

Síndrome de burnout en trabajadoras sexuales: una mirada a través de la jurisprudencia
colombiana

Sandra Milena Parra Barrera¹ y Erick Alejandro Mejía Puerta²

Tutora: María del Mar Sánchez-Fuentes²

Cotutora: Ligia Cielo Romero Marín¹

¹Facultad de Derecho, Departamento de Derecho y Ciencias Políticas.

²Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Programa de Psicología.

Universidad de la Costa (CUC)

Barranquilla (Colombia)

Diciembre de 2018

Síndrome de burnout en trabajadoras sexuales: una mirada a través de la jurisprudencia
colombiana

Sandra Milena Parra Barrera¹ y Erick Alejandro Mejía Puerta²

Tutora: María del Mar Sánchez-Fuentes²

Cotutora: Ligia Cielo Romero Marín¹

¹Facultad de Derecho, Departamento de Derecho y Ciencias Políticas.

²Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Programa de Psicología.

Universidad de la Costa (CUC)

Barranquilla (Colombia)

Diciembre de 2018

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Jurado

Jurado

Agradecimientos

Doy gracias a mi Dios del universo por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Y darme la gracia para este día, el cual un día soñé, donde lo grande se vuelve pequeño, y las batallas no son para débiles son para guerreros y así fue en este camino largo demostré lo mejor de mí y aquí estoy agradeciendo a mi madre María Parra por ser la promotora de mi sueño, por confiar y creer en mí. A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Me van a faltar paginas para agradecerte a ti, el ser humano más bonito del universo. Que hizo todo lo posible por acompañarme en mi sueño que es la puerta para el siguiente donde me enseñaste la nobleza y el amor por lo que uno se propone y con berraquera me dijiste si se puede. PDT: quiero ser como tu cuando sea grande.

Agradecida con Dios, el universo y todos los que hicieron parte de este sueño.

Sandra Milena Parra

Agradecimientos

Mirando hacia atrás, hoy me sorprende por el camino recorrido que me sitúa aquí. Ese camino, construido con piezas de un rompecabezas, está formado por las personas que siempre dieron lo mejor de sí en mi vida, a través de juegos, risas, diferencias, anhelos entre muchas otras experiencias que solo generan una sensación en mi corazón, GRATITUD, por todo y todos los que hicieron posible este resultado.

Erick Alejandro Mejía

Resumen

El trabajo sexual es entendido como el intercambio de actividad sexual a cambio de dinero, cuando sea ejercido de manera voluntaria por personas mayores de edad. Se trata de un término usado como sinónimo y de preferencia en lugar de prostitución, sin embargo, implica que debe existir una regulación en cuanto a tal actividad. Asimismo, los riesgos laborales de este oficio como el síndrome de burnout son aspectos desconocidos. Por ello, el objetivo principal fue examinar el síndrome de burnout y la línea jurisprudencial del trabajo sexual en Colombia. Se realizó, por una parte, una revisión del marco jurídico y, por otra parte, se evaluó el síndrome de burnout en una muestra compuesta por 59 mujeres trabajadoras sexuales. Todas las mujeres completaron un cuestionario sociodemográfico y el cuestionario de *Utrecht Burnout Scale for the Contactual professions* (UBOS-C). Tras la revisión del marco jurídico se comprueba que existe un vacío en cuanto a la regulación del trabajo sexual, no obstante, existen normas tanto prohibicionistas como reglamentistas y además, existe una sentencia hito (T-629 de 2010) que de algún modo regula y trata de velar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras sexuales. En cuanto al síndrome de burnout, se comprueba que las participantes de la presente investigación informan de niveles medios-altos de agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal. Además, se encuentra una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de ingresos mensuales y el síndrome de burnout. En concreto, un mayor nivel de ingresos mensuales se asoció con un menor nivel de agotamiento emocional. Se discuten los resultados, señalando la importancia de que el Estado instaure una ley reguladora de esta actividad teniendo en cuenta diferentes agentes sociales y desde una perspectiva interdisciplinar.

Palabras clave: Síndrome de burnout, jurisprudencial, agotamiento emocional

Abstract

Sex work is understood as the exchange of sexual activity in exchange for money, when it is exercised voluntarily by people of legal age. It is a term used as a synonym and preferably in place of prostitution, however, implies that there must be a regulation regarding such activity. Likewise, the occupational risks of this trade, such as the burnout syndrome, are unknown aspects. Therefore, the main objective was to examine the burnout syndrome and the jurisprudential line of sex work in Colombia. On the one hand, a revision of the legal framework was carried out and, on the other hand, the burnout syndrome was evaluated in a sample composed of 59 sex workers. All women completed a sociodemographic questionnaire and the Utrecht Burnout Scale for the Contactual professions (UBOS-C). After reviewing the legal framework is found that there is a gap in the regulation of sex work, however there are rules both prohibitionists and regulators and also there is a landmark judgment (T-629 of 2010) that somehow regulates and deals to ensure the rights of sex workers. As for the burnout syndrome, it is found that the participants of the present investigation report medium-high levels of emotional exhaustion, depersonalization and personal competence. In addition, there is a negative and statistically significant relationship between the level of monthly income and the burnout syndrome. Specifically, a higher level of monthly income was associated with a lower level of emotional exhaustion. The results are discussed, pointing out the importance of the State setting up a law regulating this activity taking into account different social agents and from an interdisciplinary perspective.

Keywords: Burnout syndrome, jurisprudential, emotional exhaustion

Contenido

Introducción.....	11
Planteamiento del problema.....	13
Justificación.....	20
Justificación social.....	20
Justificación científica.....	24
Justificación institucional.....	25
Objetivos.....	26
Marco Teórico.....	27
Prostitución versus trabajo sexual.....	27
Marco Jurídico en Colombia.....	35
El síndrome de burnout.....	35
Metodología.....	65
Enfoque de investigación.....	64
Diseño de investigación.....	64
Definición de variables.....	64
Población de estudio.....	66
Muestra.....	67
Instrumentos.....	70
Procedimiento.....	71
Análisis de resultados.....	72
Resultados.....	73
Discusión.....	77

Referencias.....	87
Anexos.....	97

Lista de tablas y figuras**Tablas.**

Tabla 1 Normas referidas al modelo prohibicionista	37
Tabla 2 Normas referidas al modelo reglamentista	40
Tabla 3 Definición operacional Síndrome de Burnout	65
Tabla 4 Estadístico descriptivos síndrome de burnout	73
Tabla 5 Relación entre dimensiones de síndrome de burnout y variables sociodemográficas	76

Figuras.

Figura 1 Gráfico de barras que representa el nivel de estudios.	68
Figura 2 Gráfico de barras que representa el estrato socioeconómico.	69
Figura 3 Gráfico de barras que representa el motivo por el que se dedican al trabajo sexual	69
Figura 4 Gráfico de barras que representa la frecuencia del sexo de los clientes	70
Figura 5 Histograma de la dimensión agotamiento emocional.	74
Figura 6 Histograma de la dimensión despersonalización	74
Figura 7 Histograma de la dimensión despersonalización	75

Introducción

La investigación sugiere emplear el término trabajo sexual en lugar de prostitución, debido fundamentalmente a que el término de prostitución se asocia a un sinnúmero de aspectos negativos y conlleva el aumento del estigma social. Sin embargo, el concepto de trabajo sexual conlleva a la regulación de esta actividad. Además, es necesario tener en cuenta riesgos laborales asociados a esta actividad, como es el síndrome de burnout o estrés laboral.

Por ello, el objetivo principal fue examinar el síndrome de burnout y la línea jurisprudencial del trabajo sexual en Colombia. Se realizó, por una parte, una revisión del marco jurídico y, por otra parte, se evaluó el síndrome de burnout en una muestra compuesta por trabajadoras sexuales.

En Colombia el trabajo sexual no está contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, no obstante, no se trata de una actividad ilícita y no permitida, tal y como se comprueba en el Código Penal. Sin embargo, la normatividad en cuanto a su regulación está compuesta tanto por aspectos prohibicionistas como de reglamentación, lo que conlleva a un modelo mixto. A pesar de la falta de ley que regule el trabajo sexual como una actividad laboral, con todos sus derechos y garantías, existe una sentencia que supone un precedente judicial, la sentencia T 629/2010 que falla a favor de las personas que se dedican al trabajo sexual y que establece unos aspectos fundamentales para garantizar derechos y deberes en la rama laboral.

La recolección de la muestra se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico tipo bola de nieve y se invitó a participar a mujeres que eran trabajadoras sexuales.

Participaron 59 mujeres, todas ellas mayores de edad, colombianas y que se dedicaban al

trabajo sexual de manera voluntaria. Todas las participantes completaron un cuestionario sociodemográfico y un cuestionario para evaluar el síndrome de burnout y sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal.

Una vez recolectados los datos se procedió con el análisis de los resultados y con la discusión estableciendo finalmente las conclusiones.

La presente tesis de pregrado incluye planteamiento del problema, objetivos, justificación y marco teórico. A continuación, se incluye la parte correspondiente a la metodología, que incluye información sobre el enfoque y diseño metodológico empleado, población y muestra, instrumentos de evaluación, procedimiento y análisis de datos. Seguidamente, se presenta el apartado de resultados, discusión y se finaliza con el apartado de conclusiones. Por último, se presentan las referencias y el apartado de anexos.

1. Planteamiento del Problema

La actividad sexual como negocio hace referencia de manera general a dos términos habitualmente empleados como sinónimos, estos son la prostitución y el trabajo sexual. Sin embargo, existen diferencias entre ellos.

De acuerdo con la Real Academia Española el término prostitución, del latín *prostitutio*, es la actividad de quien mantiene relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero. Además, este término conlleva unas connotaciones negativas y de estigmatización (Weitzer, 2000).

Por su parte, el término de trabajo sexual o trabajadora sexual fue utilizado por primera vez por la escritora, cineasta y activista Carol Leigh para reivindicar los derechos de estas mujeres e igualarlos con los de las demás personas. Se refiere a la actividad laboral que realiza una persona adulta con plenas facultades mentales, sin coacción por parte de una tercera persona, que ofrece un servicio sexual a cambio de dinero (Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual, 2012). En este sentido, la principal diferencia entre prostitución y trabajo sexual es que en el trabajo sexual la persona tiene voluntad para ejercer este trabajo, mientras que en la prostitución hay una explotación por una tercera persona (Weitzer, 2000).

Asimismo, el término trabajo sexual engloba una serie de actividades relacionadas con la industria del sexo, que no necesariamente sería lo equiparable a la prostitución, o lo que es lo mismo, el intercambio de sexo por dinero. De hecho, en el empleo de uno u otro término aparece el primer problema. Y es que, si bien en la investigación se señala como preferencia el empleo del término trabajo sexual y/o trabajador/a sexual (McMillan, Worth

y Rawstorne, 2018), esto implica que debe existir una regulación en cuanto a esta actividad de intercambio de sexo por dinero.

En Colombia no existen cifras, es decir, estadísticas oficiales del número de personas que se dedican a esta actividad. En este sentido, solo existen datos reportados por el Distrito de la ciudad de Bogotá en el año 2017. Los datos revelaron que solo en Bogotá hay 23.426 mujeres que se dedican a esta profesión. Por tanto, esto significa que existen 293 trabajadoras sexuales por cada 100.000 habitantes (El Espectador, 2017). En otros países estas cifras también son altas. Por ejemplo, en España se estima que 100.000 mujeres se dedican al trabajo sexual, superando de esta manera el número de profesionales como por ejemplo en odontología y fisioterapia (El Mundo, 2017).

Asimismo, en Colombia el trabajo sexual en el ordenamiento jurídico ha presentado un vacío en su regulación. Es decir, esto se refiere a la inexistencia de una norma jurídica sobre la actividad sexual (Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo y de la seguridad social, 2017). Por tanto, el comercio sexual supone una problemática socio-jurídica en crecimiento (Laverde y Rodríguez, 2015). En este sentido, el comercio sexual supone un problema en la actualidad en prácticamente todos los países del mundo, puesto que el debate gira en torno a aspectos morales, sociales, económicos y de salud pública. Un claro ejemplo de esto sería en el caso de los Países Bajos donde está permitido este tipo de actividad siempre y cuando la persona cumpla y pueda demostrar ciertos criterios básicos como son los siguientes: a) sin que exista vínculo de subordinación en lo que respecta a la elección de la actividad, ni a las condiciones de trabajo y retribución; b) bajo responsabilidad propia; c) y a cambio de una remuneración que se le paga de manera íntegra y directa (Heim, 2007). Otro ejemplo donde existen políticas diferentes es en

Estados Unidos de América, puesto que en ciertos estados está prohibido el trabajo sexual, mientras que en otros está permitido.

Por otra parte, también es relevante señalar que esta población de trabajadoras sexuales es vulnerable a un sinnúmero de riesgos laborales propios de su actividad, tal y como ocurre en otras actividades laborales (Pineda et al., 2018), así como por el vacío jurídico en cuanto a la regulación de tal actividad. Entre los posibles riesgos, cabe señalar uno de ellos como es el síndrome de burnout. El síndrome de burnout es definido como aquel estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo en individuos “normales” que se caracteriza principalmente por un agotamiento que se acompaña de malestar, un sentimiento de competencia y motivación disminuidos y desarrollo de actitudes disfuncionales (Schaufeli y Enzman, 1998). Este estrés laboral se asocia con los deberes y responsabilidades que tiene el empleado en su puesto de trabajo versus a sus capacidades para afrontarlos. Justamente cuando sus exigencias sobrepasan al empleado en cuanto a habilidades es cuando aparecen los síntomas, siendo el contexto laboral partícipe en la aparición o aceleración de estos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) acepta nueve categorías relacionadas con el estrés:

Características del puesto:

- Tareas monótonas, aburridas y triviales.
- Falta de variedad.
- Tareas desagradables.

- Tareas que producen aversión.

Volumen y ritmo de trabajo:

- Exceso o escasez de trabajo.
- Trabajos con plazos muy estrictos.

Horario de trabajo:

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles.
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal.
- Horarios de trabajo imprevisibles.
- Sistemas de turnos mal concebidos.

Participación y control:

- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral).

Perspectivas profesionales, estatus y salario:

- Inseguridad laboral.
- Falta de perspectivas de promoción profesional.

- Promoción excesiva o insuficiente.
- Actividad poco valorada socialmente.
- Remuneración por trabajo a destajo.
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros.
- Exceso o carencia de capacidades para el puesto.

Papel en la entidad:

- Papel indefinido.
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.
- Tener a cargo a otras personas.
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.

Relaciones interpersonales:

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.
- Malas relaciones con los compañeros.
- Intimidación, acoso y violencia.
- Trabajo aislado o en solitario.

- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.

Cultura institucional:

- Mala comunicación.
- Liderazgo inadecuado.
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.

Relación entre la vida familiar y la vida laboral:

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares.
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

En su mayoría estas categorías son determinantes en la aparición del estrés en las trabajadoras sexuales en Colombia, en diferentes grados. Además, esto podría ser el resultado o parte de la consecuencia de la inexistencia de leyes que regulen el trabajo sexual en Colombia, y que por tanto garanticen todos los derechos laborales (seguridad social, prestaciones sociales, prevención de riesgos laborales, etc.). En definitiva, en Colombia, al igual que en el resto de países del mundo, existen personas que se dedican a la actividad sexual a cambio de dinero, o lo que es lo mismo, al intercambio de relaciones sexuales por dinero. A partir de aquí estas personas serán llamadas trabajadoras sexuales. Sin embargo, la inexistencia de una ley que regule esta profesión conlleva al

desconocimiento en las cifras de cuantas mujeres se dedican a esta actividad laboral.

Asimismo, esto implica que estas mujeres estén desprotegidas de derechos humanos básicos (Amnistía Internacional, 2015) y que desarrollen estrés laboral, llamado síndrome de burnout con mayor frecuencia que otras personas con una profesión diferente.

¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en trabajadoras sexuales y la línea jurisprudencial del trabajo sexual en Colombia?

2. Justificación

2.1. Justificación Social

El trabajo sexual ha sido y sigue siendo un tema de interés social. Las trabajadoras sexuales son un grupo de personas que con frecuencia viven sin regulación de la ley y que, por tanto, puede ser considerado como un grupo marginado. Es decir, un grupo al que se le niega uno de los derechos humanos más básicos, el relacionado con el trabajo. Por ello, Amnistía Internacional se ha unido a diferentes organizaciones (Alianza Global contra la Trata de Mujeres, la Comisión Global sobre VIH y Derecho, *Human Rights Watch*, ONUSIDA, la Organización Internacional de Trabajo, la Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, las Fundaciones para una Sociedad Abierta y *Anti-Slavery International*), que solicitan la despenalización del trabajo sexual con consentimiento (Amnistía Internacional, 2015).

De acuerdo con Amnistía Internacional, las trabajadoras sexuales representan uno de los grupos sociales más marginados y estigmatizados a nivel mundial. En este sentido, es importante mencionar las violaciones y abusos contra los derechos humanos que sufre esta población. Por ejemplo, las trabajadoras sexuales se ven expuestas a violación, violencia, extorsión y discriminación. Estos abusos contra los derechos humanos en parte son consecuencia de la criminalización, lo que hace más grave su situación de marginación y peligro, e impide que las trabajadoras sexuales puedan buscar protección contra la violencia y solicitar servicios jurídicos y sociales (Amnistía Internacional, 2015). La criminalización se ha asociado con el acoso policial a esta población. Así pues, trabajadoras sexuales han informado que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley en diferentes países se centran en la prohibición del trabajo sexual a través de la vigilancia,

acoso y redadas, en lugar de ofrecerles protección contra la violencia y crimen (Amnistía Internacional, 2016).

De hecho, incluso en los países donde el trabajo sexual está regulado legalmente, la investigación realizada por Amnistía Internacional concluyó que las personas que se dedicaban al trabajo sexual carecían de protección contra los abusos y de reparación por medios judiciales. Las trabajadoras sexuales con frecuencia están expuestas a los siguientes tipos de abuso contra los derechos humanos: violación, violencia, trata de personas, extorsión, hostigamiento, desalojo forzoso de sus hogares, detención arbitraria, discriminación, exclusión de los servicios de salud, falta de resarcimiento por vía judicial y pruebas forzadas de VIH (Amnistía Internacional, 2016).

Dadas las violaciones a los derechos humanos que sufren las personas que se dedican al trabajo sexual, Amnistía Internacional (2016) realizó una consulta con el fin de proteger los derechos inalienables de los trabajadores y trabajadoras sexuales. La política insta a los gobiernos a nivel mundial, y de manera general, a proteger de daño, explotación y coerción, garantizar su participación en la elaboración de leyes y políticas que afectan a su vida y garantizar el acceso a la salud, educación y oportunidades de empleo. De manera más específica, la política propuesta por Amnistía Internacional (2016) insta a que los gobiernos tengan en cuenta las siguientes propuestas:

- Eliminar la regulación penal y las regulaciones punitivas del trabajo sexual con consentimiento entre personas adultas, pues esto refuerza la estigmatización, marginación y discriminación y pueden negar a las trabajadoras sexuales el acceso a la justicia bajo el amparo de la ley. Es importante aclarar que despenalizar el trabajo sexual se refiere a eliminar las leyes que sancionan el trabajo sexual, pero no

significa eliminar las leyes que penalizan la explotación, la trata de personas o la violencia contra las trabajadoras sexuales.

