

**Análisis De Los Derechos Laborales De Población Vulnerable, Específicamente
Trabajadores Del Servicio Doméstico Y Los Trabajadores Sexuales en Colombia.**

Estefanía Vásquez Álvarez¹

Resumen

La legislación Colombiana cuenta con infinidad de normas encaminadas en proteger los derechos laborales de los asalariados; la jurisprudencia de las altas Cortes y la doctrina en dicha área, han buscado garantizar derechos fundamentales y proteger a la población trabajadora con el fin de procurar su bienestar; teniendo conocimiento de lo anterior, en Colombia existe cierta población catalogada como “vulnerable” en donde los derechos laborales o son transgredidos, o no existen o simplemente limitados y restringidos. Con lo anterior abordaremos un análisis de parte de la población catalogada como vulnerable,

¹ Estudiante de derecho de la Universidad Ces, aspirante al título de Abogada de dicha universidad. Coinvestigadora de la línea laboral derecho social en la investigación sobre la inclusión de la prostitución en el derecho laboral y de la seguridad social, dirigido por la Doctora Natalia Eugenia Gómez Rúa .Facultad de Derecho de la Universidad Ces. evasq@myuax.com eva_estefi@hotmail.com, estefaniavasqueza@gmail.com estudiante de pasantía internacional en la Universidad Alfonso X el Sabio, dependiente judicial de Asesorías y defensas Legales S.A.S, practicante en despacho Internacional Zurbano&Caracas abogados. Deportista elite Rugbysubacuatico.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

concretamente los trabajadores sexuales y los empleados de servicio doméstico en Colombia.

Palabras Claves: Derechos laborales, población vulnerable, trabajadores sexuales y trabajadores del servicio doméstico.

Abstract

Colombian legislation has plenty of rules designed to protect labor rights of employees, the jurisprudence of the high courts and the doctrine in this area have sought to ensure fundamental rights and protect the working population in order to ensure their well-being; having knowledge of the above, in Colombia there is some population classified as "vulnerable" where labor rights are violated or, simply lacking or limited and restricted. With the above board analysis of the population classified as vulnerable, particularly sex workers and domestic servants in Colombia

Keywords: Labor rights, vulnerable population, sex workers and domestic workers.

Análisis De Los Derechos Laborales De Población Vulnerable, Específicamente Trabajadores Del Servicio Doméstico Y Los Trabajadores Sexuales En Colombia.

El trabajo es un derecho fundamental que cuenta con especial protección por parte del Estado Colombiano; el ordenamiento jurídico establece un marco amplio del trabajo, la Constitución Política desde el preámbulo lo identifica como un valor, un fin y un principio que debe respetarse y garantizarse. El artículo 25 define el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia, 1991).

La Carta también consigna otros derechos en materia laboral relativos a la libertad de escoger profesión u oficio (art. 26), el derecho de asociación sindical (art. 39), el derecho a la seguridad social (art. 48), los derechos mínimos fundamentales del trabajo, el principio de realidad sobre las forma, los derechos ciertos e irrenunciables (art. 53), el derecho a la capacitación laboral (art. 54), el derecho a la negociación colectiva y la conciliación de los conflictos laborales, el derecho a la huelga (art. 56), la protección a los trabajadores agrarios (art. 64). De lo anterior podemos constatar como el trabajo es un derecho fundamental en la Constitución Política, y como su marco regulatorio se empieza a evidenciar en esta, al igual que en la jurisprudencia, doctrina, y en los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, que nutren el sistema jurídico y que lo reconocen como elemento esencial de dignificación del hombre y de la mujer.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, se encarga de regular las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores estableciendo los derechos mínimos que se deben respetar.

Es importante recalcar que aunque existe en Colombia amplia regulación en materia laboral, hay poblaciones que no alcanzan dicha protección, siendo vulnerable a elementos formales que trae consigo la protección al trabajo, dentro de esa población encontramos a las trabajadoras sexuales en adelante TS y a las empleadas del servicio doméstico TSD, en donde la vulneración de derechos es evidente.

Trabajo Decente En El Ámbito Internacional Como Justicia Social

Para hablar del trabajo decente es relevante hablar de los orígenes de la Organización Internacional del Trabajo OIT quien crea dicho concepto.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (UNO), fundado en 1919 y producto de las circunstancias sociales, económicas y políticas que vivía el mundo, luego de la gran masacre ocasionada por la primera guerra mundial 1914-1918. (ONU, s.f.).

Esta entidad reconocida a nivel mundial por que vincula a diversos países de manera coercitiva, mediante acuerdos, específicamente convenciones y recomendaciones, y también, por los valores perseguidos ha sido protagonista de los grandes cambios en las condiciones del trabajador y las relaciones que se derivan de este.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Su estructura resulta de una formación tripartita, en la cual se encuentran actores de gobiernos, empleadores y trabajadores que constituyen los órganos directivos.

(Organización Internacional del Trabajo OIT, 2013)

Su constitución consagra principios fundamentales que constan en la parte XIII del Tratado de Versalles, en el artículo 427, en concordancia con La declaración de Filadelfia, promulgada en 1944 que se incorpora como anexo a la constitución de la OIT y que hoy es la actual carta y que consagra los siguientes principios:

- a) El trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Dicha declaración enfatiza que la paz solo puede basarse en parámetros de justicia social, con lo que la OIT se encargara de crear programas que permitan el cumplimiento de esos principios (Constitución de la OIT).

