujeres, gays, lesbianas, entre otros géneros, desempeñan este tipo de trabajo, y también merecen hacer parte de un sindicato donde se incluya todo tipo de géneros.

Ahora sí, retomando la pregunta de ¿es posible o no, la creación de un sindicato de trabajadores sexuales y su respectiva conformación en la ciudad de San Juan de Pasto?, la respuesta es SI, ya que efectivamente analizados los requisitos de conformación de SINTRASEXCO, se puede evidenciar que:

- El artículo 1 de los Estatutos de SINTRASEXCO, establece el nombre del mismo, y también el grado y tipo de sindicato, siendo este de primer grado y de tipo gremial, y esto en comparación con lo regulado en el art.356 del Código Sustantivo del Trabajo, cumple con el requisito de clasificación de los sindicatos en Colombia.
- Para dar cumplimiento al art. 359 del Código Sustantivo del Trabajo, se dice que deben de haber mínimo 25 afiliados, y en el acta de constitución de SINTRASEXCO, se logra evidenciar que fueron 28 las mujeres afiliadas.
- El art. 361 del Código Sustantivo del Trabajo nos habla de la fundación de los sindicatos en donde hace referencia a la inscripción del acta de fundación, lo cual cumple SINTRASEXCO, donde se observa nombres, documentos de identificación y el trabajo que realizan sus afiliados. Es importante mencionar que SINTRASEXCO radicó la respectiva acta de fundación el 4 de diciembre de 2015, con No. de radicado 234001. Por otro lado, el art. 361 de CST, nos habla del nombre y el objeto del sindicato, y en los Estatutos de SINTRASEXCO, lo podemos ver en el art. 1 y el art. 4.
- SINTRASEXCO, también cumple con el art. 362 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace referencia a la libre creación de sus Estatutos, en los cuales debe de contener la denominación del sindicato, su domicilio y su objeto. Lo anterior se encuentra en los art.1, 2 y 4 de los Estatutos de SINTRASEXCO.
- El art. 362 del Código Sustantivo del Trabajo, también hace alusión a las obligaciones y derechos de los asociados, lo cual se encuentra en el art. 7 y 8 de los Estatutos de SINTRASEXCO. Así mismo, menciona el número, denominación, periodo y funciones de la directiva central, y esto se lo encuentra en el art. 3, 9, 10 hasta el art. 30 de los Estatutos de SINTRASEXCO.

- SINTRASEXCO en el art. 31 hasta el art. 38 de sus Estatutos, plantea la organización de las comisiones reglamentarias y accidentales, cumpliendo así, el numeral 6 del art. 362 del CST. Al igual que también cumple con el numeral 7 y 8 del artículo que se está tratando del CST, referente a la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de pago, y esto se evidencia en el art. 51, 52, 53 y 54 de sus Estatutos.
- El numeral 9 del art. 362 del Código Sustantivo del Trabajo, refiere a las sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento de expulsión con audiencia en todo caso de los inculcados, y en los Estatutos de SINTRASEXCO, se lo puede encontrar en el art. 60, 61, 62 y 63.
- Con respecto a las reglas para la administración de bienes y fondos sindicales que habla el art. 362 del CST, SINTRASEXCO lo regula en sus art. 55, 56, 57 y 58 de sus Estatutos. Ahora bien, este artículo del Código Sustantivo del Trabajo, no solo habla de lo que anteriormente se ha mencionado, sino que también hace referencia a las normas para la liquidación del sindicato, lo cual se lo puede percibir en el art. 66 al 70 de los Estatutos de SINTRASEXCO.
- Por último, en los Estatutos de SINTRASEXCO, en su art. 6, se encuentran las condiciones de admisión, debido a que es un sindicato gremial, y en este caso, uno de esos requisitos es ser trabajadora sexual.