- Garantizar que toda la población tenga acceso a sus derechos económicos, sociales y culturales, a la educación y a la oportunidad de empleo.
- Eliminar los estereotipos de género y todas las formas de discriminación y las desigualdades estructurales que puedan llevar a los grupos marginados a vender servicios sexuales en cantidad desproporcionada.
- Reformular leyes relacionadas con el trabajo sexual con el fin de eliminar los delitos de carácter muy general que criminalizan la mayoría de los aspectos del trabajo sexual y convertirlas en leyes que protejan en lugar de coaccionar, que protejan y prevengan la participación de niños en el comercio sexual.
- Garantizar la participación de las trabajadoras sexuales en la creación de las leyes y políticas que afectan directamente a su vida y su seguridad.
- Garantizar marcos efectivos que permitan a las trabajadoras sexuales abandonar el trabajo sexual cuando así lo estimen oportuno.
- Garantizar que las trabajadoras sexuales gocen de igualdad para el acceso a la justicia, atención médica y otros servicios públicos, e igualdad de protección ante la ley.

En definitiva, son escasas o prácticamente inexistentes la protección por parte de las leyes y las medidas de reparación en trabajadoras sexuales (Amnistía Internacional, 2016).

Por tanto, esto supone una estigmatización y además conlleva a una violencia simbólica dado que se niega su actividad y dignidad de trabajo (Juliano, 2005). El establecimiento por parte del gobierno de políticas que regulen la actividad de las trabajadoras sexuales se asocia con beneficios para ellas mismas, así como para la sociedad en general. Entre las

consecuencias positivas pueden destacarse la posibilidad de demandar servicios sociales, como por ejemplo servicios de salud, la disminución de conductas arbitrarias y fuera de la ley, la organización de las trabajadoras sexuales en cooperativas y mejora de aspectos psicológicos como aumento de la autoestima y disminución del estrés. En definitiva, la disminución del estigma asociado a esta actividad laboral (Juliano, 2005).

Por tanto, resulta de especial relevancia la revisión del marco jurídico actual en Colombia con el fin de conocer las políticas en cuanto a la regulación de este trabajo y poder concluir si la legislación actual es suficiente para garantizar los derechos humanos propuestos por Amnistía Internacional o si bien es necesario proponer al gobierno la implementación de leyes que regulen esta actividad laboral.

Por otra parte, y como se mencionaba anteriormente, la falta de políticas reguladoras para las trabajadoras sexuales se relaciona con diferentes aspectos psicológicos negativos. Es decir, el trabajo sexual, y más aún la falta de legislación de esta actividad, puede estar asociado a la aparición de trastornos psicológicos. Por ejemplo, investigaciones previas han mostrado que las trabajadoras sexuales sufrían trastorno de estrés postraumático (Farley, Baral, Kiremire y Sezgin, 1998), victimización y disminución del bienestar psicosocial (Vanwesenbeeck, de Graaf, van Zessen, Straver y Visser, 1995), angustia emocional relacionada con la estigmatización (Goffman, 1963), y en definitiva parece ser que son más propensas a mostrar trastornos psicológicos y que esto probablemente se debe a la ilegalidad o a la no regulación de su trabajo (El-Bassel et al., 1997). Por tanto, el trabajo sexual puede ser entendido como un “trabajo emocional”, de acuerdo como plantean estudios clásicos (Hochschild, 1979, 1988), y esto se relacionado con niveles elevados de agotamiento (Grandey, 2000).

El agotamiento ha sido definido como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal reducida, que surge como consecuencia de un estrés laboral prolongado en el tiempo y que supone un proceso latente de desgaste psicológico (Schaufeli, Maslach y Marek, 1993). De acuerdo con Schaufeli y van Dierendonck (1995) el agotamiento es más frecuente en las profesiones relacionadas con el sector servicios, pues los trabajadores tienen contacto profesional intensivo con otras personas, ya sean pacientes o clientes. En este sentido, cabe destacar el trabajo sexual como una profesión proveedora de servicios y donde aparecen estrategias de distanciamiento que pueden relacionarse con la despersonalización, y esto puede llevar a sentimientos negativos sobre uno mismo y su trabajo, lo que en última instancia podría estar asociado con la percepción de la disminución de la competencia personal y la autoestima (Cordes y Dougherty, 1993).

Así pues, la despersonalización, la angustia emocional y la disminución de la competencia personal, en resumen, lo que se conoce como el síndrome de burnout podría ser frecuente en la población de trabajadoras sexuales. De hecho, existe un estudio previo (Vanwesenbeeck, 2006) cuyo objetivo general fue evaluar el síndrome de burnout en trabajadoras sexuales. Sin embargo, este estudio fue llevado a cabo en los Países Bajos, donde existe una ley que regula el trabajo sexual desde octubre del año 2000. Sin embargo, y a pesar de que en los Países Bajos se garantizan ciertos derechos laborales para las trabajadoras sexuales, los resultados obtenidos (Vanwesenbeeck, 2006) mostraron que las trabajadoras sexuales mostraban ciertos niveles de síndrome de burnout.

2.2. Justificación Científica

Por tanto, evaluar el síndrome de burnout en trabajadoras sexuales en Colombia y revisar la línea jurisprudencial en cuanto a esta actividad laboral supone una contribución a

la investigación, pues se generará nuevo conocimiento científico a las disciplinas de derecho y psicología. Además, teniendo en cuenta que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) decretó el síndrome de burnout como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar a la calidad de vida de las personas debido a los niveles de estrés que genera, realizar la presente investigación ayudará a tener mayor conocimiento sobre este riesgo laboral en trabajadoras sexuales.

En definitiva, es pertinente la investigación interdisciplinar entre la psicología y el derecho para dar a conocer a la sociedad los aspectos de vulneración desconocidos, tanto psicológicos como de carácter jurídico, de las trabajadoras sexuales en Colombia. Asimismo, son necesarias investigaciones con minorías sexuales, dado que son escasas (Calvillo, Sánchez-Fuentes y Sierra, 2017; Carvajal-Muñoz, 2013; Sánchez-Fuentes y Sierra, 2015), con el fin de aumentar el conocimiento científico y mejorar la calidad de vida.

2.3. Justificación institucional

Teniendo en cuenta que la misión de la universidad es *formar un ciudadano integral bajo el principio de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, con un alto sentido de responsabilidad en la búsqueda permanente de la excelencia académica e investigativa, utilizando para lograrlo el desarrollo de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura*, cabe mencionar que la presente investigación apunta hacia ese camino, puesto que permite ver a esta población, las trabajadoras sexuales, desde otra perspectiva, sin prejuicios que las vulneran y estigmaticen.

Además, el presente trabajo investigativo contribuye al aumento de la investigación interdisciplinar y a la línea de investigación Convivencia, Paz y Justicia, y en particular a la sub-línea Relaciones Individuo-Estado, Democracia y Ciudadanía.

3. Objetivos

Objetivo General

Examinar el síndrome de burnout y la línea jurisprudencial del trabajo sexual en Colombia.

Objetivos Específicos

- Revisar la línea jurisprudencial del trabajo sexual.
- Evaluar el síndrome de burnout (despersonalización, agotamiento emocional y nivel de competencia personal) de las trabajadoras sexuales.
- Analizar la relación de variables sociodemográficas como la edad, nivel educativo, estrato socio económico, ingresos mensuales, número de horas de trabajo, número de clientes y años en la actividad con el síndrome de burnout en trabajadoras sexuales.

4. Marco Teórico

4.1. Prostitución versus Trabajo Sexual

El término de prostitución fue el primero y más empleado para referirse al intercambio de actividad sexual por dinero. Este término está cargado de muchísimas connotaciones negativas y se asocia con hechos delictivos e inmorales. En este sentido destaca la declaración realizada por el Comité Durbar Mahila Samanwaya (1997) donde hacen alusión al término prostitución. El término “prostituta” raramente se emplea para referirse a un grupo ocupacional de mujeres que se ganan el sustento mediante la prestación de servicios sexuales. Sin embargo, se emplea como una expresión descriptiva que denota una categoría homogeneizada, por lo general de mujeres, cuyas actividades amenazan la salud pública, la moralidad sexual, la estabilidad social y el orden cívico.

Además, la prostitución también es el término empleado en los códigos legales en los países donde el intercambio de sexo por dinero es considerado como un delito. Si bien existen diferentes definiciones, no hay consenso sobre las actividades particulares que se consideran prostitución. No obstante, es importante recalcar que lo que se considera ilegal no son las conductas sexuales, sino la interpolación del sexo con el comercio, es decir, lo que contraviene la ley es el pago o comercio (McMillan et al., 2018). Desde hace más de veinte años activistas han tratado de promover el uso del término trabajo sexual en lugar de prostitución, entendiendo por tanto esta actividad como actividad laboral (Bindman y Doezema, 1997). Es importante señalar que el término de trabajo sexual no solo involucra lo que comúnmente se ha denominado prostitución, es decir, intercambio de actividad sexual por dinero. Por ejemplo, otras actividades laborales como el baile erótico (*striptease*), *webcamer*, la pornografía u otros trabajos en la industria del sexo pueden estar

incluidos en la gran etiqueta de “trabajo sexual”. Por tanto, es necesario precisar las actividades que abarca el término trabajo sexual. Se recuerda, como se mencionó en el planteamiento del problema de la presente investigación, el concepto de trabajo sexual será empleado para referirnos a lo que comúnmente se le ha denominado prostitución.

Existen detractores y defensores de lo que llaman “el trabajo más antiguo del mundo”. Así, hay quienes argumentan que los derechos humanos deben significar la abolición de esta actividad sexual y quienes defienden que las personas adultas deben tener el derecho de usar sus cuerpos para hacer dinero y deben ser protegidos de la explotación y el peligro al hacer uso de este derecho (Atlman, 2001). Por ejemplo, grupos feministas presionan para que la prostitución sea abolida, pues entienden que hace esclavas a las mujeres, que fundamentalmente por la falta de recursos económicos venden su cuerpo a cambio de dinero (Jeffreys, 1997). Sin embargo, también existen defensores, como por ejemplo las asociaciones de trabajadoras sexuales, de considerar la actividad sexual a cambio de dinero como un trabajo con sus derechos y garantías legales (Kempadoo y Doezema, 1998). En este sentido, también existen políticas de abolición y regulación en los diferentes países. Existen países, aunque son una minoría, que regulan esta actividad laboral (por ejemplo, Países bajos y Alemania,) y países donde la ley penaliza a quienes pagan por mantener relaciones sexuales (por ejemplo, Suecia y Canadá).

En la actualidad existen organizaciones en todos los países a favor de la regulación de la actividad sexual a cambio de dinero para que sea considerada como un trabajo sexual. La primera organización de trabajadoras sexuales fue COYOTE en 1973 (por sus siglas en inglés; *Call Off Yur Old Tired Ethics*). Esta organización fue establecida por Margo St. James con el apoyo de la *Glide Memorial Church* y la Fundación *Playboy* (Jennes, 1993).

La siguiente organización surgió en Francia tras la muerte de varias prostitutas a mediados de los años setenta y donde el estado y la policía no tuvo mucho interés en resolver.

También otra organización surgió en Inglaterra, llamada *English Collective of Prostitutes* y tras estas organizaciones se estableció el Comité Internacional para los Derechos de las Prostitutas (Altman, 2001). Fue en el año 1976 cuando la organización COYOTE realizó la Primera Reunión Mundial de Prostitutas y a partir de ahí surgieron otras nuevas organizaciones, como por ejemplo en Holanda la organización *Red Thread*. Diez años más tarde, en 1986 se celebró el Segundo Congreso Mundial de Putas en la ciudad de Bruselas. En este congreso se solicitó que “la prostitución debía ser entendida como un trabajo legítimo y así por tanto las prostitutas considerarse legítimas ciudadanas” (Hoigard y Finstad, 1992, p. 181).

Reconocer la actividad sexual como un trabajo legítimo ayuda en la consecución de los derechos humanos de salud y reduce vulnerabilidades (Vanwesenbeeck, 2017). Si bien la legalización de la actividad sexual como un trabajo no garantiza mejoras en el trabajo en sí mismo, sí es una base para que se puedan conseguir derechos en las condiciones de trabajo. Pues esto facilita la acción colectiva (Vanwesenbeeck, 2017) que se asocia con mejoras en el trabajo como por ejemplo con la promoción de la salud (Kerrigan et al., 2014) y la acción individual (McMillan y Worth, 2015) que también promueve la asignación de plenos derechos a las personas. Así pues, el empleo del término de trabajo sexual alude a las actividades sexuales remuneradas a las que se refiere como trabajo y por tanto asienta las bases para reclamos de derechos en general y de derechos laborales en particular.

Existen posturas a favor y en contra del trabajo sexual. Sin embargo, la criminalización de esta actividad sexual es contraria a los derechos humanos y los

principios de salud pública (Platt y Grenfell, 2016). La criminalización del trabajo sexual no ofrece ninguna solución a esta problemática.

De acuerdo con una investigación reciente (McMillan et al., 2018) el término más útil en investigación es trabajo sexual, dado que posiciona el intercambio de actividad sexual a cambio de dinero como un aspecto laboral.

Un estudio publicado en la importante revista Lancet (Shannon et al., 2015) tuvo como objetivo revisar 87 investigaciones que incluían personas que se dedicaban al trabajo sexual. Tras sus resultados concluyen que la despenalización del trabajo sexual evitaría aproximadamente entre un 33% y 46% de infecciones por VIH en diez años, también se predijo una reducción de la violencia por parte del cliente y del acoso policial, dado que la despenalización conllevaría a realizar el trabajo en entornos laborales más seguros. Sin embargo, la criminalización de esta práctica aumenta el riesgo de transmisión de Infecciones de transmisión Sexual (ITS) y VIH, así como el aumento de violencia, arrestos y prisión.

Destaca otra investigación cuyo propósito fue realizar una revisión sistemática sobre estudios interesados en la violencia sexual en trabajadoras sexuales (Deering et al., 2014). En este estudio se concluye que la criminalización (incluyendo políticas opresivas de lucha contra el tráfico y la migración) se relaciona con el incremento de hasta siete veces más el riesgo de sufrir violencia. Sus autores afirman que la opresión y criminalización vulneran a las trabajadoras sexuales y conlleva a la explotación sexual abusiva, dejando a un lado impunes los actos violentos que contra las trabajadoras sexuales ocurren.

Otros estudios concluyen que en países donde el trabajo sexual está regulado, como es el caso de Australia, las personas que se dedican a esta actividad laboral no presentan mayor riesgo de contagio de VIH (Donovan et al., 2012; Instituto Kirby, 2011). Sin embargo, la no regulación se ha asociado con mayor riesgo de ITS, incluido el VIH, mayor exposición a la violencia (Pando et al., 2013), así como estigmatización, marginación social (Vanwesenbeeck, 2017) y otros riesgos (Baral et al., 2012).

De hecho, la criminalización puede relacionarse con la trata de personas pues aumenta la dependencia de los trabajadores sexuales en búsqueda de ganancias a través de proxenetas, intermediarios, contrabandistas, etc. (Vanwesenbeeck, 2011). Es decir, la falta de reconocimiento de las trabajadoras sexuales ante la ley perjudica no solo a este grupo de la población, sino que también dificulta la lucha contra el tráfico de personas y otros abusos. Además, el no reconocer el trabajo sexual como un trabajo, es decir, la criminalización también viola los derechos de los trabajadores sexuales y conlleva el desempoderamiento de este grupo de personas como individuos y como grupo laboral (Vanwesenbeeck, 2017).

Además, la criminalización del trabajo sexual de manera intrínseca conlleva que estas personas, que libremente se quieren dedicar a esta actividad, se sientan irracionales. Pues las políticas a favor de la abolición entienden que estas personas o no son racionales o bien son víctimas de coerción y engaño (Ditmore, 2008).

Sin embargo, teniendo en cuenta las organizaciones de trabajadoras sexuales lo ideal es que actores gubernamentales y no gubernamentales se involucren de manera conjunta en la construcción de un marco jurídico que regule la actividad de las personas adultas,

varones y mujeres, que decidan ser trabajadores sexuales. Esto último, y de acuerdo con Wagenaar (2014) sería más efectivo que aquellos marcos jurídicos que implican a trabajadores sexuales y clientes solo para la regulación de las denuncias en casos de abuso.

Finalmente, cuando se habla de criminalización también es necesario hablar de legalización. Y es que la legalización de manera general puede decirse que no existe sin la criminalización.

La despenalización implica que existan leyes laborales sobre el comercio del sexo. Es decir, es necesario el reconocimiento del trabajo sexual como un trabajo y esto facilitaría el empoderamiento de los trabajadores sexuales y disminuiría el estigma. La legalización conlleva una serie de reglas y límites que otorga la condición jurídica y establece qué es legal en cuanto al trabajo sexual. Por ejemplo, estas reglas pueden referirse a aspectos como la edad, el estatus de inmigrante, estrategias de reclutamiento, registro, salud, localizaciones geográficas, etc. Existen países como Nueva Zelanda, los Países Bajos y Alemania donde existen leyes que garantizan el trabajo sexual y su despenalización.

Por tanto, dado que el término de prostitución tiene una serie de connotaciones negativas es preferiblemente el empleo del término trabajo sexual para referirse al intercambio de sexo por dinero. No obstante, el uso de trabajo sexual de manera implícita conlleva que exista una regulación en cuanto a su despenalización y consideración como actividad laboral, pero en ocasiones existe un vacío legal.

4.2. El Trabajo Sexual, un Análisis a través del Derecho Comparado

El derecho comparado se refiere a los modelos tradicionales que aluden a la regulación del trabajo sexual. Estos modelos son tres: prohibicionista, abolicionista y reglamentista. Se recuerda que se entiende por trabajo sexual los servicios sexuales a cambio de una remuneración económica, y estos servicios sexuales serán consentidos por la persona.

La consideración de la prostitución como trabajo sexual varía entre países. A continuación, se expondrá, por un parte, algunos de los países donde la prostitución se trata de una actividad enmarcada dentro del modelo prohibicionista y, por otra parte, países donde la prostitución está enmarcada dentro del modelo reglamentista.

Países donde la prostitución está terminantemente prohibida son países pertenecientes a Asia, como por ejemplo Corea del Sur, Corea del Norte, Birmania, Mongolia, Vietnam, Filipinas y Laos. En África y territorios musulmanes está prohibida la prostitución y en algunos de estos Estados, como Irán, la pena de muerte se implanta para aquellas mujeres que son sorprendidas en esta actividad. En América, en concreto en Estados Unidos, se encuentra prohibida de manera formal y material la prostitución, salvo en algunos Estados como en Nevada donde es permitida bajo rigurosos controles de salubridad pública y gubernamentales.

En otros países, fundamentalmente europeos, como Noruega, Islandia y Suecia existen unos modelos abolicionistas que no persiguen a la prostitución en sí misma, sino a los clientes que buscan servicios sexuales. Algo parecido ocurre en países como Italia,

Francia y España donde la prostitución no está prohibida, sin embargo, se persigue a las personas y/u organizaciones que utilicen a terceros para ejercer actividad sexual.

En Alemania, Nueva Zelanda y Holanda la prostitución está reglamentada como una actividad laboral y que se puede ejercer de forma independiente o dependiente, siempre y cuando existan las condiciones laborales pertinentes. Es decir, cuando exista un contrato laboral, afiliación al sistema de salud y pensión, control de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y manejar de sueldos y pago de impuestos sobre los servicios prestados.

En Latinoamérica de forma general existe un vacío legal en cuanto a la regulación de la prostitución ya sea bajo un modelo prohibicionista, abolicionista o reglamentista. Solo en Uruguay la prostitución es considerada como una actividad laboral, teniendo en cuenta así los derechos y deberes para tal oficio.

4.3. Marco Jurídico en Colombia

4.3.1. Concepto de Trabajo en el Ordenamiento Jurídico

En la expresión común, trabajo hace noción a una labor, tarea o actividad que involucra un despliegue físico y psicológico de energía. La palabra trabajo se refiere a toda actividad humana, legal, voluntaria, onerosa, material, llamada trabajador o empleador, bajo su subordinación y dependencia y a cambio de un salario, en desarrollo de un contrato de trabajo (Navas y Pino, 2013).