Según lo anterior la OIT enfatiza sus horizontes, reconociendo la justicia social como lo aborda Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele (2009) “Su mandato de justicia social puede enfrentarse a factores económicos y políticos adversos, por lo que el camino

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

hacia sus objetivos se convierte con frecuencia en una larga lucha, como sucede actualmente con el trabajo decente” Por lo anterior la OIT dentro de su misión y objetivos para el cumplimiento de sus principios consagrados en su constitución hoy le asisten “ la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso” disposiciones que encabezan una dignificación del trabajo, abordada para “alcanzar el trabajo decente para todos los hombres y mujeres” cuyos principales objetivos estratégicos giran en torno a fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo (2009).

El trabajo decente, concepto creado por la Organización Internacional del Trabajo OIT, acuñado a Juan Somavía, quien lo desarrolla como elemento esencial de dignificación de todas las personas, y ello a raíz de los grandes cambios emprendidos por los procesos de globalización en el nuevo sistema de producción y economía los cuales comenzaron a deteriorar de manera significativa las relaciones laborales, que una vez logrado, es posible alcanzar la justicia social, valor que fundamenta y sintetiza las aspiraciones de la Organización y es el marco que armoniza todos los programas y lo define:

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones,

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (Organización Del Trabajo OIT, 2012) (Semovía, 1999).

Para el cumplimiento del trabajo decente la OIT crea programas de acción para que se lleven a cabo: creación de empleos, derechos en el trabajo, diálogo social y protección social.

Por lo anterior vemos como esta organización busca como justicia social, el trabajo digno, como parámetro que origina armonía social y que concreta el bienestar de la humanidad en la tierra.

Derechos Laborales De Grupos Vulnerables: El Caso De Los Trabajadores Sexuales Y Servicio Doméstico en Algunos Países de América Latina.

En materia laboral existe cierta población que no es fácilmente recocida, ya sea por criterios impuestos socialmente o por costumbres que sobrevengan dentro de la cultura propia de cada comunidad.

Dentro de los grupos que podrían ser considerados vulnerables se encuentran los niños, desplazados, adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo, migrantes, trabajadores sexuales y del servicio doméstico, frente a los cuales a nivel internacional se ha tratado de establecer regulaciones pero con mayor interés en unos que en otros, encontrando que requieren mayor protección las personas que realizan actividades como trabajadores sexuales y servicio doméstico.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Concretamente en América Latina la protección en materia laboral ha sido muy diversa para ambas actividades, sin decir que puede ser nula; pues esta, depende del país, y el criterio que aborda cada legislación en cada una de ellas.

Trabajadores del Servicio Doméstico (TSD)

Es una actividad que concentra un importante porcentaje de la población, ubicada en las zonas urbanas de los países latinoamericanos. El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peores condiciones de explotación en todos los países latinoamericanos, existiendo discriminación en la legislación laboral y en la realidad social.

Una encuesta realizada a 2242 trabajadoras en Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú y República Dominicana por La Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar Conlactraho, en el 2004, arrojó resultados alarmantes: el 69.1% labora jornadas superiores a las 48 horas y el 16.4% no disfruta de un día de descanso semanal; en la República Dominicana, Guatemala y Brasil la mayoría gana menos del salario mínimo. De acuerdo con la OIT (Goldsmith, 2013), en el año 2006, sólo el 10.3% de las mujeres en esta ocupación cuenta con protección en salud y/o pensiones. Chile registra la cobertura más alta, con un 40.7%, seguido por Costa Rica con un 17.2%, El Salvador 8%, Paraguay 2.5% , Ecuador 2.5%, Perú 1.9% y México 1.5%.

Frente a las condiciones de injusticia laboral y social, han surgido muchas organizaciones de trabajadoras del hogar en América Latina a lo largo del siglo XX, con lo que han comenzado a organizarse; creando sindicatos y federaciones para la protección de sus derechos, muchos de estos están afiliados a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), o a las trabajadoras domésticas de

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Mercosur, cuyas activistas han emprendido acciones para la búsqueda de protección de sus derechos de nivel internacional y lograr que las grandes organizaciones del trabajo, comiencen a intervenir en este tema. (Trabajadoras Domésticas del Mercosur, 2013) (Goldsmith, 2013) (Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), 2013).

La OIT mediante sus estudios sobre el servicio doméstico ha venido detectando que están sometidos a condiciones laborales infrahumanas, y paulatinamente ha venido introduciendo protección, comenzando con el convenio 189 y la recomendación 201 que regulan de manera enfática esta situación y que vinculan a todos los países miembros de la OIT.

El Convenio 189 (C189) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) Instrumento actualizado, regula el conjunto de trabajadoras y trabajadores domésticos estableciendo conceptos, e instaurando los derechos mínimos, la remuneración, horario y jornada, seguridad y salud, términos y condiciones del empleo.

C-189 define el trabajo doméstico como el realizado para o dentro de un hogar o varios hogares, la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, no es considerado trabajador doméstico una persona que realice trabajo doméstico de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.

Este mismo convenio (C-189) define los trabajadores domésticos, significando que es toda persona que realice el trabajo dentro de una relación de laboral, con base en esto, una trabajadora o un trabajador doméstico, puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro). También puede ejercer esta actividad en un país extranjero.

