

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Jurisprudencia

**Trabajo sexual y derecho al trabajo digno: análisis
comparativo entre el marco regulatorio ecuatoriano y el
modelo de Países Bajos**

Samantha González Hidrovo

Jurisprudencia

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para la
obtención del título de Abogada

Quito, 17 de abril de 2025

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Samantha González Hidrovo

Código: 00320720

Cédula de identidad: 1754233292

Lugar y Fecha: Quito, 17 de abril de 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone Project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

TRABAJO SEXUAL Y DERECHO AL TRABAJO DIGNO: ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL MARCO REGULATORIO ECUATORIANO Y EL MODELO DE PAÍSES BAJOS¹

SEX WORK AND THE RIGHT TO DECENT WORK: A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE ECUADORIAN REGULATORY FRAMEWORK AND THE DUTCH MODEL

Samantha González Hidrovo²
samygonzalezh@gmail.com

RESUMEN

En Ecuador, el trabajo sexual no está reconocido como una actividad laboral formal y no existe una regulación que establezca estándares laborales mínimos en la materia. Así, las personas que ejercen esta actividad se encuentran frente a un vacío normativo. En el presente trabajo se comparó la normativa ecuatoriana sobre el trabajo sexual con la regulación de Países Bajos, con el fin de analizar la garantía al Derecho Humano al trabajo digno y proponer recomendaciones a la normativa ecuatoriana basadas en el modelo extranjero. Para ello, se utilizó metodología deductiva, cualitativa y comparativa. El análisis comparativo evidenció que mientras que en Ecuador se cumplen muy pocos elementos del derecho al trabajo digno en esta área, en Países Bajos, bajo la modalidad de dependencia laboral, se garantiza este derecho de manera integral. Por ello, se recomendó utilizar la normativa neerlandesa como base para el desarrollo de normativa nacional sobre esta actividad.

PALABRAS CLAVE

Trabajo sexual, Derecho Humano al trabajo digno, Ecuador, Países Bajos

ABSTRACT

In Ecuador, sex work is not recognized as a formal employment, and there is no regulation that establishes minimum labor standards in this field. As a result, people who engage in this activity face a regulatory gap. This analysis compared the Ecuadorian legal framework on sex work with the regulation of the Netherlands, in order to analyze the extent in which the Human Right to decent work is guaranteed and offer recommendations for the Ecuadorian legal framework based on the foreign model. To achieve this, the research followed a deductive, qualitative, and comparative approach. The comparative analysis showed that while in Ecuador very few elements of the right to decent work are fulfilled in this area, in the Netherlands, under the employment-dependence modality, this right is fully guaranteed. Therefore, it was recommended to use the Dutch regulation as a basis for the development of adequate national legislation on this activity.

KEYWORDS

Sex Work, Human right to decent work, Ecuador, Netherlands

Fecha de lectura: 17 de abril de 2025

Fecha de publicación: 17 de abril de 2025

¹ Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogada. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por Viviane Monteiro Santana.

² © DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

SUMARIO

1.INTRODUCCIÓN.- 2. ESTADO DEL ARTE.- 3. MARCO NORMATIVO.- 4. MARCO TEÓRICO.- 5. TRABAJO SEXUAL.- 6. TRABAJO DIGNO.- 7.- LOS MARCOS REGULATORIOS DE ECUADOR Y PAÍSES BAJOS SOBRE EL TRABAJO SEXUAL.- 7.1. EL MARCO REGULATORIO ECUATORIANO SOBRE EL TRABAJO SEXUAL.- 7.2. EL MARCO REGULATORIO DE PAÍSES BAJOS SOBRE EL TRABAJO SEXUAL.- 8. DISCUSIÓN: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DE LOS MARCOS REGULATORIOS CON MIRAS A GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO.- 8.1. RECOMENDACIONES.- 9. CONCLUSIÓN.

1. Introducción

A lo largo de la historia, el trabajo sexual ha sido objeto de estigmatización, discriminación, precarización y violencia. Esto se debe a que, en muchos contextos, esta práctica ha sido condenada como moralmente inaceptable y poco merecedora de respeto y protección jurídica. A causa de esto, desde una perspectiva de Derechos Humanos, las personas que ejercen trabajo sexual usualmente se encuentran bajo una desprotección normativa, ya que se les excluye de las garantías otorgadas por los marcos legales laborales, lo que las hace más vulnerables e impide que puedan exigir sus derechos.