De acuerdo con la Constitución Política (1991) en el artículo 25 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.” Asimismo, en el artículo 26 se informa que “toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Además, es importante resaltar la igualdad de oportunidad para los trabajadores. Es precepto constitucional haciendo alusión al artículo 13 que señala que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. A su vez, se establece que los trabajadores no podrán ser sometidos a trato discriminatorio en razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo. La legislación laboral consagra este principio aboliendo cualquier tipo discriminatorio. Estos principios son:

- Igualdad para acceder a todo tipo de empleo.
- Igualdad en los criterios para la convocatoria, selección e incorporación.
- Igualdad en la remuneración salarial y prestacional.
- Igualdad en la seguridad social y en las condiciones de trabajo.
- Igualdad durante el período de embarazo, parto y lactancia.

Teniendo en cuenta que el interés del presente estudio son las trabajadoras sexuales, de los anteriores principios destacarían la igualdad en la seguridad social y en las condiciones de trabajo e igualdad durante el período de embarazo, parto y lactancia.

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo tiene como fin regular las relaciones entre empleador y empleado tratando de que exista una coordinación económica y un equilibrio social. Este código reza en la norma en el artículo 5 que

El trabajo que regula este código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

En definitiva, estas normas son de carácter esencialmente de orden público. Por tanto, los derechos y garantías que se les reconoce a los trabajadores tienen carácter de irrenunciables. Así pues, el trabajo está protegido por el Estado dado que la Constitución garantiza derechos fundamentales a los trabajadores y ofrece una protección legal y administrativa a estos para la ejecución de la relación laboral que exista de cualquier actividad lícita.

Sin embargo, el trabajo sexual no está ni legalizado ni prohibido, lo cual hace que exista una vulneración de los derechos laborales y garantías constitucionales antes mencionadas, sometiendo esta actividad a un estigma social y de clandestinidad.

4.3.2. Normatividad sobre el Trabajo Sexual en Colombia

Si bien en Colombia no existe una legislación que regule el trabajo sexual y lo relacionado con esta materia, sí existen dos modelos: el prohibicionista y el reglamentista. A continuación, se presenta la normatividad existente y se clasifica de acuerdo con el modelo al que pertenece, es decir, prohibicionista y reglamentista. En la Tabla 1 y 2 se presenta esta información (cxGaceta 867, 2013).

Tabla 1

Normas referidas al modelo prohibicionista

Modelo	Norma	Contenido de la Norma
Prohibicionista	Código Penal. Título IV sobre delitos contra la integridad y formación sexuales. Capítulo IV ¿De la explotación sexual?	Limita parte de las formas comerciales en que se desarrollan actividades sexuales. En esta norma se contemplan delitos como: Inducción a la prostitución (artículo 213). Proxenetismo con menores de edad (artículo 213a).

	<p>Constreñimiento a la prostitución (artículo 214). Trata de personas (artículo 215). Estímulo a la prostitución de menores de edad (artículo 217).</p>
<p>Ley 679 de 2001. Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.</p>	<p>Objetivo de la norma: dictar disposiciones para proteger los derechos de niños/as y adolescentes respecto a la explotación y abuso sexual.</p>
<p>Ley 747 de 2002. Por medio de la cual se hacen unas reformas y adiciones al Código Penal, se crea el tipo penal de trata de personas y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Objetivo de la norma: adoptar medidas de prevención, protección y asistencia necesarias para garantizar el respeto de los Derechos Humanos de las víctimas de trata de personas.</p>

Ley 985 de 2005. Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas de atención y protección de las víctimas de la misma.

Objetivo de la norma: adoptar medidas de prevención, protección y asistencia de las víctimas de trata de personas a nivel nacional o en el exterior, y fortalece la acción del Estado frente a este delito.

Ley 1336 de 2009. Por medio de la cual se adiciona y robustece la

Se contemplan delitos relacionados con aspectos sexuales en menores de edad.

Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños/as y adolescentes.

Algunos de ellos son: explotación sexual comercial, la prohibición del uso de la pornografía, el turismo sexual, la utilización de medios de comunicación para ofrecer actividades sexuales con menores de edad.

Tabla 2

Normas referidas al modelo reglamentista

Modelo	Norma	Contenido de la Norma
Reglamentista	Código Nacional de Policía. Decreto 1355 de 1970 y modificaciones. Libro Segundo: del ejercicio de algunas libertades públicas.	Normas dirigidas a: aclarar quién ejerce la prostitución (artículo 178). Reafirmar que el ejercicio de la prostitución no es punible (artículo 179). Asignar a las corporaciones públicas de departamentos y municipios una habilitación normativa sobre el correcto ejercicio de la prostitución (artículo 180). Fijar medidas de rehabilitación de las personas que ejercen prostitución (artículo 181-183). Imponer deberes genéricos de salubridad y tratamiento de enfermedades de transmisión sexual (artículo 182).
	Código de Policía. Acuerdo 79 de 2003	Se prevé un deber genérico sobre el respeto a las personas que

Distrito Capital. Libro ejercen la prostitución. El

Segundo: Deberes y ejercicio de esta actividad no da

comportamiento para la lugar a la aplicación de medidas

convivencia ciudadana. correctivas (artículo 46). Se

Título IV: Para las reconoce la normatividad a la

poblaciones que deben someterse los

vulnerables. Capítulo 4: establecimientos comerciales

Quienes ejercen donde se ejerza la prostitución

prostitución. (artículo 50). Establece medidas

para la protección en salud y

convivencia por parte de las

personas que ejercen prostitución

(artículo 47). Incluye reglas de

comportamiento de quienes

utilizan personas con fines de

prostitución (artículo 49). Define

los comportamientos que deben

observar los administradores

establecimientos, propietarios,

tenedores, o encargados de

donde se ejerza la prostitución

(artículo 51). Deberes de las

autoridades distritales,

administrativas y de policía relacionadas con la salud, prevención y rehabilitación de las personas que se encuentran en situación de prostitución (artículo 52).

Ley 902 de 2004. Por la cual se adicionan algunos artículos de la Ley 388 de 1997 y se dictan otras disposiciones. En virtud de esta ley se modificó y adicionó el artículo 15 del a Ley 388 de 1997 y el artículo 2 de su Decreto Reglamentario 4002 de 2004.

Objetivo de la norma: establecer la incompatibilidad en los usos de alto impacto referidos a la prostitución y actividades afines, con usos para vivienda y educación, cuando se prevea su existencia en un mismo sector. También habilita las competencias de las Entidades Territoriales para regular el manejo del suelo en las zonas de alto impacto.

Decreto Distrital 335 de 2009. Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto

En desarrollo del Acuerdo N° 79 de 2003 se han dictado estos Decretos Distritales destinados a dar cumplimiento a distintos

Distrital 187 de 2002, se derogan los Decretos Distritales 400 de 2001 y 188 de 2002 y se establecen algunas disposiciones frente a los usos de alto impacto referidos a prostitución y actividades afines. preceptos que enfatizan en los aspectos de manejo del suelo urbano, frente a la prostitución como servicio de alto impacto y establecen otras medidas de carácter social.

Decreto Distrital 116 de 2010. Por el cual se subroga el artículo 4 del Decreto Distrital 335 de 2009

Expuesta la normativa anterior, se comprueba que la norma existente y englobada bajo el modelo prohibicionista se relaciona con la explotación sexual, menores de edad y trata de personas. Por su parte, la normativa reglamentista se relaciona con aspectos como la salubridad, higiene, convivencia, rehabilitación y ubicación en zonas de tolerancia.

Así pues, se puede afirmar que no existe en Colombia ninguna ley que regule esta actividad. No obstante, sí existen precedentes jurisprudenciales que protegen los derechos laborales de esta actividad u oficio (trabajo sexual).

4.3.3. Precedente Jurisprudencial de la Corte Constitucional en cuanto al Trabajo Sexual

La primera sentencia relacionada con el tema de interés de estudio fue la T-620 de 1995. En esta sentencia el Magistrado Ponente fue Vladimiro Naranjo Mesa profirió que, si bien la prostitución no es una actividad deseable en un Estado Social de Derecho porque es contraria a la dignidad de la persona humana al comerciar con su cuerpo, no se puede prohibir lo que inexorablemente se va a llevar a cabo. Por ello, se señala que es mejor tolerar y controlar la actividad con el fin de evitar la clandestinidad. Asimismo, se informa que de acuerdo con la ley positiva no se puede prohibir todo lo que la moral rechaza, dado que sería un atentado contra la libertad (Corte Constitucional, T-620, 1995).

Otra sentencia que destaca es la SU-476 de 1997. En esa providencia el Magistrado Ponente también fue Vladimiro Naranjo Mesa quien profirió en esta ocasión que la prostitución no puede ser erradicada dado que es una actividad que se ha dado a lo largo del tiempo y entiende que seguirá ocurriendo. Sin embargo, se alude a la importancia de controlar la actividad de la prostitución a lugares llamados zonas de tolerancia, con el propósito de evitar que esta actividad pueda invadir todo el entorno urbano sin discriminación (Corte Constitucional, SU-467, 1997).

La Sentencia C-507 de 1999 por el Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa profiere que tanto la prostitución como la homosexualidad son opciones sexuales válidas y que no puede ser razón de discriminación. En esta sentencia se analizó la constitucionalidad del Decreto Ley 85 de 1989, en el que se reforma el Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares y en el que aparece como conducta deshonrosa mantener una

relación con personas homosexuales, prostitutas, proxenetas y drogadictos (Corte Constitucional, C-507, 1999).

A pesar de las anteriores sentencias, existe una que es considerada como el precedente jurisprudencial, esta es la Sentencia hito T-629 de 2010 del Magistrado Ponente Juan Carlos Henao Pérez.

En esta sentencia la accionante fue una mujer en estado de gestación que interpuso una acción de tutela contra el bar discoteca donde laboraba por haber sido despedida sin justa causa. La accionante alegó la violación de sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, salud, igualdad, dignidad, debido proceso, protección de la mujer en estado de embarazo, el derecho del que está por nacer, fuero materno y mínimo vital.

La actuación procesal en primera instancia resolvió negar la tutela por los derechos impetrados y conocer algunas medidas alternativas de la accionante puesto que el ejercicio de la prostitución por sí mismo no es un delito, pero se aclara que el contrato que tenga como objeto de prestar actividades sexuales se encuentra afectado por un objeto ilícito. En segunda instancia la actuación procesal fue negativa puesto que la jueza consideró según el certificado de la cámara de comercio que el bar discoteca tiene como actividad económica el expendio de bebidas alcohólicas para consumo dentro del establecimiento lo cual permitió que la trabajadora sexual ejerciera su actividad de manera independiente e irregular.

Así pues, tras la acción de tutela la Corte ordena que debe existir un contrato de trabajo cuando la trabajadora sexual actúa de manera voluntaria y su trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad y libertad, y cuando exista subordinación limitada, continuidad

y pago de una remuneración previa definida. Asimismo, el juez señala que con esta sentencia lo que pretende es proteger a las personas que se dedican a la prostitución y que para ello trabajan en un establecimiento comercial dedicado a tales actividades.

Se ordenó al dueño del bar discoteca pagar una indemnización por despido injusto y también pagar las doce semanas de salario correspondientes por licencia de maternidad. No obstante, se señaló que la accionante debía ejercer la acción pertinente ante la competencia ordinaria laboral si quería acceder a las demás prestaciones e indemnizaciones laborales. Sin embargo, fue negado el derecho de reintegro a su actividad laboral dado que el Estado es contrario y promueve desincentivar dicha actividad.

En definitiva, esta providencia supone un avance para los derechos de las personas que ejercen de manera libre y voluntaria la prostitución. La sentencia trata de proteger a los trabajadores sexuales, sin embargo, de manera explícita señala que es necesario la lucha por desincentivar esta actividad (Corte Constitucional, T-629, 2010).

Seis años más tarde a la Sentencia T-629 de 2010 la Corte ha sido recurrente pues ha venido protegiendo mediante decisiones constitucionales los derechos fundamentales y laborales de las trabajadoras sexuales como se señala en la Sentencia T-594 de 2016 donde se vulneran nuevamente el derecho al trabajo de las trabajadoras sexuales, el derecho al trabajo en espacio público y el derecho a la libre circulación.

La sentencia T-594 de 2016 Magistrado Sustanciadora Gloria Stella Ortiz Delgado. Esta providencia se refiere al trabajo sexual, derecho al trabajo, espacio público, derecho a la libre circulación, instaurada por las accionantes contra el Ministerio de Defensa,

Ministerio del Trabajo, Policía Metropolitana de Bogotá, Personería de Bogotá, Alcaldía Mayor de Bogotá y Procuraduría General de la Nación.

Para las accionantes su derecho al trabajo y el derecho a la libre circulación fue vulnerado, en un tenor en el que la policía las persigue en el espacio público de manera constante y arbitraria.

Por otra parte, la policía metropolitana alude que no ha violado los derechos de las accionantes ya que estas mujeres tienen la misma calidad de vendedoras ambulantes y ellos como fuerza pública tienen el ejercicio de recuperar el espacio público. Sin embargo, es improcedente el argumento por parte de la policía puesto que no cumplen con ninguna de las calidades de vendedoras ambulantes, es bien que ocupan un espacio, pero es transitorio y no constante. Además, algo que se debe tener en cuenta es la protección del estado a las trabajadoras sexuales y más aún cuando están en estado de vulneración. Así, la providencia fue favorable para las accionantes, donde nuevamente el amparo de la honorable Corte Constitucional pronuncia decisiones conducentes a proteger y amparar los derechos a la igualdad, a la libertad personal y a la libre circulación de las accionantes y de muchas más mujeres que se dedique a este oficio y actividad.

En la decisión se concluye que esta profesión no constituye delito alguno de acuerdo con la legislación y por lo tanto debe garantizarse el derecho de libre locomoción a quienes ejerzan la prostitución, así como todos los demás derechos. Adicionalmente, se contempla que no es posible desde ningún punto de vista, restringir los derechos de estas personas teniendo como argumento la implementación de la política de recuperación del espacio público por tanto en este argumento, los derechos fundamentales tienen prevalencia.

Se reconoce igualmente la existencia de la línea jurisprudencial que establece que las personas que ejercen la prostitución no pueden ser discriminadas por ejercer tal actividad laboral. Se recuerda que no es el primer pronunciamiento de la Corte referente a las personas que ejercen la prostitución. Fue la sentencia T 629 de 2010 donde se estableció que la falta de garantías laborales dirigidas a esta población limita su derecho de acceso a la justicia y reduce el goce de derechos fundamentales (Corte Constitucional, T-594, 2016).

4.3.4. Proyecto de Ley Ordinaria No 079 de 2013

Un Estado Social de Derecho se caracteriza por garantizar los derechos fundamentales de los habitantes del territorio. Por tanto, se hace necesario la intervención del Estado para brindar una protección a todas aquellas personas que libremente y de manera voluntaria decidan y escojan la actividad sexual referida al intercambio de sexo por dinero como actividad laboral. Por ello, los derechos laborales, la seguridad social, el derecho a la salud deben de ser garantizados por el Estado a esta población.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Congreso se debatió el Proyecto de Ley Ordinaria No 079 de 2013 “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”.

Esta iniciativa de Proyecto de Ley fue propuesta por el Senador de la República Armando Benedetti Villaneda. A continuación, se expondrá de modo general lo promulgado en el Proyecto de Ley Ordinaria No 79 de 2013.

En primer lugar, es necesario destacar el objeto de la ley que tenía como fin

garantizar la dignidad de las personas que ejercen la prostitución no, a partir del reconocimiento de sus derechos como sujetos de especial protección constitucional, establecer acciones afirmativas en su favor, y delimitar conductas de los establecimientos comerciales dedicados a la prestación de servicios vinculados a esta actividad (Proyecto de Ley Ordinaria No 79 de 2013).

Además, entre los artículos que componen las disposiciones generales se define la actividad de prostitución. Este artículo informa que la prostitución será la actividad que realizan las personas que prestan servicios sexuales a otra persona a cambio de una remuneración y puede ser de manera física o virtual. Asimismo, el artículo 4 alude a la libertad e indica que la prostitución debe ser ejercida de manera libre, consentida y no coaccionada por la persona y que además no es punible ni se considera penal. El artículo 5 se refiere a los destinatarios de la norma e incluye a todas las personas que ejerzan la prostitución ya sea de manera independiente o bien en establecimientos comerciales donde se prestan servicios sexuales indistintamente de su denominación (discoteca, burdel, etc.). El artículo 6 es de especial relevancia pues alude a la naturaleza jurídica de la actividad sexual e informa que se trata de una actividad económica que no es ilegal y que por tanto debe tener la misma protección legal y asistencial que las demás actividades catalogadas jurídicamente como empleos. Si bien, apunta que el estado no debe fomentar esta actividad.

Respecto a los derechos y garantías especiales de las personas que ejercen la prostitución se incluyen las siguientes: recibir un trato diferencial, dado que se trata de una población vulnerable, por parte de la administración; recibir información por parte de las autoridades sobre sus derechos; a la formulación de políticas para contrarrestar los efectos

de la prostitución; a medidas orientadas para superar el ejercicio de la prostitución; a que se les garanticen sus derechos; a recibir oportunidades laborales y sociales diferentes; a llevar a cabo su trabajo en condiciones dignas de salud e higiene; a que el Sistema General de Seguridad Social les preste los servicios preventivos y asistenciales referidos a la salud física y psicológica que por afectaciones producidas por su actividad laboral puedan presentar y asimismo que se les brinden garantías para proteger sus derechos sexuales y reproductivos; a que participen de manera activa en la formulación e implementación de políticas públicas; a no ser revictimizadas por las diferentes autoridades como administrativas, judiciales y/o extrajudiciales; a garantizar su derecho a la intimidad; a garantizar que su profesión no pueda ser empleada en procesos judiciales como un factor negativo; a que se les garantice que sus hijos o menos de edad a su cargo no van a ser discriminados; al reconocimiento de la exigibilidad judicial y/o extrajudicial de sus derechos laborales; a recibir de forma gratuita la vacuna del Virus del Papiloma Humano por parte del sistema de salud; y a que el Ministerio de Educación junto con el SENA desarrollen programas, proyectos y capacitaciones para las personas que se dedican a esta actividad laboral y puedan tener una alternativa laboral. Además, el artículo 8 informa sobre la presunción de contrato laboral. Esto es especialmente importante porque alude a que esta actividad debe gozar de las mismas características que cualquier otra incluida en el Código Sustantivo del Trabajo

Para todos los efectos legales, se presume que existe una relación laboral entre las personas que ejercen la prostitución y los establecimientos de comercio objeto de la presente ley, con las consecuencias contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, independientemente de la denominación

contractual atribuida entre las partes.

En cuanto a los deberes de las personas que ejercen la prostitución el Proyecto de Ley establecía los siguientes: ejercer la actividad sexual en condiciones de seguridad y salubridad; llevar la cédula y carnet de afiliación a la seguridad social; responsabilizarse de su salud y realizándose controles médicos sobre Infecciones de Transmisión Sexual (ITS); emplear el preservativo en sus actividades sexuales; colaborar con las autoridades sanitarias en la prevención y control de las ITS; participar al menos una vez al año en jornadas de educación sexual, derechos humanos y desarrollo personal; llevar a cabo su actividad laboral en lugares establecidos para ello de acuerdo con el Plan de Ordenamiento Territorial; cumplir las reglas de convivencia; no dedicarse a esta actividad laboral si padece alguna ITS o VIH; no obligar ni presionar a clientes a tomar sustancias psicoactivas o psicotrópicas; no sacar provecho por su condición de debilidad manifiesta; y no realizar nudismo en espacio público.