Es claro que el C-189 de la OIT busca una mejor dignificación del TSD, y de esta manera lograr en esta población parámetros de trabajo decente dignificado, sin embargo, a pesar de que se ratifique voluntad de cada país, para el cumplimiento de este convenio, cada estado puede decidir excluir algunas categorías, bajo condiciones muy estrictas, pues es claro, que la regulación la incorpora según la legislación que se establezca, asimismo, de las dificultades que se generan al momento de comprobar la eficacia real en la protección a esta población, pues hoy se siguen presentando situaciones de esclavitud vinculadas a esta labor. (Organizacion Intenacional del Trabajo, 2013).

El C-189 está ratificado por pocos países de América Latina: Bolivia en el 2013, Nicaragua 2013, Paraguay 2013, Uruguay 2013, aún no están en vigor, sin embargo hay países que a pesar de no haber ratificado dicho convenio los sindicatos de trabajadores

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

domésticas como en Costa Rica se encuentran en la búsqueda para la ratificación y de esta manera lograr una estabilidad laboral que les permita tener un trabajo decente.

La Recomendación 201 (R-201), sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, complementa al Convenio 189. A diferencia de éste, la R-201 no se ratifica. Esta proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio en donde cada país miembro de la OIT debe introducir regulación para la protección de los trabajadores domésticos.

El artículo tres establece: Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

- a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos y que esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado protección de los datos personales de los trabajadores (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales; b)
- prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

respecto del VIH o su estado de embarazo. (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

En América Latina, México ha sido uno de los países reconocidos a nivel mundial por el alto grado de trabajadores de servicio doméstico sin garantías laborales y en donde se encuentran con discriminación por desempeñar dicha labor, por lo menos un millón ochocientos veintitrés mil personas en este país se emplean en esa rama, quienes padecen las mayores estigmatizaciones sociales respecto de cualquier otro trabajo. (Hidalgo, 2013).

En este país, los trabajadores cuentan con salarios escasos, carecen de prestaciones sociales y su forma de vida es la indigencia, la Ley General de Salud señala que sólo pueden ser inscritas en el régimen voluntario, es decir, deben cubrir sus propias cuotas obrero-patronales y no tienen derecho a guardería ni prestaciones sociales como la pensión, solo hasta ahora está buscando la ratificación del convenio 189 para la protección de los trabajadores del servicio doméstico, por lo anterior, realizaremos un análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras domésticas de México y las de Colombia.

Análisis Comparativo de Las Trabajadoras del Servicio Doméstico de México y Colombia

A continuación analizaremos la situación de las trabajadoras del servicio doméstico en México y Colombia, teniendo en cuenta: régimen jurídico, situación actual del convenio en cada país, definición del TSD, modalidad de trabajo, salario, forma y duración del contrato, jornada, descuento, prestaciones, derecho de asociación. Cuadro Comparativo 1.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Cuadro comparativo 1.

| ITEMS | COLOMBIA | MEXICO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régimen aplicable | En Colombia el régimen aplicable es el general con algunas particularidades las cuales son aprobadas por el Ministerio de Trabajo de Colombia como la Cartilla del Trabajo doméstico de guía laboral. (Constitución Política de Colombia, 1991) (Codigo Sustantivo Del Trabajo) Ahora la ley (Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012, 2012), la cual aprueba el Convenio 189 de la OIT. | La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) Ley Federal del Trabajo |
| Convenio 189 que entra en vigor el 5 de septiembre de 2013. Ratificación Del Convenio 189. | Según la página oficial de la OIT, Colombia y México no han ratificado dicho convenio. (OIT, 2013) Ahora la (Sentencia C-616 de 2013 (septiembre 4), 2013) quien aprueba la Ley (Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012) Realiza un reconocimiento del convenio C189 acorde a nuestra constitución, transcribe dicha normatividad. | No ha ratificado el convenio 189. Ni han desplegado acciones legislativas para incorporarlo hasta el momento, sin embargo existe dentro de su regulación interna tienen un reconocimiento a esta población. |
| Definición Del Trabajo Domestico | a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente | El que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia y no se considera tales: A las personas que prestan servicios de aseo, asistencia u otros semejantes en restaurantes, hospitales, sanatorios y otros establecimientos similares; ni a los porteros o veladores de los establecimientos anteriores o de edificios de departamentos y |

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

| | | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico. (Sentencia C-616 de 2013 (septiembre 4), 2013) | oficinas. art 332 (Ley Federal del Trabajo LFT) |
| Modalidad | Los trabajadores del servicio doméstico pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> • Internos. Residen en el sitio de trabajo. • Externos. No residen en el sitio del trabajo. • Por días. No residen en el lugar de trabajo y laboran solo unos días de la semana, ya sea para uno o varios empleadores. | <p>El Artículo 333 manifiesta que :</p> <p>Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas 100 consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y espertinas.</p> <p>Además que la regulación general establece que La duración de la jornada máxima es de 8 horas.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Por cada 6 días de trabajo, se debe disfrutar de 1 día de descanso. •Cada hora extra laborada se debe pagar al doble de lo que cuesta cada hora normal. <p>Con lo que deducimos que es posible que exista una modalidad de TSD que no vivan directamente en el lugar donde trabajan y que no está expresamente consagrada como modalidad.</p> |
| Salario | El salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), aunque el empleados puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie. | La retribución comprende los alimentos y la habitación, además del pago en efectivo. En este sentido, se entiende que estos dos conceptos equivalen al 50% del salario que se pague en efectivo art 334. |