Respecto al Ecuador, en el año 2020 se estimó que alrededor de 67 000 personas ejercían trabajo sexual³. Dentro del país, esta actividad no ha sido reconocida como una actividad laboral formal y a la vez no ha sido regulada de manera autónoma. Por lo tanto, no existen normativas que protejan los derechos de este grupo ni que sienten estándares mínimos sobre sus condiciones laborales. Este vacío normativo constituye un problema jurídico, ya que las personas que ejercen trabajo sexual en el país se encuentran frente a una obstaculización en el goce de su Derecho Humano al trabajo digno. En contraste, en Países Bajos se reconoce al trabajo sexual como una actividad laboral y se regula de manera integral con un enfoque de garantía de derechos.

De esta manera, la pregunta de investigación que guía este análisis es: ¿Cómo coinciden y difieren las regulaciones sobre el trabajo sexual en Ecuador y Países Bajos en relación con la garantía del derecho al Trabajo Digno? La respuesta a esta pregunta es

³ Alfonso González Iruma, Wendy Natalia Toapanta Gamboa, Carlos Alberto García Valle & Juan José López García, “Análisis de la regulación de la prostitución y su influencia en los derechos humanos”, *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 12 (2025), 1-14 <https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i2.4588>.

relevante, ya que el análisis de modelos regulatorios extranjeros permite establecer parámetros que podrían orientar futuras reformas normativas en el contexto ecuatoriano.

Con el objetivo de responder la pregunta de investigación, el trabajo se estructura en varias secciones. Primero, en el estado del arte se exponen los principales aportes doctrinarios sobre la regulación del trabajo sexual. Luego, se examina el marco normativo en relación al derecho al trabajo digno y al trabajo sexual. Después, el marco teórico presenta las posturas frente a la regulación del trabajo sexual. Posteriormente, se contextualiza acerca de los aspectos más importantes del trabajo sexual y en el siguiente apartado se habla de las aristas más relevantes del Derecho Humano al trabajo digno. Más adelante, se exponen los marcos regulatorios sobre el trabajo sexual de Ecuador y Países Bajos. Finalmente, se comparan ambas regulaciones en relación con la garantía al derecho al trabajo digno.

La metodología utilizada para este trabajo es deductiva ya que el análisis parte del estudio general de la regulación del trabajo sexual para luego enfocarse en los casos particulares de Ecuador y Países Bajos. Además, se utilizó un enfoque cualitativo debido a que el trabajo tiene el objetivo de obtener conclusiones a partir del análisis de información extraída de doctrina y normativa. Asimismo, como eje central se utilizó la metodología comparativa ya que se comparan los marcos regulatorios de dos países distintos los cuales son Ecuador y Países Bajos.

2. Estado del arte

En este apartado se presentan las contribuciones más relevantes a la discusión actual sobre la regulación normativa del trabajo sexual.

Ronald Weitzer, reconocido en el marco de la discusión de la regulación del trabajo sexual, establece que, independientemente de la actitud que tomen los Estados frente a esta actividad, esta no va a dejar de existir. A partir de dicha idea, el autor propone que el trabajo sexual se regule de manera adecuada con el fin de disminuir los daños que produce y la vulnerabilidad de las personas que la ejercen⁴.

Por otro lado, Almanza afirma que el trabajo sexual se diferencia de otras ocupaciones debido al estigma social que conlleva. Además, establece que, debido a su estatus legal y social, esta actividad se desarrolla en un contexto de discriminación, violencia

⁴ Ronald Weitzer, *Legalizing prostitution: From Illicit Vice to Lawful Business* (New York: New York University Press, 2012).

y precarización laboral. Esto se ve reflejado en la falta de acceso a servicios de salud, jornadas desproporcionadas y salarios insuficientes. Por lo tanto, la autora propone reconocer al trabajo sexual como una actividad laboral formal que esté dotada de derechos laborales y sociales para las personas que lo ejercen⁵.