A razón de lo anterior, SINTRASEXCO cumple con el Animus Asociandi, y con los demás requisitos de tiene cualquier otro sindicato, pero lo que no se cumple es que no tienen un empleador, por lo tanto, la única posibilidad que existe de crear un sindicato, es que sea de carácter gremial o de oficios varios, pero más viable es el de tipo gremial ya que todos los afiliados pertenecen a un mismo grupo, es decir, desempeñan la misma labor, y por ende se encuentra la

respuesta en el reconocimiento que se dio del SINDICATO NACIONAL DEL TRABAJADORAS SEXUALES DE COLOMBIA “SINTRASEXCO”, siendo el primer sindicato de esta índole, y el único hasta el momento.

Pese a que existe un sindicato de trabajadoras sexuales, el cual ya fue mencionado y lleva funcionando más de 8 años, se puede decir que, en Nariño, Cauca e incluso el Valle del Cauca, y otros departamentos, no se conoce de la existencia de éste, debido a que es un sindicato con domicilio en Bogotá y no es muy mencionado. Razón por la cual, si hoy en día se le pregunta a un juez o un abogado, sobre la posibilidad de crear un sindicato de este tipo de trabajadores lo más probable es que digan que no es posible. Sin embargo, gracias a esta investigación ya se sabe que si es posible la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales, porque es un trabajo reconocido por la Corte, el cual no afecta ni transgrede la Constitución Política, ni la Ley, y además, cumple con los requisitos de creación, conformación y funcionamiento que solicita el Ministerio del Trabajo.

## **Conclusiones**

Como se pudo percibir a lo largo de esta investigación, existen argumentos a favor del reconocimiento del trabajo sexual, ya que las personas tienen derecho a trabajar en la industria sexual de manera segura, digna y libre de discriminación, tal como se reconoce en otros sectores laborales.

Esta como muchas investigaciones ha mostrado que algunas trabajadoras sexuales sienten que su ocupación les brinda autonomía y empoderamiento económico y sexual, permitiéndoles tomar decisiones sobre sus propias vidas y proporcionándoles una fuente de ingresos.

Sin embargo, otros estudios han señalado que muchas personas se ven obligadas a trabajar en la industria del sexo debido a la falta de opciones económicas, la desigualdad y la marginación social, lo que puede llevar a situaciones de explotación y abuso siendo el único camino para tomar, a raíz de esas faltas de oportunidades laborales que existen.

Por otra parte, no es ajeno al conocimiento de la mayoría de las personas que tanto en Colombia como en el mundo entero se observa ampliamente que los trabajadores sexuales a menudo enfrentan estigma y discriminación por parte de la sociedad y las instituciones, lo que dificulta el acceso a derechos y servicios básicos.

Existen diferentes modelos legales en todo el mundo para abordar el trabajo sexual, desde la criminalización total hasta la despenalización o regulación. Las investigaciones han mostrado

que diferentes enfoques pueden tener diferentes impactos en la seguridad y los derechos de las personas involucradas en el trabajo sexual.

Es preciso destacar que el ordenamiento jurídico Colombiano no es ajeno a ese importante avance que se viene generando con el fin salvaguardar y garantizar los derechos con los que cuentan estos trabajadores, por eso es menester mencionar el trabajo que viene realizando SINTRASEXCO de la mano del Estado para buscar alternativas viables y justas que ayuden al reconocimiento y respeto de esta labor y es desde ese precedente que la mayoría de personas interesadas e inmersas en este mundo del trabajo sexual se basa para que no se de paso atrás a la lucha que se viene realizando desde ese entonces.

Cabe destacar la importancia e influencia que tienen los procesos colectivos a nivel internacional con los procesos colectivos a nivel nacional puesto que, si no existiera el precedente SINTRASEXCO y la REDTRASEX, que inicialmente se dieron en el exterior del país no sería posible la idea de la creación de organizaciones sindicales de trabajo sexual en Colombia. Estas organizaciones representan el trabajo articulado que viene llevando con el objetivo principal que es reconocer a estas personas como trabajadoras sexuales y que indudablemente se encuentran sujetas a derechos.