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

| | | |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Cuando el trabajador devengue un salario mínimo, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30% y lo puede constituir alimentación, habitación y vestuario, diferente a la dotación.</p> <p>Cuando el trabajador devengue más de un salario mínimo, el salario en especie no puede ser superior al 50%.</p> | <p>Por disposición expresa la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijara los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores, hasta ahora no se ha establecido los salarios, con lo que depende de la zona geográfica que se ubique, no existiendo criterio general de regulación; y estableciéndose conforme a precios de mercado, según lo que disponga cada empresa y empleador</p> |
| <p>Forma y duración del contrato de trabajo</p> | <p>El trabajador del servicio doméstico puede ser vinculado mediante contrato de trabajo escrito o verbal. Como se suele contratar de manera verbal, dichos contrato se entenderá a término indefinido. El contrato de trabajo escrito puede ser a término fijo o indefinido.</p> | <p>La forma de vinculación puede ser verbal o escrita, siempre que se cumpla las tres condiciones para una relación laboral, sin embargo la generalidad es que sea verbal, en donde se vulneran los derechos mínimos del trabajador pues es difícil de controlar, si en una posible disputa al empleador se le sancionara por la informalidad. Art 24, 25</p> <p>Art342</p> <p>El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.</p> <p>Art343 El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.</p> |

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

| | | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Jornada de trabajo</p> | <p>TSD internos. Los trabajadores de servicio doméstico que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias, según lo estableció la (Sentencia C-372 de 1998 de la Corte Constitucional.) Según el alto tribunal, Cuando se requiera el servicio más allá de tal límite, será necesario el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral.</p> <p>Trabajadores domésticos externos o por días. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima establecida por la ley: 8 horas al día y 48 horas a la semana.</p> <p>Las horas de trabajo diario podrán distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínima de 4 horas continuas y hasta de 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo extra o suplementario, siempre que el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales.</p> <p>Las partes pueden acordar una jornada inferior a la máxima legal, evento en el cual el pago del salario será proporcional a las horas realmente laboradas.</p> <p>Tienen derecho al pago por recargo.</p> | <p>La duración de la jornada máxima es de 8 horas.</p> <p>Por cada 6 días de trabajo, se debe disfrutar de 1 día de descanso.</p> <p>Cada hora extra laborada se debe pagar al doble de lo que cuesta cada hora normal.</p> |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Prestaciones sociales</p> | <p>Tiene derecho a vacaciones, dotación, maternidad, cesantías e intereses sobre cesantías, lo mismo que seguridad social (salud y pensión).</p> <p>El trabajador del servicio doméstico no tiene derecho a la prima de servicios, puesto que la prima de servicios tiene como filosofía el participar al trabajador de las utilidades de la empresa, y teniendo en cuenta que el hogar, la familia, no es una unidad empresarial no se puede hablar de utilidades. (Corte Constitucional en Sentencia C-51 de 1995)</p> | <p>Las empresas están obligadas a proporcionar les capacitación o adiestramiento para el trabajo.</p> <p>Los empresarios son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores (sufridas con motivo del trabajo que lleven a cabo).</p> <p>Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, la cual comprende seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otros.</p> <p>Las TSD cuanto al aseguramiento se establece que es voluntario dependiendo de la trabajadora doméstica totalmente. art13</p> |
| <p>Aportes</p> | <p>Sobre los aportes parafiscales la ley señala que toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores contratados, debe hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Pero como se mencionó con anterioridad, la familia no es una empresa o unidad productiva por lo que el empleador no se está en la obligación de realizar aportes parafiscales por los trabajadores del servicio doméstico que tenga a su cargo, sin embargo, por disposición del decreto 0721 de abril 15 de</p> | <p>Se les debe proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumple a través de aportaciones que se hacen al fondo nacional de la vivienda, para financiar créditos destinados a que los trabajadores puedan adquirir las habitaciones en propiedad. Sin embargo a las trabajadoras del servicio doméstico el empleador esta eximido de aportar para a vivienda conforme a los artículos 136 y 146 de la LFT</p> <p>Las empresas están obligadas a proporcionarles capacitación adiestramiento para el trabajo.</p> |

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

| | | |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| | 2013 los trabajadores del servicio doméstico deben ser afiliados a una caja de compensación familiar. | |
| Derecho de asociación. | Tiene derecho a asociarse para formar sindicatos | Pueden asociarse para formar sindicatos |

En México la legislación laboral tiene su punto de partida en el artículo 123 de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), donde regula el trabajo y previsión social para todos los trabajadores, disposiciones que reitera en la Ley Federal del Trabajo que en adelante se entenderá LFT que dedica un capítulo especial al trabajo doméstico, capítulo XIII. (Ley Federal del Trabajo LFT) (La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)) (Ramírez, 2013).