Al contrario, Guamán afirma que el Derecho Laboral no es la vía de regulación adecuada para esta actividad, ya que la realidad del trabajo sexual no podría adecuarse al molde jurídico laboral. Esto se debe a que, al hacerlo, existiría dificultad para aplicar figuras como el poder de dirección y subordinación. La propuesta de Guamán consiste en un fortalecimiento de los derechos sociales universales, desvinculándolos de las actividades laborales formales; y a la par, el fomento de estructuras que permitan a quienes ejercen prostitución organizarse sin una figura de subordinación. Esta autora percibe a la regulación como una medida transitoria que tiene como fin último la desaparición de trabajo sexual⁶.

En el ámbito ecuatoriano, González y otros afirman que la falta de una regulación integral del trabajo sexual en el Ecuador crea un vacío legal que pone a las personas que ejercen esta actividad en una situación de desprotección. Con base en esto, proponen que el trabajo sexual sea reconocido como una actividad laboral formal que cuente con derechos laborales plenos como seguridad social y sindicalización. Dentro de la propuesta, establecen que la normativa ecuatoriana debe partir de un enfoque de Derechos Humanos y que se debe implementar en conjunto con un fortalecimiento de la penalización de la trata de personas⁷.

De la misma manera, estos autores defienden la importancia de usar como referencia la normativa de otros países para tomar acciones futuras informadas en el ámbito de la regulación de esta práctica⁸. Este artículo aporta una base fundamental para el desarrollo de este trabajo, ya que examina el contexto ecuatoriano y considera esencial analizar otros marcos normativos del trabajo sexual.

⁵ Natividad Almanza Beltrán, “Trabajadoras sexuales: violencias y precariedad laboral”, *Andamios: Revista de Investigación Social* 19, (2022), 39-60 <https://doi.org/10.29092/uacm.v19i48.894>.

⁶ Adoración Guamán Hernández, “Mujeres prostituidas y trabajadoras sexuales: ¿es el derecho del trabajo una vía para superar la condición de vulnerabilidad?”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 1 (2020), 160-171 <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5545>.

⁷ Alfonso González Irujo et al., “Análisis de la regulación de la prostitución y su influencia en los derechos humanos”.

⁸ *Id.*

3. Marco normativo

A continuación, se identifica la normativa vigente que abarca la temática del trabajo sexual y el trabajo digno, en base a la cual se desarrolla el trabajo.

En el ámbito internacional, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, DUDH, reconoce el derecho al trabajo digno. Este artículo promulga que todas las personas tienen derecho al trabajo, así como a trabajar en condiciones satisfactorias y equitativas, a recibir igual salario por igual trabajo, a una remuneración equitativa y suficiente, a la libre elección de la actividad laboral y a la protección en contra del desempleo⁹.

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC, ratificado por Ecuador en 1969¹⁰ reconoce el derecho al trabajo en su artículo 6¹¹. Posteriormente, en el artículo 7 del mismo documento, establece que, respecto al trabajo, se deberá garantizar la equidad, dignidad, una remuneración equitativa, seguridad, higiene y que se deberá garantizar el descanso mediante vacaciones remuneradas¹².

De la misma manera, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, reconoce el derecho al trabajo digno en el convenio 122 sobre la política del empleo, ratificado por Ecuador en 1972¹³. En este documento, la OIT establece que todos tienen derecho a trabajar en condiciones de seguridad, igualdad, libertad y dignidad¹⁴.

Además, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, ha realizado recomendaciones acerca de la regulación del trabajo sexual. Así, en el periodo de sesiones

⁹ Artículo 23, Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 10 de diciembre de 1948.

¹⁰ Ecuador: Decreto N.º 37 de 1969 - Ratifícase Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, UNHCR ACNUR, último acceso el 02 de febrero de 2025, <https://www.refworld.org/es/leg/decree/pejec/1969/es/130503>.

¹¹ Artículo 6, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Ecuador el 6 de marzo de 1969.

¹² Artículo 7, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹³ Ratificaciones de Ecuador, International Labour Organization, último acceso el 02 de febrero de 2025, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616.

¹⁴ Convenio sobre la política del empleo 122, Ginebra, 15 de julio de 1966, ratificado por Ecuador el 13 de noviembre de 1972.

161¹⁵, esta impulsó a los Estados a garantizar la dignidad, integridad y seguridad de las personas que ejercen trabajo sexual mediante la creación de normativas¹⁶.