Finalmente, lo que se observa a manera de conclusión general, es que no hay conocimiento sobre la posible conformación de un sindicato de trabajadores sexuales. Tampoco se tiene conocimiento del *Animus Asociandi* de estas personas, debido a que estos trabajadores laboran en distintas zonas, por ejemplo, en la ciudad de Pasto, hay distintos lugares donde personas desempeñan este tipo de trabajo, y ellos no se conocen entre sí, ni saben que desempeñan el mismo trabajo, y mucho menos conocen de sus derechos laborales. Por lo tanto, si actualmente, se le pregunta a un trabajador sexual, un juez o un abogado, sobre la posible conformación de un

sindicato de este tipo, la respuesta sería un NO rotundo, puesto que no conocen de los avances jurídicos ni que el reconocimiento que se obtuvo con la Sentencia C-636 del 2009, como trabajo sexual, sirve para dar pie a la creación y conformación de un sindicato de trabajadores sexuales.

### **Recomendaciones**

Entre los aspectos más importantes a recomendar con respecto al desarrollo de trabajo sexual de manera digna, integral y justa es esencial obtener información y formación adecuada sobre los aspectos de seguridad, salud y derechos en el trabajo sexual para así abogar por la despenalización y la regulación del trabajo sexual para proteger los derechos laborales y humanos de las trabajadoras sexuales y así exigirle a la legislación Colombiana que debe proporcionar protección contra la violencia, discriminación y explotación, así como acceso a servicios de salud y seguridad social.

Es lógico que luego de obtener esas regulaciones en materia laboral sobre las prestaciones de servicios sexuales asegurarse que las trabajadoras sexuales tengan acceso a servicios de salud adecuados, incluyendo atención médica, servicios de salud sexual y reproductiva, pruebas de detección de enfermedades, y acceso a métodos anticonceptivos y preservativos.

Que exista un trabajo arduo para prevenir y abordar la violencia contra las trabajadoras sexuales como también la estigmatización de estas. Esto implica políticas y programas que promuevan la seguridad, como la formación en medidas de autoprotección, apoyo de la policía, campañas de concientización, educación para el cambio en la percepción social y sanciones efectivas contra quienes cometen actos de violencia.



Una recomendación sumamente importante y es donde se resume todo el trabajo investigativo que se ha realizado hasta el momento es que el Estado y las entidades que la conforman aseguren y faciliten que las trabajadoras sexuales tengan acceso a todos los derechos laborales, incluyendo la capacidad de organizarse en sindicatos o asociaciones para negociar condiciones laborales justas y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. Es importante involucrar a las trabajadoras sexuales y a las organizaciones que representan sus intereses en el proceso de formulación de políticas.

Para lo anterior, se recomienda que las prácticas sociales, los proyectos que se realicen con esta comunidad, aparte de abarcar temas en salud, o la marginalización y estigmatización que existe en la sociedad, se manejen temas respecto a la posible conformación de sindicatos gremiales, lo cual les dará mayor representación social, y de alguna forma laboral. Ya que, hoy en día, es evidente que hace falta trabajo social por parte de la Alcaldía en San Juan de Pasto, para concientizar a este grupo de trabajadores sobre su libertad de asociación.

Al crear un sindicato de trabajadores sexuales, ellos podrán gozar de mayor protección por parte del Estado, viéndose respaldados sobre sus derechos, además, gozaran de la igualdad de condiciones con respecto a otros trabajos, y podrán tener mejores beneficios en cuanto a salud, seguridad en el trabajo y aspectos políticos, así como, ir erradicando la estigmatización y marginalización de esta comunidad.

La recomendación más importante, es que se cree un sindicato de este tipo para garantizar la dignidad de los trabajadores sexuales y sus derechos. Y esta investigación, no solo da cabida a la posible conformación del sindicato ya tratado, sino también de la creación de sindicatos gremiales por parte de otros trabajadores, como por ejemplo, vendedores ambulantes,

mototaxistas, siempre y cuando la Corte lo reconozca como trabajo, y no vulnere ni la constitución ni la Ley.