Partiendo de lo anterior el artículo 21 de la LFT establece la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. El artículo 26 manifiesta que a falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En México gran parte de la población se dedica al trabajo doméstico en condiciones indignas y a pesar que existen normas expresas en el ordenamiento jurídico que protegen a las personas que se dedican a esta labor, en la práctica las trabajadoras y trabajadores son tratados de manera indigna y la mayor parte de la relación se realiza de manera informal situación que desfavorece generalmente al empleado.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

La regulación en México tiene varias diferencias comparado con Colombia, el salario para esta población depende por disposición expresa de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos quien los fijara y deberán pagarse a estos trabajadores, hasta ahora no se ha establecido el salario, con lo que depende de la zona geográfica que se ubique, no existiendo un criterio general de regulación; si no que se establecen conforme a precios de mercado mediante cada empresa y empleador. En Colombia se establece la base para todo trabajo el salario mínimo y conforme a este debe pagarse cualquier trabajo en donde por ninguna razón puede ser inferior al establecido por el ordenamiento jurídico ni puede regirse por criterios de mercado.

En la regulación laboral de México a las TSD se fijan obligaciones a cargo del empleador, como considerar al trabajador absteniéndose de propinarle cualquier mal trato, proporcionarle un lugar cómodo para dormir, alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud, en caso de enfermedad debe pagarle el salario que le corresponda hasta por un mes; proporcionarle asistencia médica (si la enfermedad no es crónica), en tanto se recupera o se hace cargo de él algún servicio asistencial. Si la enfermedad es crónica, el empleador tiene la obligación de proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses (si el trabajador ha prestado sus servicios durante un mínimo de seis meses). Por otro lado, si el trabajador muere, el patrón sufragará los gastos del sepelio, art 336, 337, 338 .LFT.

Impone obligaciones a los TSD, como respetar el hogar donde trabajan así como a la familia y los artefactos que hagan parte de ella para la prestación de su servicio, se establece como causa de rescisión de la relación laboral el incumplimiento de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador, pero también se precisa que éste

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

puede dar por terminada la relación en cualquier tiempo, dando aviso con ocho días de anticipación art 340, 341. El empleador, por su parte, puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad en los 30 días siguientes a que éste inicie, o en cualquier momento siempre que pague una indemnización, sin que tenga necesidad de comprobar la causa para ello.

La LFT prevé en otros artículos ciertas disposiciones aplicables a los trabajadores del hogar. De manera destacada, conforme a los artículos 48 y 49, en una contienda laboral donde se alegue despido injustificado, los empleadores quedan eximidos de la obligación de reinstalar al trabajador, aunque sí lo deben indemnizar, según el artículo 50. Sobre todo, se exime a los empleadores de la obligación de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda en el caso de las trabajadoras del hogar, conforme a los artículos 136 y 146 de la LFT (2013).

A pesar de la legislación existente en México las trabajadoras del servicio doméstico, cuentan con condiciones precarias, pues no se cumplen las reglas mínimas consagradas en el ordenamiento jurídico, de allí que su salario dependa del mercado, las horas extras no se paguen, y en caso de que el contrato no este por escrito para esta población genera falta de certeza en las condiciones labores, pues no se abordan todas las cuestiones que establece la ley, con las actividades que estas comprenden, cualquier labor que les pidan sus empleadores llegando a vivir en situaciones de discriminación e indignidad. Por lo anterior la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México, ha iniciado acciones para la mejoría de las condiciones reales, pues manifiesta que hay que superar el estado de la costumbre que se tiene. (Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México, s.f.).

Los Trabajadores Sexuales TS

Son trabajadores sexuales (TS) aquellas personas adultas en pleno ejercicio de sus facultades que, sin coerción ejercen esta actividad y a cambio obtienen retribución, mediante el ofrecimiento de un servicio sexual, definición establecida por (Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual, s.f.).

En materia laboral las legislaciones no se han preocupado por realizar una intervención activa de esta labor, ni siquiera reconociendo igualdad de derechos para esta población. Con lo que al momento de comparar legislación en esta materia los TS al igual que en Colombia, no se ha encontrado nada concreto, por tanto, analizaremos la situación en Argentina, siendo uno de los países que más ha avanzado en la búsqueda de igualdad de oportunidades y de protección de los derechos a esta población.

La OIT como máximo organismo internacional del trabajo no se ha pronunciado ni a intervenido activamente este grupo vulnerado como lo ha hecho con los trabajadores domésticos y otros grupos laborales, en América Latina, el trato a estos trabajadores siempre ha sido denigrado; sin embargo, desde el activismo, se han creado grupos de trabajadores sexuales que buscan respeto de los derechos mínimos de cualquier trabajador y han venido organizándose con apoyo de organizaciones como La Red de Trabajadoras Sexuales de Latino América y el Caribe RETRANSEX que buscan el reconocimiento de sus derechos como actividad laboral reconocida, por intermedio de diversas organizaciones que va creando cada país. (Red de Mujeres Trabajadoras Sexuales de Latinoameria y el Caribe, s.f.)

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Una de las principales organizaciones de trabajadoras sexuales se encuentra en Argentina, denominada La Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina, esta ha venido trabajando en la búsqueda de derechos laborales, la cual se está abriendo espacios, hoy, es una de las asociaciones más reconocidas a nivel internacional, su ideal es poder alcanzar respeto de derechos laborales, con lo que instituyeron una “regulación del trabajo sexual autónomo” como proyecto de ley presentado formalmente por el senador Osvaldo López para la garantía de la actividad laboral reconocida, que analizaremos a continuación (Ammar, s.f.). (Asociacion Mujeres Meretrices de la Argentina en Accion por Nuestros Derechos, s.f.)