En el ámbito nacional, la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo en su artículo 33 y establece que el Estado garantizará que este se ejerza en dignidad, en condiciones saludables, que sea escogido libremente y que existan retribuciones justas¹⁷. Asimismo, en el numeral 5 del artículo 326, incluye que se debe garantizar la seguridad, bienestar, integridad y salud del trabajador¹⁸.

A pesar de que en el Ecuador el trabajo sexual no ha sido reconocido como una actividad laboral formal¹⁹, a nivel nacional algunos aspectos de esta práctica han sido regulados mediante acuerdos ministeriales. En primer lugar, en el 2014 se expidió el reglamento de control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual. En este se establecen los requisitos sanitarios mínimos para el funcionamiento de estos establecimientos, dentro de los cuales están los procedimientos de limpieza y la obligatoriedad de la obtención de un permiso de funcionamiento emitido por la Agencia Nacional de Regulación Control y Vigilancia Sanitaria, ARCSA²⁰.

Posteriormente, en el 2017 se emitió un acuerdo ministerial que consiste en un manual de recomendaciones de atención integral en salud a personas que ejercen trabajo sexual. Este sienta estándares mínimos que deben ser cumplidos por el personal de salud con el fin de que se les garantice una atención de salud con un enfoque integral²¹.

4. Marco Teórico

En este apartado, se exponen las posturas más relevantes en la discusión sobre cómo abordar la problemática de la regulación del trabajo sexual.

¹⁵ Informe sobre el 161 Período de Sesiones de la CIDH, Organización de los Estados Americanos, 22 de marzo de 2017, último acceso el 03 de febrero de 2025, <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/035a.asp>.

¹⁶ CIDH celebra primera audiencia sobre los derechos de las trabajadoras sexuales en América, Organización de los Estados Americanos, 23 de marzo de 2017, último acceso el 03 de febrero de 2025, <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/036.asp>.

¹⁷ Artículo 33, Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez el 30 de mayo de 2024.

¹⁸ Artículo 326.5, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

¹⁹ Alfonso González Irujo et al., “Análisis de la regulación de la prostitución y su influencia en los derechos humanos”.

²⁰ Reglamento control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual, Acuerdo ministerial 4911, Ministerio de Salud, Registro Oficial 301 de 31 de julio de 2014.

²¹ Manual de recomendaciones de atención integral en salud a personas que ejercen trabajo sexual, Acuerdo ministerial 109, Ministerio de Salud, Registro Oficial Edición Especial 66 de 23 de agosto de 2017.

En primer lugar, la postura prohibicionista parte de la idea de que la prostitución debe ser erradicada por ser una violación intrínseca a la dignidad humana²². Esta corriente busca eliminar la prostitución mediante la criminalización total de la actividad, sancionando tanto a las personas que ejercen trabajo sexual como a los clientes y a los intermediarios²³.

Por otro lado, la postura abolicionista considera que el trabajo sexual es una forma de explotación y esclavitud. Establece que el trabajo sexual nace de la supremacía masculina, que perpetúa la desigualdad de género y que cosifica a la mujer. Esta corriente afirma que la prostitución no es una elección libre, ya que en realidad es el resultado de factores como la coerción, la falta de oportunidades reales o necesidades económicas²⁴.

El abolicionismo propone que no se penalice a las personas que ejercen esta actividad, pero busca la penalización de proxenetas y clientes ya que estos son quienes se benefician realmente. Esta corriente rechaza la regulación legal de la prostitución, argumentando que hacerlo no soluciona nada, sino que acepta y esconde la explotación y violencia que existen detrás. Por lo tanto, propone la erradicación total del trabajo sexual²⁵.

En contraste, la postura de la despenalización busca que el trabajo sexual se considere una actividad legal, de manera que no se penalice a quienes la ejercen ni a quienes la consumen²⁶. Esta corriente propone que la prostitución se ejerza en total libertad, por lo que no busca que se establezca una normativa que la regule²⁷.