Y como último, si se decide conformar dicho sindicato, se recomienda seguir los parámetros legales colombianos para conformar un sindicato, los cuales están regulados en el art. 356 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

### **Errores cometidos y aprendizaje logrado en el desarrollo de la investigación**

En todo este tiempo de investigación, no obtuvimos errores, pero sí se tenía la duda de la existencia de SINTRASEXCO, debido a que no hay mucha información sobre este sindicato, por lo tanto, nos vimos en la tarea de realizar una petición ante el Ministerio del Trabajo, sobre la información de la existencia y Estatutos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORAS SEXUALES DE COLOMBIA “SINTRASEXCO”. Al obtener una respuesta favorable, logramos la aprobación de nuestra investigación y finalmente, presentamos ésta, que es nuestra monografía jurídica.

Aprendimos, a trabajar en equipo, a comprendernos unos a los otros, con el objetivo de realizar y culminar este trabajo de grado. Además, tenemos la plena certeza que hoy en día podemos decir que SI ES POSIBLE la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales y que los requisitos de conformación son los mismo de cualquier otro sindicato.

## Referencias

Aguilar M. (2023) ¿Qué es una escort y por qué no es lo mismo que una prostituta?

<https://www.muyinteresante.es/curiosidades/22206.html>

Asmubuli-Asociación de Mujeres Buscando Libertad. (Junio de 2017).

<https://www.idealist.org/es/ong/59b995288b744771a1427d88ab066601-asmubuli-asociacion-de-mujeres-buscando-libertad-bogota>

Baylos Grau, A. (2012, diciembre) *¿Para qué sirve un sindicato?* Boletín mexicano de derecho comparado, (46), 138. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332013000300016](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300016)

Becerra, L. y Gómez, S (2016). *Derecho Comparado entre Colombia y la Unión Europea frente al proceso de regulación laboral del trabajo sexual*. [Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia].

[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4170/Colombia\\_UniónEuropea\\_trabajo\\_sexual.pdf?sequence=1](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4170/Colombia_UniónEuropea_trabajo_sexual.pdf?sequence=1)

Caicedo, J. (2022). *La prostitución en Colombia, un camino hacia la formalización*. Retomado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-80312021000200748#:~:text=En%20Colombia%20la%20Corte%20Constitucional,explicaci%C3%B3n%20sexual%20comercial%20de%20ni%C3%B1os%20](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312021000200748#:~:text=En%20Colombia%20la%20Corte%20Constitucional,explicaci%C3%B3n%20sexual%20comercial%20de%20ni%C3%B1os%20)

Castellanos, W. P. (2020). *Sindicalismo y Trabajo sexual en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad FLACSO, Argentina].  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16313/2/TFLACSO-2020WPC.pdf>

Congreso de Colombia. (2013). Proyecto de Ley 079. *Por la cual se establece un trato digno a las personas que ejercen la prostitución, se fijan medidas afirmativas a su favor y se dictan otras disposiciones orientadas a restablecer sus derechos*.  
<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/11-textos-radicados/proyectos-de-ley-radicados-2013-2014/87-proyecto-de-ley-079-de-2013>

Congreso de Colombia. (24 de julio, 2000). Ley 599. *Por la cual se expide el Código Penal*. DO. 44097. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0599\\_2000.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html)

Congreso de Colombia. (29 de julio, 2016). Ley 1801. *Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana*. DO. 49949.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80538>

Congreso de la República de Colombia. (1997, 5 de noviembre). Ley 411. *Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública"*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=335>

Congreso de la República de Colombia. Ley 584 de 2000. *Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo*. 13 junio de 2000.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4280>

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. (28 de junio de 2007) *Radicación número: 11001-03-25-000-2003-00356-01 (3846-03)*. [C.P: Ordoñez Maldonado, A.].

<https://consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/3846-03%20ANALES.pdf>

Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. (2019). *“Política Pública de actividades sexuales pagadas 2020-*

*2029”*. [https://www.integracionsocial.gov.co/images/docs/2021/politicas\\_publicas/CON\\_PES\\_11\\_PP\\_actividades\\_sexuales\\_pagadas.pdf](https://www.integracionsocial.gov.co/images/docs/2021/politicas_publicas/CON_PES_11_PP_actividades_sexuales_pagadas.pdf)

Constitución Política de Colombia. (1991). <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Convenio 87 OIT. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-](https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf)

[guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf](https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf)

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (30 noviembre de 2015) *Sentencia T-736/15*.