La Regulación del trabajo sexual Autónomo:

Define el trabajo sexual como la actividad voluntaria y autónoma de ofrecer y/o prestar servicios de índole sexual, a cambio de un pago, para beneficio propio”

Se encuentra legalmente habilitada para el ejercicio del trabajo sexual toda persona mayor de edad, que realice tareas de las definidas en el artículo precedente, previo cumplimiento de la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo siete, los cuales son: ser mayor de edad, no tener impedimento legal para trabajar en el país, tener habilitación para el ejercicio del trabajo sexual autónomo.

También este proyecto crea la oficina nacional de protección al trabajo sexual (ON PTS) quien se encargara de capacitar, vigilar y regular esta protección, establece los derechos que debe tener toda trabajadora en el artículo 14:

Ejercer libremente su trabajo, en igualdad de condiciones respecto de cualquier otro trabajador autónomo; gozar de condiciones dignas de labor, libre de

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

violencia, explotación y discriminación; acordar libremente una retribución justa; organizarse sindicalmente de modo libre y democrático para la mejor promoción y defensa de sus derechos e intereses profesionales; recibir un trato digno y respetuoso en su elección libre y voluntaria; acceder a los beneficios de la seguridad social; inscribirse ante los organismos respectivos a los fines de ingresar a los sistemas de seguridad social, tanto médico asistenciales como de jubilaciones y pensiones previstos en la legislación nacional. La reglamentación establece el régimen correspondiente, así como los aportes y beneficios que correspondan; participar, a través de las organizaciones que las representen, en la elaboración de políticas determinadas por la presente ley, su reglamentación, y demás normativa vinculada o complementaria; la defensa en juicio de sus derechos e intereses laborales. El reconocimiento de estos derechos no debe entenderse como negación ni menoscabo de otros derechos que por la Constitución y demás leyes vigentes, actuales o futuras, correspondan a cualquier trabajador, y en particular a las personas que ejerzan el trabajo sexual. (Ammar, s.f.)

Podemos ver como para los trabajadores sexuales la legislación laboral no existe y si existe no se aplica, sus derechos son mucho más nublosos pues a diferencia de los domésticos, por lo menos cuentan con regulación enfocada a su protección, bastaría con generar parámetros de igualdad y no discriminación.

Aplicación en el Ámbito Nacional de la Protección de las Trabajadoras Sexuales y Servicio Doméstico.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

En Colombia los TSD ha sido al igual que las TS una población vulnerada, pero a diferencia de las últimas, las primeras son socialmente más reconocidas y debido a esto el Estado ha venido interviniendo sobre su regulación y a raíz de ello expidió la ley 1595 del 21 de diciembre del 2012 mediante la cual se reconoció el convenio 189 de la OIT, esta ley fue examinada por la Corte Constitucional y declarada exequible mediante sentencia C-616 del cuatro de septiembre del 2013. (Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012, 2012) (Sentencia C-616 de 2013 (septiembre 4), 2013).

Los trabajadores del servicio doméstico.

Tienen las mismas características, obligaciones y derechos que cualquier otro contrato de trabajo. Puede ser verbal o escrito, a término fijo o a término indefinido.

El Código Sustantivo del Trabajo no regula expresamente la jornada de trabajo de los TSD, pero la Corte Constitucional en Sentencia (C-372 de junio 21 de 1998), afirmó que la jornada no puede exceder de 10 horas diarias. Igual que tiene derecho a descansos dominicales y festivos, lo que permite concluir que en términos generales, para los trabajadores del servicio doméstico les aplica la norma general sobre jornada de trabajo. (Codigo Sustantivo Del Trabajo) (Ministerio de Trabajo, s.f.)

En Colombia el Salario de un trabajador del servicio doméstico no puede ser inferior al mínimo legal vigente. Puede ser pagado en dinero, una parte en dinero y otra en especie. En el caso en que se pague en especie, esta no puede ser superior al 50%, 30% si se devenga un mínimo del total del salario, tienen derecho al auxilio de transporte siempre y cuando no vivan en la casa del empleador.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

El trabajador del servicio tiene derecho a vacaciones, dotación, maternidad, cesantías e intereses sobre cesantías, lo mismo que seguridad social (salud y pensión), no tiene derecho a prima de servicios, puesto esta tiene como filosofía el participar al trabajador de las utilidades de la empresa, y teniendo en cuenta que el hogar, la familia no es una unidad empresarial no se puede hablar de utilidades. Sobre los aportes parafiscales la ley señala que toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores contratados, debe hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el (Decreto 0721 de abril 15 de 2013) establece específicamente que los trabajadores del servicio doméstico deben ser afiliados a una caja de compensación familiar, situación que comienza a brindarle seguridad a esta población.

Si el empleador termina el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá indemnizar al segundo, así: Contrato a término fijo. El empleador pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato. Contrato a término indefinido. La indemnización se pagará así: a) 30 días de salario, cuando el tiempo de servicio no sea mayor a un año. b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 días básicos del numeral a), por cada uno de los años de servicio siguientes y proporcionalmente por fracción de año. Son justas

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

causas de terminación del contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las obligaciones a cargo del empleador y el trabajador así como las prohibiciones para ambos se regulan conforme a las normas generales del código sustantivo del trabajo artículos 57 y siguientes.