Por el contrario, la postura reglamentarista afirma que tanto la criminalización del trabajo sexual como la despenalización que no viene acompañada de una regulación adecuada y suficiente crean vulnerabilidad para las personas que lo ejercen. Esta corriente parte de la idea de que, independientemente de que se legalice, regule o prohíba, el trabajo

²² Hassan Joulaei, Nooshin Zarei, Mohammadali Khorsandian & Amir Keshavarzian, "Legalization, Decriminalization or Criminalization; Could We Introduce a Global Prescription for Prostitution (Sex Work)?", *International Journal of High Risk Behaviors and Addiction* 10 (2021), 1-8 <https://doi.org/10.5812/ijhrba.106741>.

²³ Paloma Lugo Saucedo, "El ¿trabajo? Sexual", en *Trabajo y Derechos Humanos. Algunos retos contemporáneos* ed. de E. A. Arroyo C y R. M. Zamora (Durango: Universidad Juárez del Estado de Durango, 2017) 35-55.

²⁴ Sheila Jeffreys, *The idea of prostitution* (Melbourne: Spinifex Press, 1997).

²⁵ Kathleen Barry, *Female sexual slavery* (New York: New York University Press, 1979).

²⁶ Hassan Joulaei et al., "Legalization, Decriminalization or Criminalization; Could We Introduce a Global Prescription for Prostitution (Sex Work)?".

²⁷ Alfonso González Iruja et al., "Análisis de la regulación de la prostitución y su influencia en los derechos humanos".

sexual no va a dejar de existir, por lo que es más realista enfocarse en minimizar los daños producidos por la actividad mediante la regulación que hacer el intento de erradicarla²⁸.

Además, defiende que controlar los establecimientos en donde se ejerce trabajo sexual tiene beneficios como la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción del riesgo de explotación, y el cuidado de la salud de las trabajadoras²⁹. Debido a esto, la propuesta de esta postura es considerar al trabajo sexual como una ocupación legítima³⁰ y regularla adecuadamente para proteger y garantizar los derechos de las personas que lo ejercen³¹.

El presente trabajo se desarrolla desde la perspectiva reglamentarista de esta discusión. Esta elección se hace en respuesta al reconocimiento de que, a pesar de la violencia y explotación que pueden estar vinculadas al trabajo sexual, existen personas que ejercen esta actividad y hoy se encuentran bajo una total desprotección legal debido a la falta de una adecuada regulación.

5. Trabajo sexual

Para cumplir con el objetivo del trabajo, es importante contextualizar acerca de los aspectos más relevantes del trabajo sexual. Con este fin, a continuación se reconoce el estigma asociado a esta actividad, se define el concepto de trabajo sexual, se exponen sus clasificaciones, se realiza una distinción entre trabajo sexual y trata de personas, y, finalmente, se habla de las condiciones en las que esta actividad se ejerce.

A lo largo de la historia, las personas que ejercen trabajo sexual, en especial las mujeres, han sido despreciadas, marginadas y consideradas un grupo inferior³². Junto con esto, la práctica de la venta de sexo ha sido considerada deshonrosa y degradante, por lo que se ha mantenido como un tema tabú sobre el que existen muchos mitos y prejuicios³³. A partir de este concepto arraigado a la sociedad, nace la llamada “putofobia” la cual es utilizada para describir la discriminación y los discursos de odio en contra de este grupo³⁴.

²⁸ Ronald Weitzer, *Legalizing prostitution: From Illicit Vice to Lawful Business*.

²⁹ *Id.*

³⁰ Teela Sanders, *Sex Work: A Risky Business* (New York: Routledge, 2005).

³¹ Ronald Weitzer, *Legalizing prostitution: From Illicit Vice to Lawful Business*.

³² Jo Bindman, *Redefining Prostitution as Sex Work on the International Agenda* (Londres: Anti-Slavery International, 1997).

³³ Ronald Weitzer, *Legalizing prostitution: From Illicit Vice to Lawful Business*.

³⁴ “Hablemos de trabajo sexual: Una declaración terminológica y guía”, NSW Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, 18 de enero de 2024, último acceso el 03 de febrero de 2025, https://www.nswp.org/sites/default/files/terminology_guide_spanish_prf02.pdf.

Tomar en cuenta la estigmatización y discriminación que se relacionan con el trabajo sexual es fundamental para comprender el origen de las barreras que actualmente se interponen entre las personas que ejercen esta actividad y la garantía efectiva de sus derechos.