[M.P: Ortiz Delgado, G.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-736-15.htm>

Corte Constitucional. (16 Septiembre de 2009) *Sentencia C- 636/09*. [M.P: González Cuervo,

M.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-636-09.htm>

Corte Constitucional. (Febrero 6, 2017). *Sentencia T-073/17* [M.P: Palacio Palacio, J.].

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-073-17.htm>

Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. (27 de abril de 2021) *Sentencia T-109-21*. [M.P:

Rojas Rios, A.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-109-21.htm>

Corte Constitucional. Sala plena. (13 de abril de 2016) *Sentencia C-180/16*. [M.P: Linares

Cantillo, A.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm>

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. (31 de octubre de 2016) *Sentencia T-594/16*.

[M.P: Ortiz Delgado, G.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-594-16.htm>

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. (31 de octubre de 2016) *Sentencia T-594-16*.

[M.P: Ortiz Delgado, G.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-594-16.htm>

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. (13 de agosto 2010) *Sentencia T-629/10*. [M.P:

Henaó Pérez, J.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-629-10.htm>

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. (2 de septiembre de 2020) *Sentencia T-376-20*.

[M.P: Guerrero Pérez, L.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-376-20.htm>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (9 de septiembre de 2020) *Sentencia*

*SCL7928-2020*. [M.P: Mejía, O.].

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/cartilladef/DC/SCL7928-2020.pdf>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal. (26 de noviembre de 2018) *Sentencia T-39169*. [M.P: Bustos, J.]. <https://vlex.com.co/vid/43558339>

Daich, D., (2012). *¿Abolicionismo o reglamentarismo? Aportes de la antropología feminista para el debate local sobre la prostitución*. Pp. 71-84. Retomado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180824232004>

Declaración Universal de Derechos Humanos [DUDH]. (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Equipo editorial, Etecé. (2020). *Sindicato*. <https://concepto.de/sindicato/> Factorial. (2022). *Sindicatos en Colombia: lo que debes saber desde tu organización*. <https://factorialhr.co/blog/sindicatos-en-colombia/>

Función Pública. (2021). *Negociación colectiva. Derecho de asociación sindical*. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167731#:~:text=ARTICULO%20359.&text=Todo%20sindicato%20de%20trabajadores%20necesita,5\)%20empleadores%20independientes%20entre%20s%C3%AD](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167731#:~:text=ARTICULO%20359.&text=Todo%20sindicato%20de%20trabajadores%20necesita,5)%20empleadores%20independientes%20entre%20s%C3%AD)

Industrial Global Unión (2019). *5 razones para afiliarse a un sindicato*. <https://www.industrialunion.org/es/5-razones-para-afiliarse-a-un-sindicato>

Jiménez Martín, H. & Obrego Cubillos, J. (2017). *El concepto de trabajo sexual y los efectos de la sentencia T-629 de 2010 en las localidades de Chapinero, Santa Fe, Martires y Kennedy de la ciudad de Bogotá 2016*. [Trabajo de grado, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11044/EL%20CONCEPTO%20DE%20TRABAJO%20SEXUAL%20Y%20LOS%20EFECTOS%20DE%20LA%20SEN>

TENCIA%20T-

629%20DE%202010%20EN%20LAS%20LOCALIDADES%20DE%20C.pdf

Lina, C. (2022). *El trabajo sexual en Colombia y la lucha por su reconocimiento* [Trabajo de grado, Universidad de Antioquia].