De lo anterior se puede concluir que en Colombia los TSD tiene una regulación laboral, la cual se ha venido interiorizando en busca de una dignificación de la situación de estos trabajadores, todo con el fin de poder brindar un trabajo decente como ideal de superación personal de cada persona, dicha filosofía que debe guiar en términos generales a todos los trabajadores, es relevante afirmar que en México a diferencia de Colombia, el hecho de que no exista ni siquiera la certeza del salario a devengar es un claro ejemplo de que la situación es grave para esta población y aunque exista regulación, sus derechos son constantemente vulnerados.

Los trabajadores sexuales

La legislación laboral en Colombia no ha intervenido en la regulación de los derechos de los trabajadores sexuales, solo se ha ocupado tímidamente de expedir unas normas de regulación sanitaria y penal pero no laboral para protegerlas a ellas y a sus clientes de posible enfermedades contagiosas.

La corte constitucional en la sentencia T629 del año 2010 conociendo el caso de una dama que trabajada como camarera en un Bar y que a la vez ejercía la prostitución protegió los derechos laborales de la actora pero no por el ejercicio de la prostitución si no por la labor de camarera que ejercía en un establecimiento de comercio.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

La jurisprudencia ha venido interviniendo en este asunto pero no lo ha hecho totalmente, es así que comienza a darle reconocimiento del trabajo sexual como una actividad laboral. Solo hasta la sentencia (Sentencia T-629/10, 2010) reconoce derechos laborales de una trabajadora que ha ejercido en la prostitución, pero es de anotar que solo los reconoce con el criterio de que es una mujer cabeza de familia, y que encontrándose en embarazo desempeñaba también dentro del bar actividad de mesera, situación que bajo este supuesto reconoce prestaciones negadas durante años al cumplirse los requisitos que consagra el código de derecho laboral como trabajadora dependiente.

Es relevante establecer que lo que más se acerca a parámetros de regulación para las TS es el Proyecto de Ley 69 de 2012 por el cual se pretende “establecer un trato digno a las personas que se encuentran en situación, condición o estado de prostitución, se fijan medidas afirmativas a su favor y se dictan otras disposiciones orientadas a restablecer sus derechos”, intenta intervenir esta población para que se realice una efectiva protección es así que en el artículo ocho establece:

Presunción De Contrato Laboral. Para todos los efectos legales, se presume que existe una relación laboral entre las personas que se encuentran en situación, condición o estado de 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. (Proyecto de Ley 69 de 2012)

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Con lo anterior se pretende concretar conceptos que se establecen dentro del Código Sustantivo del Trabajo a los trabajadores sexuales y como tal se deben cumplir todas las obligaciones contempladas allí y en el de Procedimiento.

El artículo 11: Ordena contratar laboralmente por contrato escrito y pagar los aportes a la seguridad social de las personas que se encuentran en situación, condición o estado de prostitución, este proyecto consagra la obligación del Ministerio de Trabajo y Salud y la Superintendencia de Salud, de velar que se cumplan de manera efectiva el respeto de las garantías que conllevan un contrato laboral. (Proyecto de Ley 69 de 2012).

Podemos asegurar que este proyecto establece de manera general las entidades encargadas de la vigilancia y control de dicha actividad; acoge conceptos regulados en el código que deberían ser aplicados sin necesidad que se apruebe una nueva ley que puede ser restrictiva a derechos de cualquier trabajador; teniendo en cuenta que la dignidad debe estar por encima de todo y más si el trabajo decente reitera dicha situación, se debe reconocer la igualdad de esta labor y por tal aplicarse un reconocimiento uniforme de las normas laborales sin discriminación alguna.

Conclusiones

Tanto el trabajo doméstico y el trabajo sexual sigue siendo actividades infravaloradas e invisibles en donde y quien lo realizan principalmente son las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, donde son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los Derechos Humanos.

Los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos y trabajadores sexuales constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados.

La Organización Internacional del Trabajo consiente de promover el trabajo decente para todos, mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa; reconoce el aporte de las trabajadoras de Servicio doméstico como una de las principales fuente de empleo en países subdesarrollados en América Latina.

La OIT como principal organización internacional que regula el trabajo no realiza ningún tipo de intervención para la protección de los trabajadores sexuales.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

La promoción de los derechos de ambas labores no están promovidas por del estado, las activistas que desempeñan estas labores se organizan para buscar reconociendo de manera igualitaria para un trabajo decente.

El convenio 189 de la OIT regula el trabajo doméstico, estableciendo parámetros mínimos de un trabajo digno, pero no obliga a que la voluntad de cada país a que se ratifique en todas las condiciones que establece dicho convenio, con lo que no es posible brindar una protección eficaz a esta población.

En Colombia existe discriminación en la legislación laboral frente a estas poblaciones vulnerables, no existe igual del derecho.

A pesar de que TSD tiene regulación específica tanto en México como en Colombia, el problema no se concreta en esto, si no en la realidad de la prestación del servicio, pues la costumbre sigue primando y la discriminación a estas labores se evidencia.

Tampoco el problema es de existencia de legislación, si no de eficacia jurídica de las normas laborales del régimen general de cada país para cada trabajador, pues si se busca un trabajo decente se debe buscar la mejor protección para estas labores.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

La regulación de la prostitución es un tema que depende de cada Estado, según su entorno y medio en el que se desarrolle.