En cuanto a la definición del trabajo sexual, la RAE define a la prostitución como “actividad a la que se dedica quien mantiene relaciones sexuales con otras personas, a cambio de dinero³⁵”. A partir de esto, otras definiciones añaden elementos esenciales a este concepto. Así, Amnistía Internacional se refiere al trabajo sexual como una “prestación consentida de servicios sexuales³⁶”, incorporando el elemento del consentimiento en la definición de esta práctica.

De la misma manera, en el ámbito doctrinario, Guamán define al trabajo sexual como “el intercambio de sexo a cambio de una contraprestación económica, realizado entre adultos y sin coacción directa de otra persona o personas³⁷” incorporando en su definición que esta actividad es tal mientras sea realizada entre personas con edad suficiente para prestar su consentimiento. Además, esta definición reconoce la inexistencia de coacción, lo cual es fundamental para la distinción que se presentará posteriormente entre trabajo sexual y trata de personas.

En el contexto de la legislación ecuatoriana, el Manual de recomendaciones emitido por el Ministerio de Salud en 2017 define como trabajador o trabajadora sexual a la persona mayor de 18 años que intercambia la prestación de servicios sexuales por dinero, siempre que sea de manera consentida y en beneficio propio, reconociendo también que puede practicarse de manera esporádica o periódica³⁸.

En relación a la terminología que debe ser utilizada, la Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, NSWP, distingue a los términos trabajo sexual y prostitución. De esta manera, afirma que es incorrecto utilizar el término prostitución, debido a que este conlleva una connotación discriminatoria y estigmatizante. Por lo tanto, recomienda el uso del término

³⁵ Diccionario de la Real Academia Española, 22ª edición, “Prostitución”, último acceso el 03 de febrero de 2025, <https://www.rae.es/drae2001/prostituci%C3%B3n>.

³⁶ “Los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, ¿cuál es el compromiso de Amnistía Internacional?”, Amnistía Internacional, 02 de junio de 2022, último acceso el 03 de febrero de 2025, <https://n9.cl/zkpla>.

³⁷ Adoración Guamán Hernández, “Mujeres prostituidas y trabajadoras sexuales: ¿es el derecho del trabajo una vía para superar la condición de vulnerabilidad?”.

³⁸ Manual de recomendaciones de atención integral en salud a personas que ejercen trabajo sexual.

trabajo sexual ya que este reconoce a la actividad como una práctica consentida y enfatiza la necesidad de garantía de Derechos Humanos³⁹.

A partir de estos conceptos, con el fin de contar con una definición unificada que sirva como base para este análisis, se define trabajo sexual como la prestación de servicios sexuales a cambio de una prestación económica, realizada entre personas adultas de manera consentida y sin la existencia de coacción directa.

Adicionalmente, es pertinente reconocer que el trabajo sexual puede ser clasificado en distintos tipos. Primero, de acuerdo con la modalidad en la que se presta el servicio, el trabajo sexual puede ser físico o virtual. Mientras que el trabajo sexual físico consiste en la prestación de servicios sexuales con la existencia de un contacto físico directo, el trabajo sexual virtual es la prestación de servicios sexuales que sucede exclusivamente mediante internet. La modalidad virtual de esta actividad tiene varios beneficios como mayor flexibilidad, mayor alcance geográfico, y la disminución de riesgos como enfermedades de transmisión sexual y violencia física. Sin embargo, aumenta la probabilidad de exposición digital y falta de control sobre el contenido⁴⁰.

También, de acuerdo con el lugar en el que se practica la actividad, el trabajo sexual físico se puede clasificar en trabajo sexual dentro de un establecimiento y trabajo sexual callejero. Por un lado, el trabajo sexual que se realiza dentro de un establecimiento puede ser practicado en domicilios privados, hoteles, burdeles, clubes u otros. En esta modalidad, existe una baja exposición a la visibilidad pública y ganancias más altas. Por el contrario, el trabajo sexual callejero puede desenvolverse en callejones, parques y automóviles. En esta modalidad, los precios por el servicio sexual suelen ser mucho más bajos, existe una alta visibilidad pública y un mayor riesgo a explotación y exposición a violencia⁴¹.