El Proyecto de Ley también incluye un capítulo referido a los establecimientos de comercio dedicados a la prostitución. En este se incluyen deberes especiales referidos al permiso de funcionamiento del comercio. Destaca uno de estos deberes y es el que informa sobre el deber del empleador de “contratar laboralmente por escrito a las personas que ejercen la prostitución reconociendo todos los derechos laborales consignados en el Código Sustantivo del Trabajo y realizando los aportes puntuales correspondientes a la Seguridad Social.” El artículo 11 informa de la exigencia de contratos laborales y afiliación al sistema general de seguridad social. Señala que será obligación de los establecimientos de comercio realizar un contrato laboral, ya sea a término definido o indefinido, y pagar las prestaciones sociales y la cotización al Sistema General de Seguridad Social. El artículo 13 también

merece especial atención, pues este se refiere a la dotación especial que deben los comercios proporcionar a sus trabajadores que ejerzan la prostitución para evitar posibles daños. Es decir, alude a que el comercio debe suministrar todo lo necesario de acuerdo con la Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) sean establecidos.

Este Proyecto de Ley también incluye un capítulo referido a la creación de un fondo para el restablecimiento social de las personas que ejercen la prostitución. El propósito de este fondo será el de financiar y desarrollar programas dirigidos a las personas que ejerzan la prostitución. Sus principales funciones serán prevenir y restablecer derechos para las personas que se dedican a la prostitución, crear programas de atención, campañas, estudios y convenios para generar nuevas oportunidades.

Otro capítulo es referido a los medios de comunicación y prohíbe que estos medios (radio, televisión, páginas web, etc.) sean difusores de anuncios publicitarios, ya sea en forma de clasificados, propaganda, programas, de forma explícita o implícita, que promuevan la prostitución.

El capítulo VII es sobre los centros educativos e insta a que todos los centros educativos, independientemente de ser públicos o privados e indistintamente del grado educativo, deben implementar de modo obligatorio el desarrollo de proyectos pedagógicos en educación para la sexualidad, de conformidad con la Ley 115 de 1994. Otro capítulo incluido en el Proyecto de Ley es el referido a planeación y urbanismo.

El Proyecto de Ley No 079 de 2013 descrito en este apartado pretendía garantizar la prostitución como trabajo sexual, es decir, como un trabajo u oficio más, con todos sus derechos y obligaciones de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, en la

actualidad se encuentra archivado según Artículo 190 Ley 5a de 1992 por la Comisión Séptima del Congreso. El Artículo 190, Tránsito de Legislatura “los proyectos distintos referidos a leyes estatutarias que no hubieren completado su trámite en una legislatura y fueren aprobados en primer debate en alguna de las Cámaras, continuarán en curso en la siguiente en el estado en que se encontraren. Ningún proyecto será considerado en más de dos legislaturas.”

4.3.5. Código de Policía y Convivencia Ley 1801 de 2016

Las disposiciones del código son de carácter preventivo y buscan establecer las condiciones para la convivencia en el territorio nacional, al propiciar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, así como determinar el ejercicio del poder.

En el capítulo III, artículos 43, 44 y 45 se mencionan las disposiciones del ejercicio de la prostitución. Esta actividad no da lugar a la aplicación de medidas correctivas por razones de perturbación a la convivencia, toda vez que las personas en situación de prostitución se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad, lo que da lugar a establecer los requisitos de los establecimientos, inmuebles o lugares donde se ejerza la prostitución, comportamientos en el ejercicio de la prostitución y comportamientos de quienes soliciten servicios de prostitución organicen (Ley 1801, 2016, art. 43, 44, 45).

El establecimiento de comercio deberá cumplir con el funcionamiento sanitario expedido por la Secretaría de Salud, proveer o distribuir a las personas que ejercen la prostitución y a quienes utilizan sus servicios los preservativos, Asimismo, el comercio deberá promover el uso de preservativo, y la instalación de dispensadores de tales elementos en lugares públicos y privados de dichos establecimientos, inmuebles o lugares.

Además, los comercios deberán colaborar con las autoridades sanitarias y de policía cuando se realicen campañas de inspección y vigilancia y asistir a los cursos que organicen.

Ante la Corte Constitucional fue radicada por Ángela Robledo, Alirio Uribe e Iván Cepeda una nueva demanda en contra del Código de Policía al considerar que viola los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales. En la acción judicial se indica que los artículos 43 y 44 restringen la movilidad y el trabajo de las personas que ejercen la prostitución, y que además son regresivos y no solucionan la problemática actual.

En este sentido Alirio Uribe señalaba que:

No estamos pidiendo que tumben todos los artículos sobre prostitución del Código, pretendemos que se declare la constitucionalidad condicionada para que los requisitos que son de los establecimientos se les exijan a sus propietarios y no a las personas en situación de prostitución, de manera que el sujeto vulnerable que es quien es utilizado en la prostitución, no sea el sancionado (El Espectador, 2017).

Por su parte, Iván Cepeda apuntaba que lo propuesto en el Código de Policía va en contra de los derechos fundamentales y constitucionales, pues viola el derecho de igualdad dado que pone cargas iguales a personas que están en situaciones distintas (El Espectador, 2017).

Los artículos demandados no hacen ningún tipo de diferenciación por lo que aumenta el riesgo de vulnerabilidad de las trabajadoras sexuales. Esto es así puesto que considera igual tanto a los trabajadores sexuales, como a los comercios y clientes.

4.4. El Síndrome de Burnout

4.4.1. Evolución y Desarrollo del Síndrome de Burnout

Este aparte muestra una aproximación cronológica según múltiples autores e investigaciones sobre el síndrome de burnout. Inicialmente el psiquiatra Herbert J. Freudenberger en 1974 es quien identificó una pérdida continua de energía que eventualmente se convertía en agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión. Así mismo, desmotivación en su trabajo y agresividad en voluntarios de una clínica para toxicómanos en Nueva York, para ser exactos esto era observado en aquellos que tenían más de un año de voluntariado.

En base a los hallazgos antes mencionados, Freudenberger (1980) introdujo por primera vez el término burnout. Burnout fue definido como “la excitación de la motivación o el incentivo, especialmente allí donde la dedicación a un objetivo o a una relación fracasa en conseguir los resultados esperados”. Es decir, burnout se describe como fallar, desgastarse o sentirse exhausto a raíz de las demandas desmesuradas de energía, fuerza o recursos, esto ocurre cuando un individuo, sin importar cuales sean sus motivos, realiza múltiples repeticiones para intentar llevar a cabo o completar una actividad sin tener éxito convirtiéndolo en un sujeto inoperante.

El desgaste profesional o síndrome de burnout es definido por Maslach como una forma inapropiada de hacer frente al estrés emocional crónico que está caracterizado por un conjunto de síntomas que están agrupados en tres dimensiones: 1) por agotamiento o desgaste emocional, 2) cinismo o despersonalización y 3) la disminución del desempeño, la baja realización personal o insatisfacción de logro (Maslach, 2002; Maslach y Jackson, 1981; Maslach y Leiter, 2016; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

La primera dimensión es también el componente individual básico o esencial del síndrome de burnout y hace referencia al cansancio y fatiga que puede experimentarse a nivel físico y mental acompañado además de sentimientos de estar sobre-exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Es decir, esa sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Esto ocasiona que los trabajadores se sientan débiles y sin ninguna fuente para reponer energía y por ende sin suficiente energía para enfrentar otra jornada laboral u otro problema que surja dentro del mismo. Los principales causantes de esta dimensión son la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo (Díaz y Gómez, 2016; Maslach, 2002; Maslach y Jackson, 1981; Maslach y Leiter, 2016; Maslach et al., 2001).

La segunda dimensión es el componente del contexto interpersonal del burnout y es entendido como todo sentimiento, actitud y respuesta indiferente, negativa e inapropiada que desarrolla el sujeto. Surge en respuesta al exceso de agotamiento emocional, lo que convierte a esta dimensión en un amortiguador de carácter emocional de la preocupación individual que pueda experimentar el sujeto. Si las personas están trabajando arduamente y además desarrollan múltiples tareas, comenzarán a alejarse. La despersonalización se caracteriza por la negatividad, insensibilidad, o excesiva apatía direccionada a diversos aspectos del trabajo, en especial hacia aquellas personas que son receptoras del trabajo del sujeto. En este orden de ideas, las dificultades que genera esta dimensión están relacionadas con el desapego, que puede provocar la pérdida de idealismo y la deshumanización (Díaz y Gómez, 2016; Maslach, 2002; Maslach y Jackson, 1981; Maslach y Leiter, 2016; Maslach et al., 2001).

La tercera dimensión es el componente de autoevaluación del síndrome e implica una disminución de la productividad y las capacidades del individuo. Se caracteriza por sentimientos de incompetencia, una desilusión del sentido de la vida, logros personales y

carencia de productividad en el trabajo. Esto se traduce en una tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con baja eficacia y falta de habilidades. Esta percepción de baja autoeficacia se agudiza o intensifica si se acompaña de carencia de recursos para trabajar, falta de apoyo social y ausencia de oportunidades para alcanzar el desarrollo profesional, llevando al individuo a desarrollar consideraciones negativas de sí mismo y de los demás (Díaz y Gómez, 2016; Maslach, 2002; Maslach y Jackson, 1981; Maslach y Leiter, 2016; Maslach et al., 2001).

Para una mayor comprensión es preciso entender el burnout como un proceso de desarrollo, cuyos inicios están caracterizados por niveles excesivos y prolongados de estrés laboral. Eventualmente el estrés produce tensión en el trabajador provocando a su vez sentimientos de tensión, irritabilidad y fatiga. El proceso llega a su fin cuando el trabajador se enfrenta de forma defensiva al estrés laboral y se separa psicológicamente del trabajo y se convierte en una persona apática, cínica o rígida (Cherniss, 1980).

Después de haber desarrollado el síndrome el individuo puede experimentar manifestaciones psicosomáticas tales como alteraciones cardio-respiratorias, jaquecas, gastritis, úlceras, insomnio, mareos, ansiedad, depresión, alcoholismo, tabaquismo, entre otros (Burke, 1998; Cordes, Dougherty y Blum, 1997; Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2005; Gil-Monte y Peiró, 1997; Goodman y Boss, 2002; Prado, Flores, Galicia, Saisó, 2014). Ahora bien, la experimentación de uno o más de los síntomas mencionados, además del estrés y el agotamiento que caracterizan al síndrome de burnout, darán paso a que el trabajador se desentienda de su labor y a su vez se vea obligado a dejar o perder el empleo, a ser trasladado o a tener una vida profesional insatisfactoria acompañada de sentimientos de frustración (Buendía y Ramos, 2001; Prado et al., 2014).

Una vez dicho esto, cabe aclarar que la importancia del síndrome de burnout no radica en los síntomas, sino en la magnitud en que afecta al individuo y a quienes lo rodean. En otras palabras, este síndrome afecta la calidad de vida y la salud mental del sujeto que lo padece. Además, en muchas ocasiones, dependiendo de la labor que desempeña la persona, el síndrome puede poner en riesgo la salud y bienestar de los usuarios, pacientes o clientes a quienes brinda sus servicios (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006; Palmer, Gómez-Vera, Cabrera-Pivaral, Prince-Vélez y Searcy, 2005).

Por otro lado, desde la perspectiva de la empresa o institución, el burnout además de afectar a la persona que lo posee y a su respectivo cliente o usuario también podrá afectar a sus colegas o al resto de personal. Las personas que están experimentando el síndrome pueden afectar a sus compañeros de trabajo ya sea causando conflictos o interrumpiendo las actividades laborales. Como resultado se le considera “contagioso” y se perpetúa gracias a las interacciones informales entre colegas dentro del ámbito laboral (Maslach y Leiter, 2015). Esto a su vez puede generar el deterioro de la calidad del servicio, falta de compromiso, accidentes laborales, rotación del personal, ausentismo, problemas de asiduidad, abandono de trabajo, entre otros (Burke, 1998; Cordes et al., 1997; Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2005; Gil-Monte y Peiró, 1997; Goodman y Boss, 2002; Gutiérrez et al., 2006; Prado et al., 2014; Schaufeli y van Dierendonck, 1995; Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas y Valencia-Cruz, 2014).

Recientemente y con el transcurso de los años, este síndrome ha sido comparado con otras afectaciones de los seres humanos como la depresión. La sintomatología del síndrome burnout tiene cierta similitud con la respuesta sintomática de la depresión ya que ambas se caracterizan por malestares físicos diversos, disminución en la motivación e involucramiento en el trabajo. Sin embargo, el burnout está directamente relacionado con la

situación laboral y depende de esta, es decir, este síndrome depende del contexto laboral (Bährer-Kohler, 2013; Maslach y Leiter, 2016; Marín-Tejeda, 2017).

En este orden de ideas, debido a las implicaciones o condiciones bajo las que se desarrolla el síndrome, inicialmente los investigadores se enfocaron en trabajar con personas cuya labor consistía en prestar servicios a poblaciones vulnerables y/o víctimas de una experiencia traumática. Sin embargo, en la actualidad la percepción del burnout ha cambiado y ahora es visto como un estado o reacción física y emocional de agotamiento que tiene una persona que enfrenta condiciones laborales que causan estrés prolongado y crónico (Bährer-Kohler, 2013; Marín-Tejeda, 2017).

Únicamente se necesita de la presencia de una exigencia alta, pocos recursos y un contexto laboral que lleve al trabajador a atravesar crisis continuas de autoeficacia para que se desarrolle el burnout (Salanova y Llorens, 2008; Vallejo-Martín, 2017). Esto significa que cualquier individuo sin importar la índole de su trabajo o profesión puede desarrollar burnout mientras cumpla con las condiciones antes descritas.

4.4.2. El Síndrome de Burnout en el Mundo

Las personas que laboran representan la mitad de la población en todo el mundo, pero las condiciones de trabajo para la mayoría de estos individuos, que son alrededor de tres mil millones de trabajadores, no reúnen los estándares mínimos establecidos por los organismos para la salud ocupacional, la seguridad y la protección social (OMS, 2008; Pérez, 2013)

Por otro lado, lamentablemente la atención que es brindada a los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional es inapropiada y debido a esto cada año se registran aproximadamente 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 271 millones

de accidentes y 160 millones de enfermedades ocupacionales (Pérez, 2013). No solo el servicio es inadecuado, sino que además solo del 10 al 15% de la población de trabajadores tiene acceso a alguna clase de servicio de salud ocupacional (OMS, 2008; Pérez, 2013).

Ahora bien, la falta de servicios de salud ocupacional da lugar a la continua presencia de peligros dentro del contexto laboral entendidos como ruido, químicos, tóxicos, maquinaria peligrosa, entre otros que conllevan a posibles muertes, discapacidades y enfermedades. Pero además de estos peligros, existen los factores de riesgo psicosocial como el estrés, el *burnout* y la violencia en el trabajo (Pérez, 2013). Según la OMS (2004) el síndrome de burnout es una problemática de carácter social. Es por esto que, a partir del año 2000 lo incluyó como un riesgo laboral importante relacionando el estrés laboral con inseguridad laboral, actividad poco valorada socialmente, intimidación acoso y violencia, trabajo aislado o solitario, falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares, falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales, exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar (OMS, 2004).

Actualmente el burnout se logra evidenciar a nivel mundial. Además, las investigaciones sobre el síndrome de burnout también se han realizado en diferentes países. En Alemania en el año 2010 se realizó una encuesta representativa realizada por el TNS Emnid –Instituto de investigaciones sobre política, medios de comunicación y de opinión en Alemania–. Tras sus resultados se concluye que el 12,5% de todos los empleados de ese país se sienten abrumados en sus puestos de trabajo, lo que significa que el índice de prevalencia de esta problemática está en un aparente aumento (Kaschka, Korczak y Broich, 2011). De hecho, en un estudio realizado con 700 empresas en el mismo país, se evidenció el aumento de los casos de personas con síntomas de burnout. En 20 años, es decir entre 1990 y 2010, se identificó un aumento a más del doble, además se encontró que había entre

un 20 y 25% de los trabajadores en riesgo de padecer las consecuencias de las altas demandas del mundo laboral en transformación (Illner, 2011).

A pesar que el burnout puede presentarse en una multiplicidad de profesiones, en su mayoría, las investigaciones relacionadas al síndrome de burnout se centran en la población dedicada a salud, tales como la medicina, enfermería, cardiología, anestesiología, etc. Puesto que dicha población se encuentra sometida a grandes niveles de estrés, por exigencias tanto físicas como mentales y psicológicas que son incidentes en ideaciones suicidas y suicidios consagrados como lo expuso en su trabajo (Campos y de Barres, 2018). En esta investigación los resultados mostraron que el 25% de los anesestesiólogos en Finlandia se suicidaba y el 22% desarrollaba ideaciones suicidas.

Siguiendo esta línea cronológica de investigaciones, se encuentra la realizada en Vietnam, para la cual se utilizó una muestra de 500 enfermeras entre 3 hospitales del mencionado país, siendo conscientes del riesgo derivado del estrés laboral, decidieron traducir y validar el cuestionario de Maslach, y los resultados no fueron muy alentadores. El 37,2% de la muestra arrojó algún tipo de problema asociado al burnout, que a pesar de ser un saldo positivo en comparación de Japón quienes tienen una tasa del 47%, es claramente una señal de alarma para el país (Nguyen, Kitaoka, Sukigara y Thai, 2018).

En el caso de América Latina, el burnout se presenta y está en aumento, pero se desconocen cifras exactas que abarquen toda la población de trabajadores. Se sabe que también viven estos procesos de manera más lenta y distinta, razón por la que las investigaciones sobre burnout son necesarias comprendiendo la realidad propia en sus particularidades (Díaz y Gómez, 2016). Al igual que en los estudios realizados a nivel mundial, la mayor parte de investigaciones que se han llevado a cabo a nivel latinoamericano sobre burnout han sido enfocadas en profesionales del área de la salud.

Una investigación realizada en Ecuador a una población de 2.404 profesionales de la salud de las capitales de las 24 provincias del país, arrojó que el 2,6% de todos los profesionales encuestados presentó síndrome de burnout. Por dimensiones, el 17.2% de los profesionales presentó un alto nivel de agotamiento emocional, el 13.5% de la despersonalización y el 18.2% había reducido el logro personal (Ramírez et al., 2018).

Mientras tanto, en México se realizó un estudio cuya finalidad era identificar la presencia de burnout en personal médico. Para ello se llevó a cabo un estudio una muestra de 30 médicos docentes de pregrado y posgrado de un hospital de dicho país. Como resultado a 12 médicos de pregrado y 4 de posgrado, lo que equivale al 53,33% de la población abordada, se les identificó un nivel alto en la escala de burnout (Islas, Gutiérrez, Castellanos y Méndez, 2017).

En Colombia se llevó a cabo un estudio con 111 guardianes penitenciarios de la ciudad de Bucaramanga. Se descubrió que solo el 3,7% tenía burnout. Por dimensiones el 25,2% se considera está en alto riesgo de desarrollar agotamiento emocional, el 30% de desarrollar despersonalización y por último el 16% de logro personal (Amaya, 2014).

Las investigaciones que han estudiado el síndrome de burnout en trabajadoras sexuales son escasas. No obstante, destaca la investigación realizada por Vanwesenbeeck (2006). En esa investigación participaron 105 trabajadoras sexuales, de las cuales 96 fueron mujeres. Dicha muestra se comparó con dos grupos, el primero compuesto por enfermeras ($n = 2.043$) y el segundo grupo estaba formado por personas en tratamiento psicológico ($n = 142$). El resultado fue muy particular, puesto que las trabajadoras sexuales no mostraron diferencia estadísticamente significativa en las dimensiones de agotamiento o desgaste emocional y disminución del desempeño en comparación con las enfermeras, pero si hubo diferencias estadísticamente significativas al comparar los resultados entre las trabajadoras

sexuales y las personas en tratamiento psicológico, siendo mayor el síndrome de burnout en las personas en tratamiento psicológico. En la dimensión cinismo o despersonalización las trabajadoras sexuales puntuaron más alto que las enfermeras, aunque más bajo que las personas en tratamiento. En este estudio también se concluye que el síndrome de Burnout per se no se asocia con el trabajo sexual, sino más bien es el estigma asociado al trabajo sexual lo que se relaciona con el síndrome de burnout (Vanwesenbeeck, 2006).