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25800/10/HernandezLina\\_2022\\_FormalizacionTrabajoSexual.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25800/10/HernandezLina_2022_FormalizacionTrabajoSexual.pdf)

Lugo, P. (2017). *El ¿trabajo? Sexual* /[www.corteidh.or.cr/tablas/r39518.pdf](http://www.corteidh.or.cr/tablas/r39518.pdf)

Mancilla, S., (S.f.). *Las garantías laborales de los trabajadores y trabajadoras sexuales en el ámbito jurídico colombiano: análisis de la normatividad vigente y la jurisprudencia de la Corte Constitucional a partir de la sentencia T-629 de 2010*. [Artículo de trabajo de grado. Universidad Libre Seccional Socorro]

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22531/Art.%20Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meléndez, J., (30 de abril de 2016). SINTRASEXCO, el primer sindicato de prostitutas en Colombia. *El Tiempo*. Recuperado de:

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16578784#:~:text=Habla%20Fidelia%20Su%C3%A1rez%20cabeza%20del,Buscan%20formalizar%20su%20profesi%C3%B3n.&text=Este%20art%C3%ADculo%20ya%20fue%20guardado,visite%20su%20zona%20de%20usuario.>

Ministerio de Salud. (S.f.). *Género*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/genero.aspx>



Ministerio de Trabajo. (2023). *MinTrabajo avanza en la relación del trabajo sexual*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2023/febrero/mintrabajo-avanza-en-la-regulacion-del-trabajo-sexual>

Ministerio de Vivienda. (2020). *¿Qué es una política pública?*

<https://minvivienda.gov.co/node/676>

Neira, V., Sánchez, D., (2022). *La regulación y el reconocimiento del trabajo sexual en los planes del ordenamiento territorial*. [Monografía jurídica. Pontificia Universidad Javeriana].

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/59301/Monograf%C3%ADa%20jur%C3%ADdica%20-%20Valentina%20Neira%20y%20Daniela%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1>

OEA, (2020). *Organización de los Estados Americanos derechos laborales y sindicales estándares americanos*.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralessindicales-es.pdf>

Organización internacional del trabajo [OIT]. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243)

Organización internacional del trabajo [OIT]. (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Co de:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Co de:C111)

Organización internacional del trabajo [OIT]. (1998). *Declaración de la OIT negociación colectiva y relaciones laborales*. <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,la%20Organizaci%C3%B3n%20adopt%C3%B3%20en%201998>.

Organización internacional del trabajo [OIT]. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Organización internacional del trabajo [OIT]. (1998). *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación*. [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_152375/lang--es/index.htm#:~:text=Respuesta%3A%20Adem%C3%A1s%20de%20ser%20un,la%20libertad%20personal%20y%20colectiva](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#:~:text=Respuesta%3A%20Adem%C3%A1s%20de%20ser%20un,la%20libertad%20personal%20y%20colectiva)

Plan Nacional de Desarrollo. (2023); *El Plan de la gente es una realidad!*  
<https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026>

Porto J., Gardey A. (2015). Prostituta – *Qué es, definición y concepto*.  
<https://definicion.de/prostituta/>

Presidencia de la República. Decreto 2663 de 1950 (5 de agosto de 1950) *Sobre Código Sustantivo del Trabajo*.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Quijano Mantilla, S., Peña Toloza, J. & Villamizar Cagua, S. (2020). *Modelo Webcam:*

*Repercusiones en la vida diaria y percepción de violencia de género*. [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga].

[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11720/2020\\_Tesis\\_Silvia\\_Juliana\\_Quijano\\_Mantilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11720/2020_Tesis_Silvia_Juliana_Quijano_Mantilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, (2017). *Trabajo sexual como trabajo*. Retomado de

[http://nswp.org/sites/default/files/documento\\_de\\_politica\\_trabajo\\_sexual\\_como\\_trabajo\\_nswp\\_-\\_2017.pdf](http://nswp.org/sites/default/files/documento_de_politica_trabajo_sexual_como_trabajo_nswp_-_2017.pdf)

Rendon, P. (2017). *Trabajo sexual, alternativa para mujeres pobres sin opciones: Marta Lamas*.