La prostitución es una actividad que se ha desarrollado durante toda la existencia de la humanidad, y nunca se ha reconocido derechos laborales.

Colombia hoy no tiene legislación en el tema del Trabajo Sexual en área laboral, sin embargo está en etapa progresiva intentando implementar tímidamente protección hacia los derechos de esta población, dando como inicio la T629 de 2010 y (Proyecto de Ley 69 de 2012)

Colombia y Estados Latinos deben implementando políticas que respeten la dignidad humana y derechos laborales reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y leyes.

Colombia debe emprender de manera seria el establecimiento de una política de estado que proteja de manera concreta los derechos de la población que se dedica al trabajo doméstico y a la prostitución teniendo siempre presente la dignidad de la persona humana, esta política no debe ser debe garantizar el trato igualitario, procurando igualdad de derechos y condiciones para todos los trabajadores sin diferenciar la actividad que desempeñan.

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Referencias

ONU. (s.f.). *Organizacion de las Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/>

Ammar. (s.f.). Obtenido de http://www.ammar.org.ar/IMG/pdf/ley_final_ammam.pdf

Asociacion Mujeres Meretrices de la Argentina en Accion por Nuestros Derechos. (s.f.). *Ammar*.

Obtenido de <http://www.ammar.org.ar/>

C-372 de junio 21 de 1998 .

Codigo Sustantivo Del Trabajo. (s.f.).

Confederacion Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (Conlactraho). (13 de

septiembre de 2013). *The University of Florida Digital Collections (UFDC)*. Obtenido de

<http://ufdc.ufl.edu/UF00089161/00001/16j>

Constitución Política de Colombia. (20 de julio de 1991).

Corte Constitucional en Sentencia C-51 de 1995 .

Decreto 0721 de abril 15 de 2013. (s.f.).

Gerry rodgers, E. I. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia*

social, 1919-2009 (Primera ed.). Ginebra, Ginebra: Oficina internacional del trabajo.

Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf

Goldsmith, M. (10 de Agosto de 2013). *Openedition*. Obtenido de

<http://ufdc.ufl.edu/UF00089161/00001>

Hidalgo, C. (15 de agosto de 2013). *Igualdad de Genero y Trabajo Decente*. Obtenido de

http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=1023&Itemid=1

37

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012 (Congreso de la Republica de Colombia 21 de Diciembre de

2012). Obtenido de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201595%20DEL%2021%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf>

Ley Federal del Trabajo LFT. (s.f.). Obtenido de

http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf

Ministerio de Trabajo. (s.f.). Obtenido de www.mintrabajo.gov.co

OIT. (10 de Septiembre de 2013). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores*

domésticos, 2011 (núm. 189). Obtenido de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:2551460

Organizacion . (14 de Agosto de 2013). Obtenido de [http://www.ilo.org/global/about-the-](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm)

[ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm)

Organizacion Del Trabajo OIT. (23 de marzo de 2012). *El programa de trabajo decente.* Obtenido

de OIT: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

Organizacion Intenacional del Trabajo. (12 de Agosto de 2013). *Convenio C189 - Convenio sobre las*

trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Obtenido de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Organizacion Internacional del Trabajo. (12 de Agosto de 2013). *Recomendación R201 -*

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

Obtenido de

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:

R201

Organizacion Internacional del Trabajo OIT. (14 de Agosto de 2013). *Constitución de la OIT.*

Obtenido de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:

NO

Organizacion Internacional del Trabajo OIT. (14 de Agosto de 2013). *Organizacion Internacional del*

trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/about-the->

[ilo/multimedia/audio/WCMS_224447/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_224447/lang--es/index.htm)

Proyecto de Ley 69 de 2012 (Senado).

Ramírez, I. M. (5 de septiembre de 2013). Los derechos fundamentales de las trabajadoras del

hogar y sus garantías en Mexico. Mexico. Obtenido de

http://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf

f

Red de Mujeres Trabajadoras Sexuales de Latinoameria y el Caribe. (s.f.). *Redtralsex.* Obtenido de

Redtralsex: <http://www.redtralsex.org/-Documentos,40-.html>

Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México. (s.f.). *Red Nacional De trabajadoras del Hogar*

en Mexico. Obtenido de <http://redtrabajadorasdelhogar.blogspot.com.es/>

Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual. (s.f.). *Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual.*

Obtenido de Red por el Reconocimiento del Trabajo Sexual:

<http://redreconocimientotrabajosexual.blogspot.com.ar/p/teoria.html>

Semovía, J. (1999). *Memoria del Director General - Trabajo decente.* Ginebra: Oficina Internacional

del Trabajo Ginebra. Obtenido de

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

DERECHOS LABORALES DE POBLACIÓN VULNERABLE EN COLOMBIA.

Sentencia C-616 de 2013 (septiembre 4) (Corte Constitucional 13 de septiembre de 2013).

Sentencia C-372 de 1998 de la Corte Constitucional.

Sentencia C-372 de 1998 de la Corte Constitucional. .

Sentencia T-629/10 (Corte Constitucional 13 de Agosto de 2010). Obtenido de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-629-10.htm>

Trabajadoras Domésticas del Mercosur. (14 de marzo de 2013). *Trabajadoras Domésticas del*

Mercosur. Obtenido de <http://trabajadorasdomesticasdelmercosur.blogspot.com.es/>