A nivel nacional, en Colombia, solo hay una investigación, con un enfoque cualitativo, cuyo objetivo fue conocer las historias de vida y los estilos de afrontamiento ante el estrés en un grupo de trabajadoras sexuales en Bogotá (Beltrán y López, 2010). Sin embargo, en tal estudio solo se entrevistó a tres participantes y los resultados simplemente fueron mostrar las respuestas obtenidas por parte de estas trabajadoras sexuales.

5. Metodología

5.1. Enfoque de Investigación

Esta investigación se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, fundamentado en el paradigma filosófico del positivismo. Se empleó el modelo Empírico Analítico puesto que los datos a tomar son proporcionados directamente por la muestra, sin ninguna clase de intervención o contaminación de parte de los investigadores. Esto deja ver la posición tradicional de este modelo la cual es objetivista, neutral y distante. Asimismo, se desarrolló bajo la lógica o razonamiento hipotético-deductivo. Por último, se analizaron las puntuaciones obtenidas a través de la evaluación empleando para ello análisis estadísticos utilizando métodos estadísticos con el fin de establecer una serie de conclusiones respecto a las hipótesis planteadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

5.2. Diseño de Investigación

La presente investigación tiene un alcance correlacional o mediante encuestas, puesto que se examinará la relación entre dos o más variables cuantitativas. Para ello se emplea el análisis de correlación de Spearman, mediante el cual se comprueba si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de investigación (Hernández et al., 2014; Montero y León, 2007). Además, el presente estudio es de tipo prospectivo-transversal puesto que la evaluación de los participantes se realizó en un único momento temporal (Montero y León, 2007).

5.3. Definición de Variables

Definición Conceptual. El síndrome de burnout ha sido conceptualizado como una reacción excesiva de estrés al entorno laboral o profesional que se manifiesta por sentimientos de agotamiento emocional o físico y va acompañado por un sentimiento de frustración o fracaso.

Definición Operacional. A continuación, se presenta la definición operacional de la variable síndrome de burnout, así como las dimensiones que la conforman e indicadores (Tabla 3).

Tabla 3

Definición operacional Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores
Síndrome de Burnout: Una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal Maslach y Jackson (1981)	Agotamiento emocional: hace referencia al cansancio y fatiga que puede experimentarse a nivel físico y mental acompañado además de sentimientos de estar sobre-exigido y vacío de recursos emocionales y físicos.	Los principales causantes de esta dimensión son la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo. Ítems del 1 al 8
	Despersonalización: es el componente del contexto	Esta dimensión se relaciona con el desapego, que puede

interpersonal del burnout y es entendido como todo sentimiento, actitud y respuesta indiferente, negativa e inapropiada que desarrolla el sujeto.	provocar la pérdida de idealismo y la deshumanización. Ítems del 9 al 13
Competencia personal: es el componente de autoevaluación del síndrome e implica una disminución de la productividad y las capacidades del individuo.	Se caracteriza por sentimientos de incompetencia, una desilusión del sentido de la vida, logros personales y carencia de productividad en el trabajo. Ítems del 14 al 20

Control de Variables. Puesto que se trata de un estudio no experimental, mediante encuestas de acuerdo con Montero y León (2007) el control de las variables es escaso. No obstante, y de acuerdo con los criterios de inclusión, las variables controladas fueron la edad, dado los participantes debían tener 18 años; y nacionalidad, las participantes debían ser colombianas.

5.4. Población de Estudio

La población universo de la presente investigación son mujeres, mayores de edad, es decir de 18 años en adelante y que se dediquen al trabajo sexual. Se recuerda que en el

presente estudio se entiende por trabajo sexual el intercambio de la actividad sexual por dinero.

Respecto al tipo de muestreo, se empleó un muestreo no probabilístico, tipo bola de nieve. Este método de muestreo es el que habitualmente se utiliza cuando las poblaciones a estudiar son de difícil acceso o bien no se conoce a sus individuos, por ejemplo, grupos minoritarios o cifras de la población desconocidas, como es el caso. Este método de muestreo se llama así porque cada participante invita a otros que conoce, dadas las características que comparten, y así se va produciendo un efecto acumulativo parecido al de la bola de nieve (Hernández et al., 2014).

5.5. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 59 mujeres de nacionalidad colombiana, con edades comprendidas entre los 18 y 56 años ($M = 27,50$; $DT = 8,57$). Aproximadamente la mitad (49,2%) tenían estudios finalizados de educación secundaria y residían en estrato socioeconómico uno (46,6%). La frecuencia sobre el nivel educativo y estrato socioeconómico se presentan en un gráfico de frecuencias (Figura 1 y Figura 2).

Respecto al tiempo dedicado a esta actividad laboral, la media fue igual a 6,28 años ($DT = 6,89$) y la media de horas dedicadas semanalmente a esta actividad fue 31,29 horas ($DT = 28,09$). En cuanto al nivel de ingresos mensuales, la media fue igual a 2.719.663 pesos ($DT = 2.968.842$). Del total de la muestra, la mayoría de las mujeres mantenían una relación de pareja (52,5%), convivían con la pareja al momento del estudio (51,6%) y, además, el 61% informó que tenía hijos. La edad media de la pareja fue igual a 30,47 ($DT = 8,59$) y el promedio de duración de la relación con la pareja fue igual a 2,9 años ($DT = 2,43$). Respecto a la orientación sexual, el 76,3% informó ser heterosexual, el 10,2%

heterosexuales aunque habían mantenido contactos homosexuales de forma más que esporádica, 11,8% declaró ser bisexual y un 1,7% homosexual. La media de edad de inicio de las relaciones sexuales (oral, vaginal y/o anal) fue igual a 14,91 años ($DT = 1,63$), en promedio habían mantenido 15,3 ($DT = 42,27$) parejas, y respecto al número de clientes la media fue igual a 197,89 ($DT = 450,82$). Por último, el 81% de las mujeres informó que se dedicaba a la prostitución por dinero (siendo su principal fuente de ingresos), un 15,5% informó que por dinero (siendo un ingreso extra a su fuente principal de ingresos), un 1,7% por disfrute sexual y otro 1,7% indicó que por otro motivo (Figura 3). Además, el 76,3% mantenía relaciones sexuales exclusivamente con varones que pagaban por sus servicios, un 22% tanto con varones como mujeres que contrataban sus servicios y solo un 1,7% exclusivamente con mujeres (Figura 4).

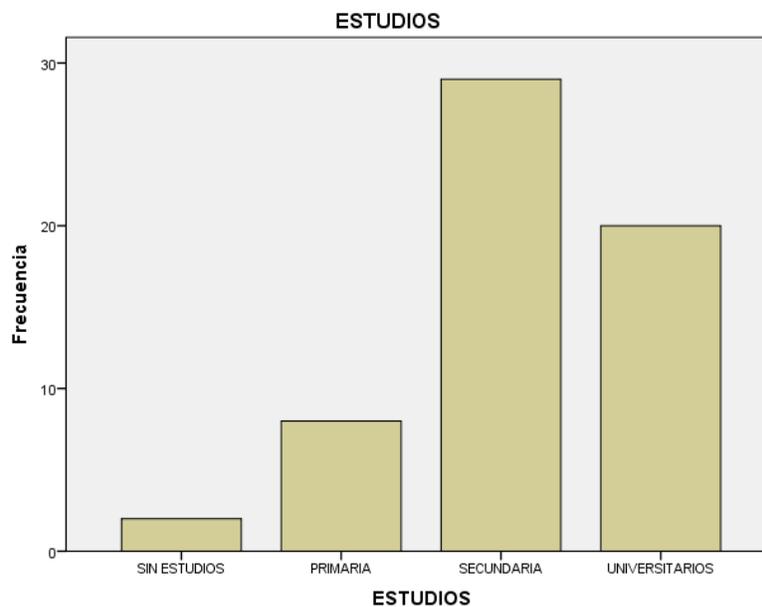


Figura 1. Gráfico de barras que representa el nivel de estudios.

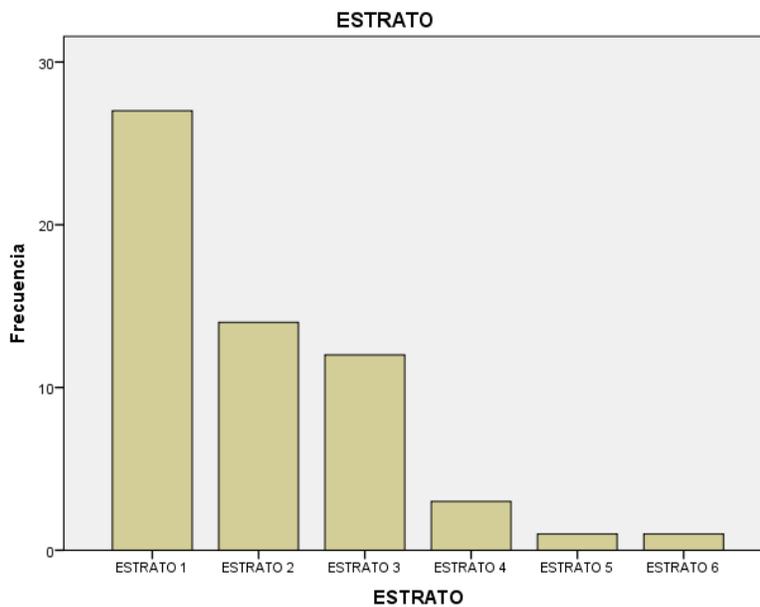


Figura 2. Gráfico de barras que representa el estrato socioeconómico.

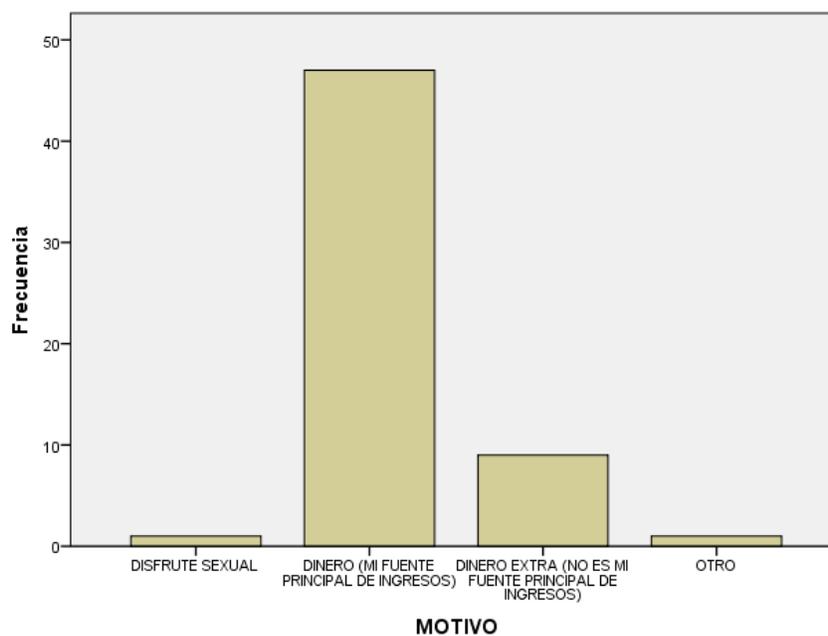


Figura 3. Gráfico de barras que representa el motivo por el que se dedican al trabajo sexual

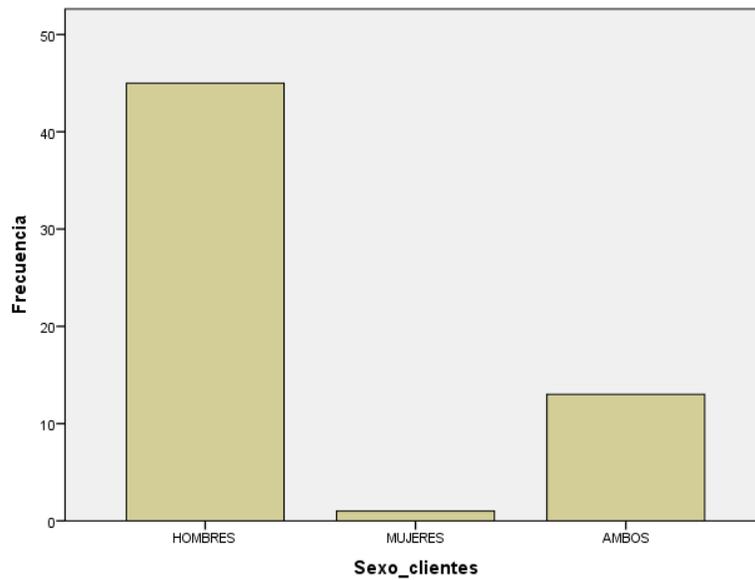


Figura 4. Gráfico de barras que representa la frecuencia del sexo de los clientes

5.6. Instrumentos

Cuestionario Sociodemográfico. Se empleó para recoger información sobre el sexo, edad, nivel educativo completado, estrato socioeconómico y nacionalidad. También se recolectó información sobre la orientación sexual, estado civil, edad de la pareja, tiempo de duración de la relación y si tenían hijos. Además, se incluyeron preguntas para conocer la edad de la primera relación sexual (oral, vaginal y/o anal), el número de parejas y el número de clientes. Por último, se recogió información sobre la jornada laboral, ingresos mensuales, motivo por el que se dedicaban al trabajo sexual y sexo de los clientes con los que mantenían relaciones sexuales.

Utrecht Burnout Scale for the Contactual professions (UBOS-C; Schaufeli y van Dierendonck, 2000). En la presente investigación se empleó una adaptación del instrumento

a habla hispana (manuscrito sometido a publicación). El UBOS-C está formado por 20 ítems que engloban tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal. La escala de respuesta es tipo Likert de siete alternativas (0 = nunca y 6 = siempre). En el presente estudio la fiabilidad fue buena. La fiabilidad de consistencia interna para la dimensión agotamiento emocional fue $\alpha = 0,85$, para la dimensión despersonalización $\alpha = 0,77$ y para la dimensión competencia personal $\alpha = 0,79$.

5.7. Procedimiento

La muestra fue recogida por dos evaluadores entrenados previamente para ello. A través del contacto con varias trabajadoras sexuales se invitó a participar al resto de la muestra. Establecido el contacto vía personal o telefónicamente se establecía una cita para informales sobre el estudio y que completaran los instrumentos de evaluación. Los evaluadores se desplazaron hasta el lugar acordado (cafeterías y centros comerciales) para tener la cita. Cada cita fue individual, se les informó de modo general sobre el objetivo del estudio, y sobre su participación que consistía en completar unos cuestionarios de manera totalmente anónima y voluntaria. Tras esto, se les entregaba el cuestionario que incluía un consentimiento informado. Una vez firmado el consentimiento, completaban los cuestionarios de manera individual. El tiempo aproximado de respuesta era de unos 10 minutos aproximadamente.

Los criterios de inclusión fueron: (1) tener 18 años o más; (2) ser trabajadora sexual; (3) y tener nacionalidad colombiana. Todas las participantes vivían en el departamento del Atlántico y ninguna de ellas recibió compensación alguna por su participación. Además, todas ellas fueron informadas de que los datos obtenidos serían única y exclusivamente tratados con fines de investigación.

5.8. Análisis de Resultados

En primer lugar, antes de proceder con los análisis estadísticos se revisó la base de datos con el fin de comprobar que todas las puntuaciones estaban en el posible rango de respuesta, que los participantes cumplieran con los criterios de inclusión y de que no existieran participantes con muchas respuestas sin contestar. Los participantes que tenían el 25% o más de datos sin completar no fueron considerados parte de la muestra.

A continuación, para conocer la fiabilidad de consistencia interna de los instrumentos de evaluación empleados en la presente muestra, se llevó a cabo un análisis de fiabilidad denominado alfa de Cronbach.

Seguidamente, se examinaron las características sociodemográficas de la muestra evaluada a través del uso de frecuencias y puntuaciones medias y desviaciones típicas.

Por último, se analizaron los estadísticos descriptivos de las variables evaluadas, es decir, de las tres dimensiones que componen la variable síndrome burnout. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación de Spearman determina el grado de correlación, es decir, la relación entre dos variables de tipo cuantitativo y al menos medidas en una escala ordinal. El posible valor obtenido va desde -1 a 1, por tanto, la relación puede ser negativa o positiva. Se decidió emplear la correlación de Spearman, en lugar de la de Pearson, debido al pequeño tamaño muestral (Hernández et al., 2014).

6. Resultados

En primer lugar, y de acuerdo con el segundo objetivo específico, se obtuvieron los estadísticos descriptivos para los tres factores que componen el síndrome de Burnout. Es decir, se examinaron las puntuaciones medias y desviaciones típicas para cada dimensión del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal.

Tabla 4

Estadístico descriptivos síndrome de burnout

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>
Agotamiento emocional	1	42	26,14	13,74
Despersonalización	0	30	12,15	5,83
Competencia personal	10	42	26,93	7,14

A continuación, se muestra la representación gráfica para cada una de las dimensiones. La Figura 5 representa la distribución de frecuencia de la dimensión agotamiento emocional. Tal y como puede observarse en la gráfica, las puntuaciones son asimétricas con cola hacia la derecha y curva leptocúrtica, es decir, hay puntuaciones que sobrepasan la curva de lo normal. La figura 6 representa la distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización. Las puntuaciones son más o menos simétricas, pero leptocúrticas. Por último, el Figura 7 representa la distribución de frecuencias de la dimensión competencia personal. Las puntuaciones se distribuyen de manera más o menos simétrica, pero leptocúrticas.

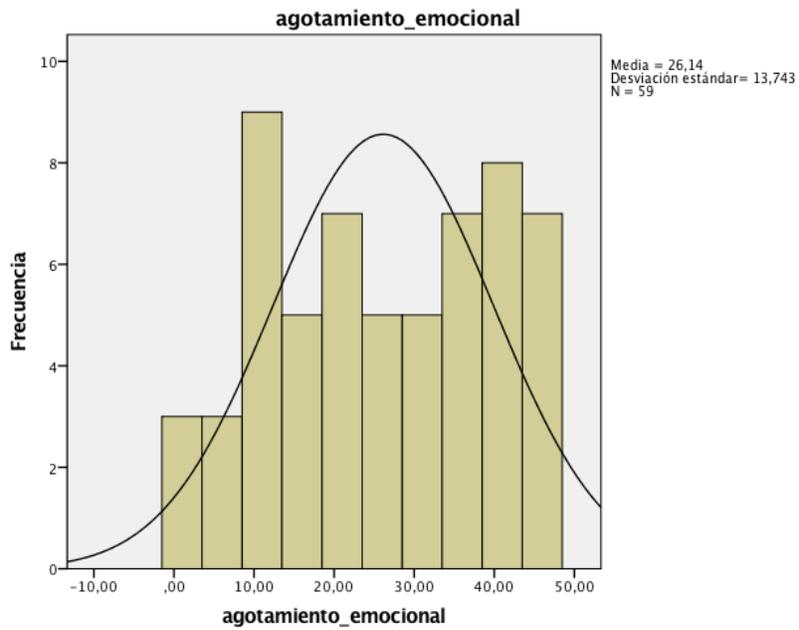


Figura 5. Histograma de la dimensión agotamiento emocional.