*Ibero Ciudad de México*.1. [https://ibero.mx/prensa/trabajo-sexual-alternativa-para-mujeres-pobres-sin-opciones-marta-](https://ibero.mx/prensa/trabajo-sexual-alternativa-para-mujeres-pobres-sin-opciones-marta-lamas#:~:text=Marta%20afirma%20que%20al%20igual,se%20da%20sin%20derechos%20laborales%E2%80%9D)

[lamas#:~:text=Marta%20afirma%20que%20al%20igual,se%20da%20sin%20derechos%20laborales%E2%80%9D](https://ibero.mx/prensa/trabajo-sexual-alternativa-para-mujeres-pobres-sin-opciones-marta-lamas#:~:text=Marta%20afirma%20que%20al%20igual,se%20da%20sin%20derechos%20laborales%E2%80%9D).

Siles C., Delgado G. (2014). *Teoría de género: ¿de qué estamos hablando? 5 claves para el*

*debate*. <https://www.ieschile.cl/claves/teoria.pdf>

Style H. (2010). *Concepto de mujer prepago*. [http://negociosexual.blogspot.com/2010/06/la-](http://negociosexual.blogspot.com/2010/06/la-prostitucion-masculina.html)

[prostitucion-masculina.html](http://negociosexual.blogspot.com/2010/06/la-prostitucion-masculina.html)

Trabajadoras sexuales trans... (21 de junio de 2020). *Trabajadoras sexuales trans denuncian violencia policial en Bogotá*. El Tiempo. Recuperado de:

<https://www.eltiempo.com/bogota/trabajadoras-sexuales-trans-denuncian-violencia-de-la-policia-en-el-centro-de-bogota-509300>

### **Anexos**

- Certificado de existencia de SINTRASEXCO, emitido por el Ministerio del Trabajo.
- Acta de fundación de SINTRASEXCO y sus Estatutos.

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	<b>CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-032
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 07 de marzo de 2025

Biblioteca  
**REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.**  
 Universidad CESMAG  
 Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado Parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto, presentado por el (los) autor(es) Jharid khatalina Yela Burbano, Jose David Argote Muñoz y Sebastián Ricardo Sánchez Solarte del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,

*Firma del asesor*  
 Francisco E. Paz Obando


**Francisco Edmundo Paz Obando**  
 Número de documento: 12752917  
 Programa académico: Derecho  
 Teléfono de contacto: 3162916537  
 Correo electrónico: fepaz@unicesmag.edu.co

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

<b>INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)</b>	
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Jharid khatalina Yela Burbano	<b>Documento de identidad:</b> 1004508479
<b>Correo electrónico:</b> Yela1203@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 3150512045
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Jose David Argote Muñoz	<b>Documento de identidad:</b> 1004234342
<b>Correo electrónico:</b> Josedavidargotemunoz56@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 3162230008
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Sebastián Ricardo Sánchez Solarte	<b>Documento de identidad:</b> 1085338487
<b>Correo electrónico:</b> sebastiansanchezsolarte7@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 3126793722
<b>Nombre del asesor:</b> Francisco Edmundo Paz Obando	<b>Documento de identidad:</b> 12752917
<b>Correo electrónico:</b> fepaz@unicesmag.edu.co	<b>Número de contacto:</b> 3162916537
<b>Título del trabajo de grado:</b> Parámetros legales para la conformación de un sindicato de trabajadores sexuales en San Juan de Pasto	
<b>Facultad y Programa Académico:</b> Ciencias Sociales y Humanas y Programa Derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.




- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**NOTA:** En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 7 días del mes de marzo del año 2025

 Firma del <u>Sebastián</u>	 Firma del autor
Nombre del autor: Sebastián Ricardo Sánchez Solarte	Nombre del autor: Jharid khatalina Yela Burbano
 Firma del <u>Jose Argote</u> Nombre del autor:	Firma del autor
Jose David Argote Muñoz	Nombre del autor:



UNIVERSIDAD  
**CESMAG**  
NIT: 800.109.387-7  
VIGILADA MINEDUCACIÓN

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE  
GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO:** AAC-BL-FR-031

**VERSIÓN:** 1

**FECHA:** 09/JUN/2022

Firma del asesor  
*Francisco E. Paz Obando*

Nombre del asesor: Francisco Edmundo Paz Obando