Otra clasificación relevante referente a esta actividad es el nivel de dependencia laboral. Dentro de esta, se puede diferenciar el trabajo sexual autónomo del trabajo sexual ejercido en nivel de dependencia. Esta diferenciación tiene un impacto en las condiciones de las personas que ejercen esta práctica, ya que, si bien trabajar bajo dependencia puede

³⁹ “Hablemos de trabajo sexual: Una declaración terminológica y guía”, NSWP Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual.

⁴⁰ Vaughn Hamilton, Hanna Barakat & Elissa M. Redmiles, “Risk, Resilience and Reward: Impacts of Shifting to Digital Sex Work”, *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction* 6 (2022), 1-37 <https://doi.org/10.1145/3555650>.

⁴¹ Ronald Weitzer, *Legalizing prostitution: From Illicit Vice to Lawful Business*.

aumentar el ingreso y la protección durante la actividad, a la vez es mucho más probable que exista explotación laboral dentro de este contexto⁴².

Por otro lado, es fundamental diferenciar el trabajo sexual libre de la prestación forzada de servicios sexuales como la esclavitud sexual o la trata de personas. Esto se debe a que organizaciones como NSWP afirman que equiparar al trabajo sexual con la trata de personas aumenta la vulnerabilidad de quienes ejercen trabajo sexual de manera voluntaria e impide que exista un avance en su reconocimiento de derechos⁴³. Así mismo, la Federación Internacional de Planificación Familiar, IPPF, establece que equiparar estos conceptos aumenta las restricciones y la persecución a las personas que ejercen trabajo sexual⁴⁴.

Con el fin de realizar una distinción clara, se debe partir de la definición realizada por el Protocolo de Palermo que establece que se debe entender por trata de personas a:

La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual (...)⁴⁵

A partir de este artículo, IPPF llega a la conclusión de que el trabajo sexual no cumple con ninguno de los 3 criterios que mantiene esta definición los cuales son: la acción, el medio y el propósito de la trata de personas, por lo que no puede confundirse con esta actividad⁴⁶.

Dentro de la discusión doctrinaria, se ha establecido que estas son prácticas distintas y que es un error equipararlas. Así, la principal diferencia entre ambas es la existencia del consentimiento en el trabajo sexual y de la explotación ajena en la trata de personas. Esto se debe a que, a pesar de que la decisión de ejercer esta actividad puede ser el resultado de

⁴² Clara Musto & Nico Trajtenberg, “Prostitución y trabajo sexual: el estado de arte de la investigación en Uruguay”, *Revista de Ciencias Sociales* 24 (2011), 139-156.

⁴³ “Hablemos de trabajo sexual: Una declaración terminológica y guía”, NSWP Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual.

⁴⁴ “Política de IPPF sobre trabajo sexual”, Federación Internacional de Planificación Familiar, octubre de 2022, último acceso el 03 de febrero de 2025, <https://www.ippf.org/file/13626/download?token=Sr0QOotM#:~:text=IPPF%20no%20apoya%20ninguna%20regulaci%C3%B3n,de%20las%20personas%20trabajadoras%20sexuales>.

⁴⁵ Artículo 3, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la convención de las naciones unidas contra la delincuencia organizada transnacional, Palermo, 15 de diciembre del 2000, ratificado por el Ecuador el 17 de septiembre de 2002.

⁴⁶ “Política de IPPF sobre trabajo sexual”, Federación Internacional de Planificación Familiar.

necesidades económica u otros factores, el trabajo sexual se realiza de manera voluntaria sin la existencia de coacción de terceros⁴⁷. Pero, a diferencia de este, la trata de personas incluye engaño, coerción y violencia, y tiene como fin varios tipos de explotación lo que la hace una práctica condenable⁴⁸.

En relación a esta discusión, Jo Bindman reconoce que, si bien dentro de la industria del sexo puede existir condiciones de vulnerabilidad y distintos grados de explotación, esta actividad es en principio voluntaria. Además, establece que el hecho de que existan personas que prestan servicios sexuales de manera forzada, no es un justificativo para sostener la afirmación de que todo trabajo sexual es trata de personas⁴⁹.