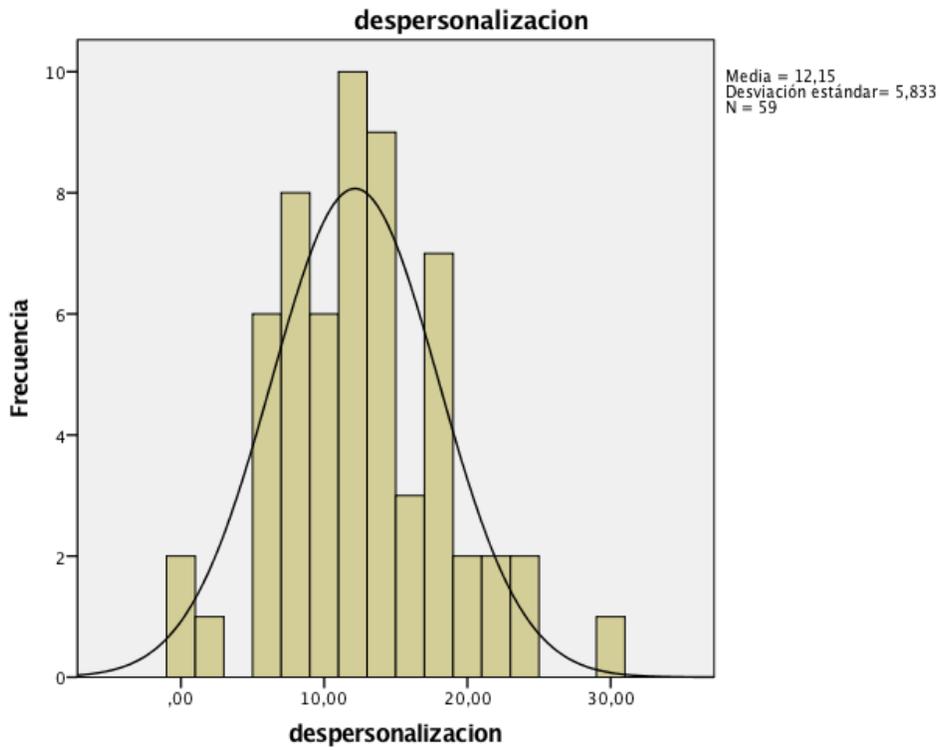


Figura 6. Histograma de la dimensión despersonalización

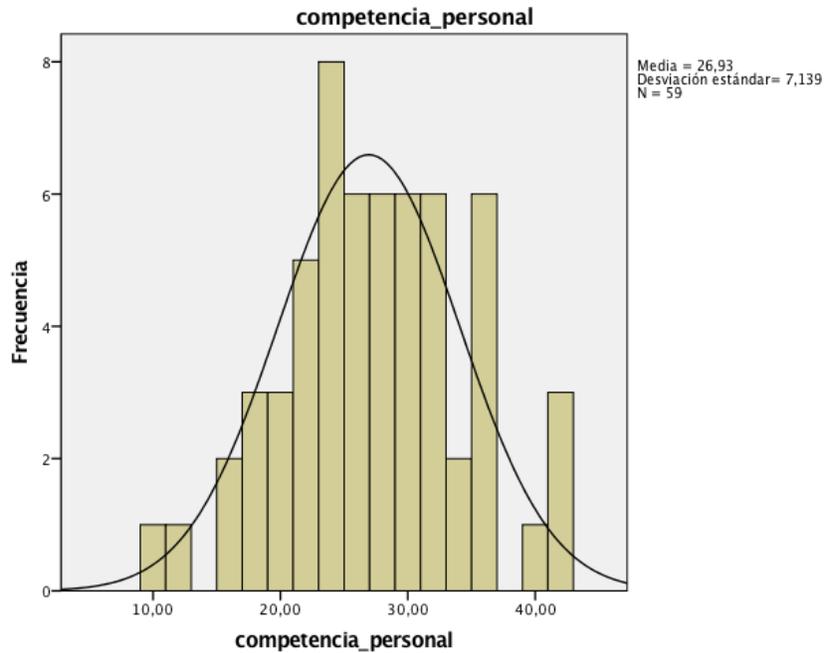


Figura 7. Histograma de la dimensión competencia personal.

A continuación, de acuerdo con el tercer objetivo específico, con el propósito de examinar la relación entre las variables sociodemográficas: como la edad, nivel educativo, estrato socio económico, ingresos mensuales, número de horas de trabajo, número de clientes, años en la actividad laboral con el síndrome de burnout, en concreto con las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal se llevó a cabo un análisis de correlación. Estos resultados se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5

Relación entre dimensiones de síndrome de burnout y variables sociodemográficas

	Síndrome Burnout		
	Agotamiento emocional	Despersonalización	Competencia personal
Edad	0,20ns	0,09ns	-0,09ns
Nivel educativo	-0,12ns	-0,03ns	0,01ns
Estrato	-0,13	0,02ns	0,13ns
Ingresos mensuales	-0,29*	-0,06ns	0,22ns
Nº horas trabajo	0,03ns	0,21ns	0,01ns
Nº clientes	-0,25ns	-0,18ns	-0,18ns
Años en el oficio	-0,08ns	-0,12ns	0,01ns

Tras los resultados obtenidos se comprueba que solo el nivel de ingresos mensuales se relaciona con el agotamiento emocional. Un mayor nivel de ingresos mensuales se relacionó de manera negativa y estadísticamente significativa con el agotamiento emocional. Es decir, las mujeres que ganan menos muestran mayor agotamiento emocional. El resto de variables no se asociaron de manera estadísticamente significativa con las dimensiones de síndrome de burnout.

7. Discusión

Se recuerda que el objetivo principal del presente estudio fue examinar el síndrome de burnout y la línea jurisprudencial del trabajo sexual en Colombia. En cuanto a la línea jurisprudencial se comprueba que se trata de una actividad no contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, sin embargo, existe una sentencia que marca un hito en este campo. Por una parte, se comprueba que el nivel promedio de síndrome de burnout en las participantes fue medio y que solo el nivel de ingresos se relaciona con el agotamiento emocional. A continuación, se discuten los principales resultados obtenidos.

7.1. Normatividad Colombiana

En primer lugar, se recuerda que existen tres modelos tradicionales imperantes respecto a la regulación del trabajo sexual, estos modelos son: el prohibicionista es el que prohíbe y sanciona la conducta; el abolicionista es aquel que desconoce el fenómeno y, por otro lado, el reglamentista que regula la actividad y la reconoce socialmente. De acuerdo con la revisión llevada a cabo, en Colombia existen algunas normas referidas al modelo prohibicionista y otras referidas al reglamentista.

Las normas englobadas en el modelo prohibicionista son aquellas contempladas en el código penal, en concreto: la inducción a la prostitución, el proxenetismo con menores, constreñimiento a la prostitución, trata de personas y estímulo a la prostitución de menores de edad. Así como la Ley 679 de 2001, Ley 747 de 2002, Ley 985 de 2005 y Ley 1336 de 2009. Todas estas normas prohíben la explotación sexual infantil, la inducción y/o constreñimiento, sin embargo, no existe ninguna norma que prohíba el trabajo sexual tal y como se ha entendido a lo largo de la presente investigación. Se recuerda que el trabajo sexual ha sido entendido como los servicios sexuales realizados a cambio de una

remuneración económica, siempre con el consentimiento de la persona que ejerce tal actividad.

En cuanto a las normas referidas al modelo reglamentista destaca el código nacional de policía, en concreto considerando el Decreto 1355 de 1970, el Acuerdo 79 de 2003 Distrito Capital; la Ley 902 de 2004; Decreto Distrital 335 de 2009; y el Decreto Distrital 116 de 2010. De modo general todas estas normas apuntan que la prostitución no es punible, que se deben establecer unas medidas relacionadas con la protección de la salud e higiene de las personas que ejercen esta actividad, que existe una normatividad dirigida a los establecimientos comerciales donde se ejerce la prostitución y, asimismo, la normatividad reglamentista considera aspectos como la rehabilitación y ubicación de zonas de tolerancia.

Por tanto, el modelo imperante en Colombia, respecto a la regulación del trabajo sexual, es un modelo mixto. Se trata de un modelo mixto porque, por una parte, el derecho penal no prohíbe la conducta sino los delitos en torno a ella, y por otra parte el derecho policivo trata de regular y proteger el trabajo sexual bajo unas normas referidas a aspectos de salubridad, higiene y zonas de tolerancia mediante la educación, siendo el fin último la protección de la integridad de las personas dedicadas al trabajo sexual.

Así pues, considerando lo anterior se concluye que no existe ley que regule el trabajo sexual en Colombia, en materia laboral ni en seguridad social, que consagre derechos y garantías a favor de las personas que se dedican al trabajo sexual. No obstante, sí existen precedentes jurisprudenciales que protegen los derechos laborales de esta actividad laboral. En este sentido, tras la revisión jurisprudencial realizada en la presente investigación, es necesario destacar la Sentencia hito T 629/2010 (Corte Constitucional, T-629, 2010). Esta sentencia es considerada como un precedente constitucional en cuanto a las garantías y reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexual, toda vez que la trabajadora

sexual goce de autonomía suficiente para el ejercicio de dicha actividad. La Corte Constitucional a través de este pronunciamiento reconoce la relación laboral entre empleador y empleada dado que se probó los tres elementos que configuran el contrato de realidad: actividad personal, subordinación y remuneración. Además, esta providencia resulta un hito dado que protege los derechos fundamentales (libre desarrollo de la personalidad, libre elección profesional, derecho a la igualdad y autodeterminación sexual) y derechos laborales de trabajadores sexuales en Colombia.

Si bien es cierto existió una iniciativa de Proyecto de Ley No 079 de 2013, en la actualidad el proyecto de ley se encuentra archivado, por lo que el trabajo sexual sigue siendo una actividad reconocida únicamente por la Corte Constitucional. En definitiva, no existe regulación en el código sustantivo del trabajo, pero se hace necesario que el Estado a través del Gobierno Nacional promulgue leyes para brindar una seguridad jurídica y amparar los derechos laborales y de seguridad social de las personas que se dediquen al trabajo sexual.

Se puede afirmar que en Colombia a pesar de que existe un precedente constitucional referido al trabajo sexual, existen vacíos y controversias en torno a la aplicabilidad y tratamiento que se les otorga a las personas dedicadas al trabajo sexual. En este sentido, se solicitó a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) *Positiva* y *SURA* que brindaran información sobre la vinculación y documentación requerida para la afiliación a la ARL por parte de las trabajadoras sexuales. Las respuestas obtenidas de cada ARL fueron diferentes, de igual forma no tienen en cuenta el precedente judicial y una de ellas (*Positiva*) excluye a la vinculación como trabajadoras dependientes vulnerando así el principio de igualdad (ANEXO 3 y 4).

Para finalizar, tras la revisión realizada de la línea jurisprudencial, el trabajo sexual en Colombia no es ilegal, es permitido. En este caso específico se logra partir de la licitud del individuo para llegar a la licitud de la conducta, es decir, se analizan los derechos a la igualdad, la libertad y la dignidad humana para concluir que no está prohibida la venta de servicios sexuales y, por tanto, la misma debe ser protegida por el Estado.

7.2. Síndrome de Burnout en Trabajadoras Sexuales

En primer lugar, los resultados de este estudio evidencian la existencia del síndrome de burnout en las mujeres evaluadas. El nivel promedio tanto para agotamiento emocional y competencia personal superó el valor medio del rango de puntuación, lo que indica que las mujeres evaluadas tienen niveles medios-altos en agotamiento emocional y competencia personal. Si se comparan estos resultados con los obtenidos en un estudio previo similar, las puntuaciones obtenidas en la presente muestra son bastante mayores. Una posible explicación puede ser que en el estudio realizado por Vanwesenbeeck (2006) la muestra estuvo compuesta por mujeres que se dedicaban al trabajo sexual en los Países Bajos, lugar donde el trabajo sexual está permitido y reglamentado desde el año 2000.

En cuanto a la relación entre las variables sociodemográficas: edad, nivel educativo, estrato socioeconómico, ingresos mensuales, número de horas de trabajo, años como trabajadora sexual; y síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal, solo hubo una relación estadísticamente significativa entre el nivel de ingresos y el agotamiento emocional.

Esto indica que tener un menor nivel de ingresos mensuales se asocia con mayor nivel de agotamiento emocional. Este resultado coincide con estudios previos donde también encontraron una relación entre el nivel de ingresos y el agotamiento emocional. Por

ejemplo, en enfermeros se encontró que el agotamiento emocional se relacionó con el trabajo por turnos y con la remuneración salarial (Muñoz et al., 2018; Vidotti, Ribeiro, Galdino y Martins, 2018). En otra investigación reciente (Saijo, Yoshioka, Hanley, Kitaoka y Yoshida, 2018) realizada con médicos rurales, se concluye que la satisfacción con el salario se asocia con menor síndrome de burnout, específicamente los resultados obtenidos mostraron que los médicos satisfechos con su salario tenían menos probabilidad de renunciar a su trabajo por motivos de agotamiento emocional. En definitiva, si bien tener un mayor salario se asocia con menor síndrome de burnout, en concreto, con menor agotamiento emocional, no obstante, el agotamiento, al igual que las otras dimensiones de síndrome de burnout, no solo se asocian con el trabajo sexual sino con experiencias particulares del trabajo, tal y como señaló Vanwesenbeeck (2006). Es importante mencionar que casi la mayoría de la muestra estuvo formada por mujeres pertenecientes a un nivel socioeconómico muy bajo, estrato socioeconómico uno. El estrato socioeconómico en realidad alude al barrio donde vive la persona evaluada, más que al nivel de ingresos en sí mismo. Por tanto, esto puede explicar por qué el estrato no se asoció con el síndrome de burnout.

Respecto al número de horas y número de clientes, al igual que en el estudio de Vanwesenbeeck (2006), ninguna de las dos variables se asoció con el síndrome de burnout. Además, el nivel educativo tampoco se asoció de manera estadísticamente significativa. Por ello, son necesarios futuros estudios con análisis de datos más avanzados, por ejemplo, modelos de ecuaciones estructurales, para examinar si estas variables están mediadas o son moderadas por la variable nivel de ingresos mensuales y su relación con el síndrome de burnout.

En cuanto a la edad, en el presente estudio no hubo una relación entre la edad y síndrome de burnout. Este resultado coincide en parte con los resultados de un estudio previo, donde la edad no se asoció con el agotamiento emocional, pero sí con la despersonalización y competencia personal (Vanwesenbeeck, 2006). La media de edad de la muestra evaluada fue joven, por lo que son necesarios estudios futuros con mayor muestra y mayor heterogeneidad en edad para examinar si la edad efectivamente se asocia con los diferentes factores de síndrome de burnout.

Por tanto, el estrés laboral o síndrome de burnout si bien ha sido ampliamente estudiado en profesiones relacionadas con la salud, también lo padecen las mujeres que se dedican al trabajo sexual. Por tanto, es necesario la reglamentación de esta actividad como laboral, puesto que la criminalización no es una estrategia de protección dado que va en contravía respecto a derechos fundamentales como la iniciativa económica y sexual, autodeterminación, desarrollo de la libre personalidad y derechos de los trabajadores sexual. La criminalización se asocia con el aumento de la vulnerabilidad, estigma y explotación. Sin embargo, la despenalización y regulación del trabajo sexual supone un requisito previo para el desarrollo e implementación de intervenciones dirigidas a trabajadores sexuales (Vanwesenbeeck, 2006).

Es importante mencionar las principales limitaciones de la presente investigación. La primera de ellas es que se empleó un muestro no probabilístico y por tanto los resultados no pueden ser generalizados a la población general. No obstante, por las características particulares de la muestra y el desconocimiento actual de cifras oficiales de trabajadoras sexual es prácticamente imposible poder realizar un muestreo probabilístico. No obstante, se recomienda para futuros estudios incluir muestras más numerosas e incluyendo tanto a varones como mujeres. Asimismo, se recomienda para futuros estudios incluir muestras

más heterogéneas en cuanto a la edad de los participantes. Además, se recomienda incluir preguntas para recabar información sobre si los trabajadores y trabajadoras sexuales son independientes o dependientes, es decir, si ejercen el trabajo sexual en un establecimiento de comercio o de manera independiente, también será interesante incluir preguntas relacionadas con riesgos laborales para conocer si han sufrido algún tipo de accidente y el manejo que se les dio desde las administradoras de riesgos laborales.

Esta investigación proporciona una revisión del marco jurídico actual en Colombia y se trata de la primera investigación a nivel nacional que evalúa el síndrome de burnout en trabajadoras sexuales.

Así pues, se recomienda que desde la investigación se aporte a la implementación de leyes para la regulación de esta actividad como laboral con todos los derechos y deberes, garantizando así los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras sexuales. Pues un trabajo es digno siempre y cuando goce de su reglamentación y existan garantías de derechos humanos, y esto siempre ha venido por la lucha realizada por parte de los trabajadores de cualquier actividad laboral y no por el trabajo en sí mismo. Por ello, la política pública debe considerar no solo la regulación del trabajo sexual de modo general, sino atendiendo ciertas particularidades como, por ejemplo, la discriminación positiva pues en su mayoría son mujeres y/o personas pertenecientes a grupos que necesitan una atención diferencial como son las minorías (LGBTI, indígenas, afrocolombianos, víctimas del conflicto armado, etc.). Asimismo, para esta regulación es necesario involucrar a los diferentes sectores (colectivos minoritarios, asociaciones de trabajadoras sexuales, sector salud, educativo, etc.) y siempre desde la interdisciplinariedad al ser un problema social que atañe aspectos bio-psico-sociales del desarrollo humano de las personas. La regulación de esta actividad como laboral en definitiva permitirá, entre otros factores, mejorar la calidad

de vida y bienestar de las personas dedicadas a esta actividad, disminuir el estigma hacia estas personas, mejorar las relaciones entre los diferentes sectores de la sociedad, y en última instancia proteger los derechos humanos.

8. Conclusiones

- En la presente investigación se entiende por trabajo sexual el intercambio de actividades sexuales por dinero, siempre y cuando la persona lo ejerza en autonomía propia y sea mayor de edad.
- El trabajo sexual es permitido al no existir la prohibición de tal actividad en el Código Penal.
- La normatividad laboral referida al trabajo sexual es nula, pues el trabajo sexual no está contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.
- La falta de prohibición y/o legalización conlleva la vulneración de los derechos laborales y garantías constitucionales imponiendo esta actividad a un estigma social y de clandestinidad.
- Respecto a los modelos jurídicos que regulan la actividad del trabajo sexual, se concluye que el modelo es mixto al incluir normas relacionadas con la prohibición y normas relacionadas con la reglamentación.
- Tras la revisión del ordenamiento jurídico se encuentra el amparo por vía de la honorable Corte Constitucional en la Sentencia T 629/2010. La corte resuelve amparar los derechos fundamentales y laborales a la igualdad de trato ante la ley, a la no discriminación, al trabajo, la seguridad social y a la dignidad.
- El proyecto de Ley No 079 de 2013 actualmente se encuentra archivado, por lo cual es necesario el desarrollo y planteamiento de una nueva iniciativa de proyecto de ley para garantizar integralmente la actividad de trabajo sexual.
- Las trabajadoras sexuales evaluadas en el presente estudio informaron de niveles medios-altos de síndrome de burnout en sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal.

- No hubo una relación estadísticamente significativa entre la edad, nivel educativo, estrato socioeconómico, número de horas de trabajo, número de clientes y años de experiencia en tal actividad y las dimensiones de síndrome de burnout, es decir agotamiento emocional, despersonalización y competencia personal.
- Un mayor nivel de ingresos mensuales se asoció de manera negativa y estadísticamente significativa con un menor nivel de agotamiento emocional.
- El síndrome de burnout, es decir, estrés derivado de las actividades laborales está presente en las trabajadoras sexuales, por lo que debe ser considerado como un riesgo laboral por las administradoras de riesgos laborales.
- Es necesario el desarrollo de una ley para regular esta actividad laboral, considerando las particularidades propias de la misma, desde una perspectiva interdisciplinar y considerando a los diferentes agentes involucrados.
- Con el fin de evitar un Estado en anomia son necesarias normas legales y sociales para la convivencia humana, con el fin último de proteger los derechos humanos.

9. Referencias

Altman, D. (2001). *Global sex*. Chicago: The University of Chicago.

Amaya, R. M. R. (2014). Síndrome de burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia, 2013. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 43, 146-153. doi: 10.1016/j.rcp.2014.03.001

Amnistía Internacional (2015). *Los derechos de los trabajadores y trabajadoras sexuales son derechos humanos*. Recuperado el 6 de agosto de 2018 de: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2015/08/sex-workers-rights-are-human-rights/>

Amnistía Internacional (2016). *Preguntas y respuestas: Política para proteger los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras sexuales*. Recuperado el 6 de agosto de 2018 de: <https://www.amnesty.org/es/qa-policy-to-protect-the-human-rights-of-sex-workers/>

Bährer-Kohler, S. y Hemmeter, U. (2013). Aspects of mental health care provision of the elderly in Switzerland. *Geriatric Mental Health Care*, 1, 11-19. doi: 10.1016/j.gmhc.2012.11.002

Beltrán, A. y López, J. (2010). Comprensión desde las historias de vida de los estilos de afrontamiento ante el estrés en un grupo de trabajadoras sexuales de Bogotá. *Psychologia*, 4, 131-141.

Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Burke, R. J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping. *Anxiety Stress and Coping*, 10, 1-18. doi: 10.1080/10615809808248319
- Calvillo, C., Sánchez-Fuentes, M. M. y Sierra, J. C. (2018). Revisión sistemática sobre la satisfacción sexual en parejas del mismo sexo. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9, 115-136. doi: 10.23923/j.rips.2018.02.018
- Campos, A. R. y de Barros, J. I. (2018). Burnout in anesthesiology. *Brazilian Journal of Anesthesiology*, 68, 507-517. doi: 10.1016/j.bjane.2018.04.007
- Carvajal-Muñoz, P. M. (2013). El reconocimiento de derechos a la comunidad LGBTI. *Jurídicas CUC*, 9, 123-141.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: job stress in the human service*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo y de la seguridad social [Código]. (2017). 40 ed. Legis.
- Comité Durbar Mahila Samanwaya. (1997). Sex Workers' Manifiesto, tema de la Primera Conferencia Nacional de trabajadores sexuales. [Const.]. (1991). 2da Ed. Legis.
- Congreso de Colombia. (agosto de 2013). Las personas que ejercen la prostitución, se fijan medidas afirmativas a su favor y se dictan otras disposiciones orientadas a restablecer sus derechos. [Proyecto Ley 079 de 2013].
- Congreso de Colombia. (29 de julio de 2016). Artículo 43 [Título III]. Ley Código de Policía [Ley 1801 de 2016].

Congreso de Colombia. (29 de julio de 2016). Artículo 44 [Título III]. Ley Código de Policía [Ley 1801 de 2016].

Congreso de Colombia. (29 de julio de 2016). Artículo 45 [Título III]. Ley Código de Policía [Ley 1801 de 2016].

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 13. [Título II]. Ed. Legis.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 25. [Título II]. Ed. Legis.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 26. [Título II]. Ed. Legis.

Cordes, C. L. y Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656. doi: 10.2307/258593

Cordes, C. L., Dougherty, T. W. y Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701.

Corte Constitucional. (14 de diciembre de 1995). Sentencia T-620 de 1995. [MP Vladimiro Naranjo Mesa].

Corte Constitucional. (14 de julio de 1997). Sentencia C-507 de 1999. [MP Vladimiro Naranjo Mesa].

Corte Constitucional. (25 de septiembre de 1997). Sentencia SU-476 de 1997. [MP Vladimiro Naranjo Mesa].

Corte Constitucional. (13 de agosto de 2010). Sentencia T- 629 de 2010. [MP Juan Carlos Henao Pérez].

Corte Constitucional. (31 de octubre de 2016). Sentencia T-594 de 2016. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado].

Díaz, F. y Gómez, C. (2016). La investigación sobre el syndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33, 113-131.

El-Bassel, N., Schilling, R. F., Irwin, K. L., Faruque, S., Gilbert, L., Von Bargen, J., ...Edlin, B. R. (1997). Sex trading and psychological distress among women recruited from the streets of Harlem. *American Journal of Public Health*, 87, 66-70.

El Espectador (2017). Los reclamos de las trabajadoras sexuales en Bogotá. Recuperado el 5 de mayo de 2018 de https://www.google.com.co/search?hl=es&ei=-7gVW7z4FrGd5wLk-aO4Ag&q=293++por+cada+100000+habitantes+trabajadoras+sexuales+en+bogota&oq=293++por+cada+100000+habitantes+trabajadoras+sexuales+en+bogota&gs_l=psy-ab.3...13648.20347.0.20466.28.26.0.0.0.349.3369.0j13j4j1.18.0....0...1c.1.64.psy-ab..13.0.0...0.jQxEU_kLfm8

El Mundo (2017). *Las cifras de la prostitución*. Recuperado el 3 de agosto del 2018 de: <http://www.elmundo.es/television/2017/04/26/59007c6ae2704e48708b462b.html>

Farley, M., Baral, I., Kireme, M. y Sezgin, U. (1998). Prostitution in five countries: Violence and post-traumatic stress disorder. *Feminism and Psychology*, 8, 405-426.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal Social Issues*, 30, 159-165.

Freudenberger, H. J. y Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Nueva York, NY: Anchor Press.

- Gil-Monte, P. R. y Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Goodman, E. A. y Boss, R. W. (2002). The phase model of burnout and employee turnover. *Journal of Health and Human Services Administration*, 25, 33-47.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gradey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110.
- Gutiérrez, G. A., Celis, M. A., Moreno, S., Farias, F. y Suárez, J. J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11, 305-309.
- Heim, D (2007). *Prostitución y exclusión social informe de investigación*. Recuperado el 3 de agosto de 2018 de: <http://www.fbofill.cat/sites/default/files/1557.pdf>
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85, 551-575.
- Hochschild, A. R. (1988). The managed heart; Commercialization of human feeling. En C. Clark y H. Robboy (Eds.), *Social interaction: Readings in sociology* (pp.456-467). New York: St. Martin's Press.
- Hoigard, C. y Finstad, L. (1992). *Backstreets: Prostitution, Money, and Love*. Cambridge: Polity.

Illner, M. (2011). Talk Show [serie de televisión de Deutsche Welle]. Deutsches Fernsehen.

Islas, R. A. C., Gutiérrez, F. J. C., Castellanos, J. L. y Méndez, K. P. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2° nivel en México. *Educación Médica*, 18, 254-261. doi: 10.1016/j.edumed.2016.09.001

Jennes, V. (1993). Making it work: The prostitutes' rights movement in perspective. Nueva York, NY: Aldine de Gruyter.

Juliano, D. (2005). El trabajo sexual en la mira. Polémicas y estereotipos. *Cadernos Pagu*, 25, 79-106.

Kaschka, W. Korczak, D. y Broich, K. (2011). Modediagnose Burn-out. *Deutsches Ärzteblatt*, 108, 781-787. doi: 10.3238/arztebl.2011.0781

Kempadoo, K. (1998). *Introduction: Globalizing sex workers' rights*. Nueva York, NY: Routledge.

Marín-Tejeda, M. (2017). Prevención de burnout y fatiga por compasión: evaluación de una intervención grupal. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9, 117-123. doi: 10.1016/j.jbhsi.2018.01.008

Maslach, C. (2002). *Burnout. The cost of caring*. Cambridge, MA: Malor.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.

Muñoz, S., Ordoñez-Villota, J. N., Solarte-Moncayo, M. N., Valverde-Ceron, Y. C., Villarreal-Castro, S. y Zemanate-Perez, M. L. (2018). Síndrome de Burnout en

enfermeros del Hospital Universitario San José, Popayán. *Revista Médica de Risaralda*, 24, 34-37.

Navas, G. y Pino, S. (2013). *El abogado del trabajador. Desde el inicio de la vida laboral hasta después de la pensión*. Bogotá: Intermedio Editores S. A. S.

Nguyen, H. T. T., Kitaoka, K., Sukigara, M., y Thai, A. L. (2018). Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory. *Asian Nursing Research*, 12, 42-49. doi: 10.1016/j.anr.2018.01.003

Organización Mundial de la Salud (2000). La organización del trabajo y el estrés.

Recuperado el 7 de mayo de 2018 de:

http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés.

Recuperado el 7 de mayo de 2018 de:

http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Organización Mundial de la Salud (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. Recuperado el 7 de mayo de 2018 de:

http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Organización Mundial de la Salud (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los

Países en Desarrollo. Recuperado el 7 de mayo de 2018 de:

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=2708CDAFDAD3DF8C9FC2F51B9E91C2D3?sequence=1

- Palmer, Y., Gómez-Vera, A., Cabrera-Pivaral, C., Prince-Vélez, R. y Searcy, R. (2005). Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anestesiólogos. *Salud Mental*, 28, 82-91.
- Prado, J. F. U., Flores, P. R. L., Galicia, C. P. y Saisó, A. G. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, DF 1. *Acta de Investigación Psicológica*, 4, 1554-1571. doi: 10.1016/S2007-4719(14)70393-X
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. doi: 10.1016/j.estger.2013.11.010
- Pineda, O. B., Varela, N., Pérez, D., Dómez, R. L., Vilorio, A. y Romero, L. (2018). Models of multivariate regression for labor accidents in different production sectors: Comparative study. En *Data Mining and Big Data: Third International Conference, Shanghai, China, June 17–22, 2018, Proceedings* (Vol. 10943, p. 43). Springer.
- Ramírez, M. R., Otero, P., Blanco, V., Ontaneda, M. P., Díaz, O. y Vázquez, F. L. (2018). Prevalence and correlates of burnout in health professionals in Ecuador. *Comprehensive Psychiatry*, 82, 73-83. doi: 10.1016/j.comppsy.2017.11.011
- Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual (2012). *Documento de la Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual*. Recuperado el 27 de mayo de 2018 de: http://www.nswp.org/sites/nswp.org/files/documento_de_politica_trabajo_sexual_como_trabajo_nswp_-_2017.pdf
- Saijo, Y., Yoshioka, E., Hanley, S. J., Kitaoka, K. y Yoshida, T. (2018). Job Stress Factors Affect Workplace Resignation and Burnout among Japanese Rural Physicians. *The*

Tohoku Journal of Experimental Medicine, 245, 167-177. doi:

10.1620/tjem.245.167

Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.

Sánchez-Fuentes, M. M. y Sierra, J. C. (2015). Sexual satisfaction in a heterosexual and homosexual Spanish sample: the role of socio-demographic characteristics, health indicators, and relational factors. *Sexual and Relationship Therapy*, 30, 226-242. doi: 10.1080/14681994.2014.978275

Schaufeli, W. B., Maslach, C. y Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis.

Schaufeli, W. B. y van Dierendonck, D. (1995). A cautionary note about the cross-national and clinical validity of cut-off points for the Maslach Burnout Inventory. *Psychological Reports*, 76, 1083-1090.

Vallejo-Martín, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33, 137-145. doi: 10.1016/j.rpto.2017.02.001

Vanwesenbeeck, I. (2006). Burnout among female indoor sex workers. *Archives of Sexual Behavior*, 34, 627-639. doi: 10.1007/s10508-005-7912-y

Vanwesenbeeck, I., de Graaf, R., van Zessen, G., Straver, C. J. y Visser, J. H. (1995). Professional HIV risk taking, levels of victimization, and well being in female prostitutes in The Netherlands. *Archives of Sexual Behavior*, 24, 503-515.

Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q. y Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. doi: 10.1590/1518-8345.2550.3022

Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S. y Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6, 45-55. doi: 10.5460/jbhsi.v6.2.47026

Weitzer, R. (2000). *Sex For Sale: Prostitution, Pornography, and the Sex Industry*. Nueva York, NY: Routledge Press.

10. Anexos

1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo he sido invitado/a a participar en un proyecto sobre el comportamiento sexual el cual tiene como objetivo evaluar variables relacionadas con la salud sexual en participantes de 18 años en adelante que residen en Colombia. Para completar los siguientes cuestionarios se requiere un tiempo aproximado de 10 minutos.

Esta investigación está dirigida por la PhD María del Mar Sánchez-Fuentes, profesora e investigadora de la Universidad de la Costa. Antes de tomar la decisión acerca de participar o no en el estudio, le sugerimos leer detenidamente todos los apartados del presente documento. Este proceso se conoce como Consentimiento Informado. Puede formular las preguntas que considere necesarias antes de firmar. Los investigadores están en la obligación de responderlas y de aclarar cualquier inquietud. Usted puede encontrar palabras o términos con los cuales no está familiarizado o que sean de difícil comprensión, por lo que también puede solicitar que le sean explicados. Su participación en el estudio está protegida por la legislación internacional, nacional e institucional en la que se protege la dignidad, autonomía, derechos y se procura el bienestar de participantes en proyectos de investigación. Para garantizar esto, se elabora el presente formato de Consentimiento Informado.

Propósito del estudio. El propósito de este estudio es evaluar las actitudes hacia determinados pensamientos y conductas sexuales de hombres y mujeres. La información que pueda ser obtenida con su participación en el estudio será usada con fines de académicos y de investigación en el ámbito universitario. Siempre será mantenida la confidencialidad de sus datos personales.

Retribución y beneficios por la participación. Usted NO recibirá dinero por participar en este estudio. Su participación es una contribución para el desarrollo de la ciencia, en especial en marco de la salud sexual y reproductiva de los colombianos.

Participación voluntaria. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene la libertad de retirar su consentimiento de participación en esta investigación. Durante la fase de evaluación, puede decidir libremente no responder a preguntas que no desee responder.

Riesgos e incomodidades. No se conoce o espera que corra algún riesgo por participar en este estudio. De acuerdo con el Artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, esta investigación es categorizada como INVESTIGACIÓN CON RIESGOS MÍNIMOS, no se desarrollará ningún procedimiento invasivo.

Confidencialidad. Cualquier información personal que haga parte de los resultados de la investigación será mantenida de manera confidencial. En ninguna publicación en la que se usen los resultados de las encuestas que diligencie se mencionará su nombre. La participación es COMPLETAMENTE ANÓNIMA.

Información. Para obtener información acerca de esta investigación puede comunicarse con María del Mar Sánchez-Fuentes al correo electrónico msanchez26@cuc.edu.co

Si está de acuerdo en participar y ha leído la información anterior,

por favor, MARQUE LA SIGUIENTE CASILLA

Fecha: ___ de _____ de 2018

Muchas gracias por su colaboración

2. Instrumentos de evaluación

Sexo	Varón	<input type="checkbox"/>
	Mujer	<input type="checkbox"/>
Edad (Indique su edad en años)		<input type="checkbox"/>
Edad de su pareja (Indique la edad de su pareja en años)		<input type="checkbox"/>
Indique el número de años y/o meses que lleva con su relación de pareja actual	Años:	<input type="checkbox"/>
	Meses:	<input type="checkbox"/>
¿Cómo describiría su actual relación de pareja?	No convivo con mi pareja	<input type="checkbox"/>
	Convivo con mi pareja	<input type="checkbox"/>
	Estoy casado/a y convivo con mi pareja	<input type="checkbox"/>
¿Tiene actividad sexual dentro de esa relación?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
¿Tiene hijos?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo indique el número de hijos	<input type="checkbox"/>	
¿Qué edad tenía cuando mantuvo su primera relación sexual (anal, oral o vaginal)?		<input type="checkbox"/>
¿Con cuántas parejas diferentes ha mantenido relaciones sexuales (anal, oral o vaginal)?		<input type="checkbox"/>
¿Con cuántos clientes aproximadamente ha mantenido relaciones sexuales (anal, oral o vaginal)?		<input type="checkbox"/>
Indique su orientación sexual	Exclusivamente heterosexual	<input type="checkbox"/>
	Predominantemente heterosexual, aunque con contactos homosexuales más que esporádicos	<input type="checkbox"/>

Predominantemente heterosexual, aunque con contactos homosexuales más que esporádicos	
Bisexual	
Predominantemente homosexual, aunque con contactos heterosexuales más que esporádicos	
Predominantemente homosexual, aunque con contactos heterosexuales esporádicos	
Exclusivamente homosexual	

Nivel de estudios completados o en curso	Sin estudios	
	Educación Primaria	
	Educación Secundaria	
	Universitarios	

Indique su nivel socioeconómico	Estrato 1	
	Estrato 2	
	Estrato 3	
	Estrato 4	
	Estrato 5	
	Estrato 6	

Indique su nivel de ingresos mensuales	
---	--

Indique el número de años que tiene trabajando como trabajadora sexual	Años: 10	Meses:
--	----------	--------

Indique el número de horas semanales que dedica a su empleo como trabajadora sexual	
---	--

Indique los motivos por los que ejerce la prostitución	Disfrute sexual	
	Dinero (es mi fuente principal de ingresos)	
	Dinero extra (no es mi fuente principal de ingresos)	
	Estoy obligada por otra persona	
	Otro (indique cual):	

Indique si mantiene relaciones sexuales con...	Hombres	
	Mujeres	
	Ambos, hombres y mujeres	

UBOS-C

A continuación, encontrará algunas frases sobre cómo se puede sentir debido a su trabajo. Lea cada una de ellas y escoja la respuesta con la que mejor se identifique. **Por favor, recuerde lo que significa cada número de la escala de respuesta.**

0 = Nunca

1 = Casi nunca

2 = Pocas veces

3 = Algunas veces

4 = A menudo

5 = Casi siempre

6 = Siempre

Me siento agotado/a mentalmente debido a mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Al final de un día laboral me siento vacío/a	0	1	2	3	4	5	6
Me siento cansado/a cuando me levanto y hay otro día laboral por delante	0	1	2	3	4	5	6
Trabajar todo el día con los clientes es una carga pesada para mí	0	1	2	3	4	5	6
Me siento “quemado/a” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Me siento frustrado/a con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Siento que hago demasiado esfuerzo para mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Me siento al límite de mis fuerzas	0	1	2	3	4	5	6
Siento que trato a algunos clientes demasiado impersonalmente	0	1	2	3	4	5	6
Siento que me he vuelto más indiferente hacia las personas desde que realizo este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Me preocupa que mi trabajo me insensibilice emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
Realmente no me importa lo que les pase a algunos de mis clientes	0	1	2	3	4	5	6
Siento que los clientes me culpan por sus problemas sexuales	0	1	2	3	4	5	6
Puedo empatizar fácilmente con los sentimientos y deseos de mis clientes	0	1	2	3	4	5	6
Se bien cómo satisfacer las necesidades de mis clientes	0	1	2	3	4	5	6
Siento que influyo en la vida de otras personas de manera positiva a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis clientes	0	1	2	3	4	5	6
Trabajar con clientes me anima	0	1	2	3	4	5	6
He logrado muchas cosas valiosas con este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
En mi trabajo, trato muy calmadamente los problemas emocionales	0	1	2	3	4	5	6

3. Derecho de Petición a ARL Positiva y Respuesta

Barranquilla 07 de noviembre de 2018

POSITIVA
Compañía de Seguros
E. S. D.

POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS
Orig: SANDRA MILENA PARRA BARRE
Dest: GERENCIA DE AFILIACIONES
Objeto: DERECHOS DE PETICION
Fecha: 08/11/2018 11:01 AM
Id: ENT-184236 PQR:845280
Copia: 2 Anx: 0

ASUNTO: DERECHO DE PETICIÓN ARTÍCULO 23 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Cordial saludo:

Sandra Milena Parra Barrera identificada con Cédula 1022961452 de Bogotá, en ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y con el lleno de los requisitos del artículo 5 del Código de lo Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011, respetuosamente me dirijo a su despacho con el fin de solicitarle:

HECHOS

PRIMERO: Soy estudiante de la Universidad de la Costa de Barranquilla de la facultad de derecho, actualmente me encuentro realizando mi trabajo de grado para obtener mi título de abogada.

SEGUNDO: Mi proyecto de investigación se titula SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORAS SEXUALES UNA MIRADA A TRAVES DE LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA.

TERCERO: Mi proyecto de investigación pretende revisar la jurisprudencia colombiana y evaluar el síndrome de burnout en mujeres que se dedican a la prostitución. El síndrome de burnout es el estrés asociado con la actividad laboral de un individuo, y el estrés es considerado por la organización internacional del trabajo (OIT) un riesgo laboral.

CUARTO: Tras los resultados obtenidos se comprueba que en Colombia a través de la sentencia T 629 del 2010 se ordenaron las garantías para las trabajadoras sexuales, en esta sentencia se especifica que no se deben discriminar y tienen los mismos derechos que las personas que cumplen cualquier otra labor. En este sentido, la jurisprudencia considera que las trabajadoras sexuales deben estar vinculadas a la seguridad social lo que comprende salud, pensión y riesgos laborales.

PRETENSIONES

PRIMERO: Les solicito responder a este derecho de petición resolviendo cada solicitud punto por punto y no de manera general teniendo en cuenta el artículo 16, parágrafo único de la ley 1437 de 2011 que reza:

PARÁGRAFO. Las entidades tienen la obligación de examinar integralmente la petición, y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro del marco jurídico vigente y que no sean necesarios para resolverla.

SEGUNDO: Les solicito brindar información respecto a la vinculación, y documentos requerido de las trabajadoras sexuales para su afiliación a la administradora de riesgos laborales (ARL).

TERCERO: Les solicito información sobre tipo de vinculación que puede afiliarse una trabajadora sexual como dependiente o independiente.

CUARTO: Les solicito información respecto al nivel de riesgo laboral (nivel 1, 2, 3, 4 y 5) y que tipos de riesgos laborales se tienen en cuenta para la actividad de trabajo sexual.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La investigación busca destacar la importancia del reconocimiento de derechos a las trabajadoras sexuales en Colombia. Así, proponer que la actividad de estas personas no siga siendo clandestina y aportar propuestas para lograr su reconocimiento e inclusión social, el reconocimiento de los derechos laborales como es la vinculación a la seguridad social la cual fue reconocido por la corte constitucional vía fallo de sentencia T-629/2010.

La prostitución es tan antigua como la sociedad la cual es ejercida por mujeres y hombres debido a diferentes factores sociales y económicos, y partimos del hecho que en Colombia la regulación de la prostitución es casi nula. El Estado y los legisladores son quienes tienen que definir leyes para proteger los derechos laborales y, además, la ciudadanía tiene el deber de aceptar y respetar a estas personas en el libre desarrollo de su personalidad y en el ejercicio de sus derechos sexuales sin importar opiniones personales y etiqueta toda vez que el ejercicio de esta actividad sea voluntario.

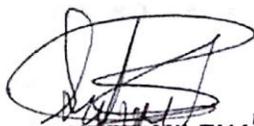
FUNDAMENTOS DE DERECHO

La Constitución política de 1991 en sus artículos 1, 2, 3, 5, 6, 15, 16, 25, 26, 24, 43, 44, 48 y 49 del Código Sustantivo del Trabajo y procesal del trabajo y de la seguridad social artículos 1, 5, 7, 9 y 10 y todas las normas en concordancia.

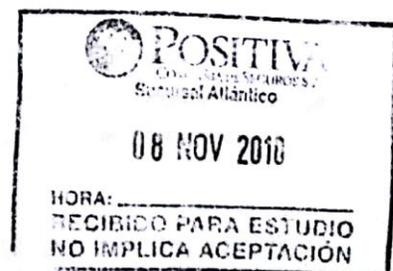
NOTIFICACIONES

La suscrita recibirá notificaciones en la carrera 70 # 91-35 conjunto Parques del Tivoli, torre 2 apartamento 705 y al celular 3205528078. Correo electrónico sparra10@cuc.edu.co

Cordialmente,



SANDRA MILENA PARRA BARRERA
C.C 1022961452 5 DE Bogotá
Estudiante De derecho





Barranquilla
47003

Señora
SANDRA MILENA PARRA BARRERA
C.C 1022961452

Carrera 70 No.91 – 35 Conjunto Parque del Tivoli Torre 2 apto. 705
Cel.3205528078

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS
orig:GERENCIA SUCURSAL COORDIN
dest:SANDRA MILENA PARRA BARRE
objeto:DERECHOS DE PETICION
fecha:16/11/2018 02:17 PM
lad:SAL-190289 PQR:845280
col:2 Anx:0 RpA:ENT-184236

ASUNTO: Derecho de Petición

De acuerdo a su solicitud radicada PQR 845280 del 08-11-2018, nos permitimos darle respuesta a cada uno de sus interrogantes sobre la vinculación de trabajadores sexuales al sistema de seguridad social específicamente ARL.

- 1- información respecto a la vinculación y documentos requeridos de las trabajadoras sexuales para su afiliación a la administradora de riesgo labores?

De conformidad a lo estipulado en el Decreto 1563 del 2016, mediante la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema de riesgos laborales, los trabajadores de servicios personales tales como trabajadores sexuales, damas de compañía, gigolo, prostituta.

Los requisitos exigidos según el decreto 1563-2016 son :

- formulario de afiliación completamente diligenciado
- formato de identificación de peligros establecido por el ministerio del trabajo, diligenciado de conformidad con las ocupaciones u oficios
- certificado del examen pre-ocupacional expedido por un medico especialista en salud ocupacional o medicina del trabajo.
- Fotocopia de cedula al 150%
- Certificado de salud y pension o planilla de pago vigente

- 2- Tipo de vinculación que puede afiliarse una trabajadora sexual como dependiente o independiente?

Las trabajadoras sexuales se deben afiliar como Independiente Voluntario

Positiva Compañía de Seguros S.A. • Nit: 860.011.153-6 • Línea gratuita: 01-8000-111-170,
Bogotá: 330-7000 / Móvil: #533 / Portal Web: www.positiva.gov.co

Positiva Compañía de Seguros @PositivaCol PositivaColombia

MIS_4_1_3_FR15 APO_13_2_2_FR01



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINHACIEN



3 - información respecto al nivel de riesgo laboral (NIVEL 1, 2,3,4,5) y que tipos de riesgos laborales se tienen en cuenta para la actividad de trabajado sexual?

De acuerdo con la clase de riesgos, el Gobierno Nacional estableció la siguiente tabla de cotización:

**CLASE DE TARIFA ACTIVIDADES
RIESGO**

I	0.522% Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1.044% Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas.
III	2.436% Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcohóles y artículos de cuero.
IV	4.350% Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada.
V	6.960% Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.

- Tipo de riesgo de las trabajadoras sexuales:

Están clasificados en clase de riesgo 3 con código 5169 según lo dispuesto en decreto 1563 del 2016

De esta manera se da respuesta a su solicitud en los términos que establece la ley.

Cordial saludo,


ENEDIS TAPIA MEJÍA
Gerente Coordinadora Sucursal Atlántico (E)

Elaboró: Ibama Serje
Revisó: Martha Vizcaino
Forma de Envío: A
Adjunto: 1 Folio

Positiva Compañía de Seguros S.A. • Nit: 860.011.153-6 • Línea gratuita: 01-8000-111-170.
Bogotá: 330-7000 / Móvil: #533 / Portal Web: www.positiva.gov.co

 Positiva Compañía de Seguros  @PositivaCol  PositivaColombia

MIS_4_1_3_FR15 APO_13_2_2_FR01



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINHACIENDA

Barranquilla 26 de noviembre de 2018

POSITIVA
Compañía de Seguros
E. S. D.

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS
Orig: SANDRA MILENA PARRA BARRE
Dest: GERENCIA MEDICA
Dcto: DERECHOS DE PETICION
Fecha: 26/11/2018 02:36 PM
Rad: ENT-194392 PQR: 856469
Fol: 3 Anx: 0

ASUNTO: DERECHO DE PETICIÓN ARTÍCULO 23 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Cordial saludo:

Sandra Milena Parra Barrera identificada con Cédula 1022961452 de Bogotá, en ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y con el lleno de los requisitos del artículo 5 del Código de lo Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011, respetuosamente me dirijo a su despacho con el fin de solicitarle:

HECHOS

PRIMERO: Soy estudiante de la Universidad de la Costa de Barranquilla de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, actualmente me encuentro realizando mi trabajo de grado para obtener mi título de abogada. Como ya es de su conocimiento de la solicitud radicada PQR 845280 del 8-11.2018 la cual fue objetada por la compañía y resuelta en su brevedad, quiero agradecerles de antemano por la información brindada que es de suma importancia para mi proyecto de grado que busca aportar propuestas de reconocimiento e inclusión social a las trabajadoras sexuales.

SEGUNDO: Teniendo en cuenta el tipo de vinculación a la que la trabajadora sexual se puede afiliar es importante resaltar el pronunciamiento de la corte constitucional (sentencia T 629 del 2010) donde reza lo siguiente:

Habrá contrato de trabajo y así debe ser entendido, cuando él o la trabajadora sexual ha actuado bajo plena capacidad y voluntad, cuando no hay inducción ninguna a la prostitución, cuando las prestaciones sexuales y demás del servicio, se desarrollen bajo condiciones de dignidad y libertad para el trabajador y por supuesto cuando exista subordinación limitada por el carácter de la prestación, continuidad y pago de una remuneración previamente definida. Una conclusión del juez constitucional que no pretende ni auspiciar la actividad, ni desconocer su carácter no ejemplificante, mas si proteger a quienes se ganan la vida y cumplen con su derecho deber al trabajo a través de la prostitución ejercida no de modo independiente sino al servicio de un establecimiento de comercio dedicado a ello.

TERCERO: Es importante observar la controversia que se genera respecto al pronunciamiento de la corte constitucional en la sentencia T 629 del 2010 y entre el decreto 1563 del 2016 el cual comprende que la vinculación de las trabajadoras sexuales se debe hacer mediante afiliación como independientes voluntarias, lo cual estaría en contra vía del pronunciamiento de la corte constitucional. Y, además, excluye a las trabajadoras sexuales que ejercen la actividad en un establecimiento de comercio donde existe una relación laboral por parte del empleador y empleada. Lo anterior comprende que los trabajadores sexuales tienen derecho a todas las garantías legales de un trabajador y las prestaciones sociales deberán ser canceladas a los fondos por parte del empleador.

CUARTO: Teniendo en cuenta lo expuesto sería necesario revisar el decreto y proponer propuestas al gobierno nacional para que se legislen leyes en pro de unificar la parte normativa para la actividad en mención.

PRETENSIONES

PRIMERO: Les solicito responder a este derecho de petición resolviendo cada solicitud punto por punto y no de manera general teniendo en cuenta el artículo 16, parágrafo único de la ley 1437 de 2011 que reza:

PARÁGRAFO. Las entidades tienen la obligación de examinar integralmente la petición, y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro del marco jurídico vigente y que no sean necesarios para resolverla.

SEGUNDO: Les solicito información sobre el número de trabajadores sexuales afiliados a la administradora de riesgos laborales (ARL), informando del número total y del número de afiliados en función del sexo (varones y mujeres).

TERCERO: Les solicito información sobre si se ha reportado algún riesgo laboral relacionado con la actividad de trabajo sexual. En caso afirmativo, por favor, indiquen el número total de accidentes laborales registrados en los últimos cinco años y el número de accidentes discriminados por sexo (varón y mujer).

CUARTO: Informen sobre los tipos de accidentes con mayor frecuencia registrados en los últimos cinco años (número total y discriminando por sexo: varón y mujer).

QUINTO: Les pido información sobre si los trastornos psicológicos son considerados como riesgo laboral en estos trabajadores. En caso afirmativo, por favor, indiquen los trastornos psicológicos diagnosticados con mayor frecuencia en estos trabajadores de manera global y diferenciando por sexo (varón y mujer), así como si han tenido casos de estrés o síndrome de burnout.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La investigación busca destacar la importancia del reconocimiento de derechos a las trabajadoras sexuales en Colombia. Así, proponer que la actividad de estas personas no siga siendo clandestina y aportar propuestas para lograr su reconocimiento e inclusión social, el reconocimiento de los derechos laborales como es la vinculación a la seguridad social la cual fue reconocido por la corte constitucional vía fallo de sentencia T-629/2010.

La prostitución es tan antigua como la sociedad la cual es ejercida por mujeres y hombres debido a diferentes factores sociales y económicos, y partimos del hecho que en Colombia la regulación de la prostitución es casi nula. El Estado y los legisladores son quienes tienen que definir leyes para proteger los derechos laborales y, además, la ciudadanía tiene el deber de aceptar y respetar a estas personas en el libre desarrollo de su personalidad y en el ejercicio de sus derechos sexuales sin importar opiniones personales y etiqueta toda vez que el ejercicio de esta actividad sea voluntario.

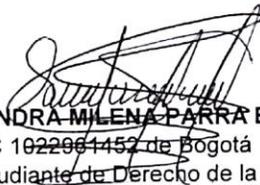
FUNDAMENTOS DE DERECHO

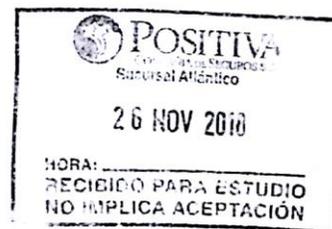
La Constitución política de 1991 en sus artículos 1, 2, 3, 5, 6, 15, 16, 25, 26, 24, 43, 44, 48 y 49 del Código Sustantivo del Trabajo y procesal del trabajo y de la seguridad social artículos 1, 5, 7, 9 y 10, sentencia T 629 del 2010 y todas las normas en concordancia.

NOTIFICACIONES

La suscrita recibirá notificaciones en la carrera 70 # 91-35 conjunto Parques del Tivoli, torre 2 apartamento 705 y al celular 3205528078. Correo electrónico sparra10@cuc.edu.co

Cordialmente,


SANDRA MILENA PARRA BARRERA
C.C 1022001452 de Bogotá
Estudiante de Derecho de la Universidad de la Costa



4. Derecho de Petición a ARL SURA y Respuesta

Barranquilla 19 de noviembre de 2018

SURAMERICANA
Compañía de Seguros
E. S. D.



ASUNTO: DERECHO DE PETICIÓN ARTÍCULO 23 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Cordial saludo:

Sandra Milena Parra Barrera identificada con Cédula 1022961452 de Bogotá, en ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y con el lleno de los requisitos del artículo 5 del Código de lo Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011, respetuosamente me dirijo a su despacho con el fin de solicitarle:

HECHOS

PRIMERO: Soy estudiante de la Universidad de la Costa de Barranquilla de la facultad de derecho, actualmente me encuentro realizando mi trabajo de grado para obtener mi título de abogada.

SEGUNDO: Mi proyecto de investigación se titula SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORAS SEXUALES UNA MIRADA A TRAVÉS DE LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA.

TERCERO: Mi proyecto de investigación pretende revisar la jurisprudencia colombiana y evaluar el síndrome de burnout en mujeres que se dedican a la prostitución. El síndrome de burnout es el estrés asociado con la actividad laboral de un individuo, y el estrés es considerado por la organización internacional del trabajo (OIT) un riesgo laboral.

CUARTO: Tras los resultados obtenidos se comprueba que en Colombia a través de la sentencia T 629 del 2010 se ordenaron las garantías para las trabajadoras sexuales, en esta sentencia se especifica que no se deben discriminar y tienen los mismos derechos que las personas que cumplen cualquier otra labor. En este sentido, la jurisprudencia considera que las trabajadoras sexuales deben estar vinculadas a la seguridad social lo que comprende salud, pensión y riesgos laborales.

PRETENSIONES

PRIMERO: Les solicito responder a este derecho de petición resolviendo cada solicitud punto por punto y no de manera general teniendo en cuenta el artículo 16, parágrafo único de la ley 1437 de 2011 que reza:

PARÁGRAFO. Las entidades tienen la obligación de examinar integralmente la petición, y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro del marco jurídico vigente y que no sean necesarios para resolverla.

SEGUNDO: Les solicito brindar información respecto a la vinculación, y documentos requerido de las trabajadoras sexuales para su afiliación a la administradora de riesgos laborales (ARL).

TERCERO: Les solicito información sobre tipo de vinculación que puede afiliarse una trabajadora sexual como dependiente o independiente.

CUARTO: Les solicito información respecto al nivel de riesgo laboral (nivel 1, 2, 3, 4 y 5) y que tipos de riesgos laborales se tienen en cuenta para la actividad de trabajo sexual.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La investigación busca destacar la importancia del reconocimiento de derechos a las trabajadoras sexuales en Colombia. Así, proponer que la actividad de estas personas no siga siendo clandestina y aportar propuestas para lograr su reconocimiento e inclusión social, el reconocimiento de los derechos laborales como es la vinculación a la seguridad social la cual fue reconocido por la corte constitucional vía fallo de sentencia T-629/2010.

La prostitución es tan antigua como la sociedad la cual es ejercida por mujeres y hombres debido a diferentes factores sociales y económicos, y partimos del hecho que en Colombia la regulación de la prostitución es casi nula. El Estado y los legisladores son quienes tienen que definir leyes para proteger los derechos laborales y, además, la ciudadanía tiene el deber de aceptar y respetar a estas personas en el libre desarrollo de su personalidad y en el ejercicio de sus derechos sexuales sin importar opiniones personales y etiqueta toda vez que el ejercicio de esta actividad sea voluntario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La Constitución política de 1991 en sus artículos 1, 2, 3, 5, 6, 15, 16, 25, 26, 24, 43, 44, 48 y 49 del Código Sustantivo del Trabajo y procesal del trabajo y de la seguridad social artículos 1, 5, 7, 9 y 10 y todas las normas en concordancia.

NOTIFICACIONES

La suscrita recibirá notificaciones en la carrera 70 # 91-35 conjunto Parques del Tivoli, torre 2 apartamento 705 y al celular 3205528078. Correo electrónico sparra10@cuc.edu.co

Cordialmente,



SANDRA MILENA PARRA BARRERA
C.C 1022961452/5 DE Bogotá
Estudiante De derecho

Barranquilla, 26 de noviembre de 2018



Señora

SANDRA MILENA PARRA BARRERA

Carrera 70 No. 91 – 35, Conjunto Parques del Tívoli, Torre 2Apto. 705.

Ciudad.

Asunto: Respuesta a derecho de petición de fecha 19 de noviembre de 2018.

Respetada Señora:

En atención a su comunicación recibida en las instalaciones de SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. el día 19 de noviembre de 2018, mediante la cual bajo la figura del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Nacional y en el artículo 5 del Código Contencioso Administrativo nos solicita “brindar información respecto de la vinculación y documentos requeridos de las trabajadoras sexuales para su afiliación a la administradora de riesgos laborales (ARL); información sobre el tipo de vinculación que puede afiliarse una trabajadora sexual como dependiente o independiente; información respecto al nivel de riesgos laborales se tienen en cuenta para la actividad de trabajo sexual”.

Sobre el particular, debemos aclarar que SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. brinda servicios de aseguramiento a personas tanto naturales como jurídicas, sin embargo, no ostenta la condición de administradora de riesgos laborales, requerida para resolver su solicitud de información.

Esperamos poder servirle en otra oportunidad, reiterándole que cualquier inquietud con gusto la atenderemos.

Cualquier inquietud con gusto.

Atentamente

Iván Alberto Llanos Del Castillo

DIRECTOR REGIONAL NORTE

GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES

Carrera 51B # 84 – 155

Teléfono: (055) 3669525