De la misma manera, esta autora afirma que la persona que ejerce trabajo sexual tiene la capacidad de decidir sobre los clientes a los que sirve y las prácticas que realiza. Por lo tanto, sostiene que cuando un tercero es quien decide cuáles son los actos que se deben ejercer, los clientes que se deben atender o se anula de cualquier manera el consentimiento de la persona que ofrece servicios sexuales, deja de existir trabajo sexual como tal y se convierte en una situación de esclavitud sexual⁵⁰.

Ahora, respecto a las condiciones en las que se ejerce esta actividad, históricamente el trabajo sexual se ha ejercido en condiciones de precariedad. Esto se refleja en la falta de garantía de derechos laborales y la alta exposición de quienes ejercen esta actividad a violencia por parte de instituciones del Estado, miembros de las fuerzas armadas y clientes⁵¹. De hecho, según un estudio realizado por RedTraSex, el 70% de las trabajadoras sexuales entrevistadas habían sufrido violencia en el ejercicio de su trabajo⁵². Adicionalmente, este grupo enfrenta obstáculos para acceder a servicios de salud integral, para organizarse y para participar en el diseño de políticas⁵³.

⁴⁷ Natividad Almanza Beltrán, “Trabajadoras sexuales: violencias y precariedad laboral”.

⁴⁸ Tamara Maia London & Jacqueline St. Laurent del Castillo, “¿Acaso las trabajadoras sexuales no son merecedoras de derechos?: Problemáticas frente a la falta de regulación y prohibición del trabajo sexual”, *Integración Regional & Derechos Humanos /Revista* 10 (2022) 46-80.

⁴⁹ Jo Bindman, *Redefining Prostitution as Sex Work on the International Agenda*.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ Natividad Almanza Beltrán, “Trabajadoras sexuales: violencias y precariedad laboral”.

⁵² “Trabajo sexual y violencia institucional: Vulneración de derechos y abuso de poder hacia mujeres trabajadoras sexuales”, Red de Mujeres Trabajadores Sexuales de Latinoamérica y el Caribe, 6 de diciembre de 2016, último acceso el 03 de febrero de 2025, https://biblioteca.redtralsex.org/bitstream/handle/123456789/101/MI-70.informe_nacional_argentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁵³ “Política de IPPF sobre trabajo sexual”, Federación Internacional de Planificación Familiar.

En relación al origen de la precariedad en la que se ejerce esta actividad, Almanza afirma que el trabajo sexual no es un problema en sí mismo⁵⁴. De la misma manera, Organizaciones internacionales como IPPF⁵⁵ y Amnistía Internacional⁵⁶ han relacionado esta precariedad con la clandestinidad e informalidad en las que se mantiene esta práctica en muchos países. También, Bindman sostiene que, debido a que la industria del sexo opera fuera de los controles legales, el trabajo sexual se asocia de manera desproporcionada con la violencia y la esclavitud sexual⁵⁷.

Por lo tanto, IPPF recomienda reconocer al trabajo sexual como una actividad laboral formal. Esta organización explica que este reconocimiento es necesario para garantizar una protección igualitaria de la ley a este grupo y proteger su Derecho Humano al trabajo. Además, esto permitiría garantizar la libre elección del empleo, beneficios laborales y protecciones que aseguren que esta actividad se ejerza de manera digna y segura⁵⁸. Igualmente, Amnistía Internacional apoya el reconocimiento legal del trabajo sexual y sostiene que esto empoderaría a quienes ejercen esta actividad, impulsándolos a denunciar los actos ilícitos que se cometen en su contra y a reclamar sus derechos⁵⁹.

Una vez expuestos los aspectos más relevantes sobre el trabajo sexual, es fundamental delimitar el alcance de esta investigación en relación a este tema. El presente análisis comparativo se basa exclusivamente en la regulación del trabajo sexual voluntario en su modalidad física, y se desarrolla a partir del reconocimiento de que la creación de una regulación normativa adecuada de esta actividad mejorará las condiciones laborales y garantía de Derechos Humanos de las personas que la ejercen.

6. Trabajo Digno

Una vez comprendido el enfoque de este texto sobre el trabajo sexual, resulta pertinente abordar el contenido del derecho al trabajo digno. Para comenzar, se habla del reconocimiento de este derecho, su definición y su relación con el programa de trabajo decente de la OIT. Posteriormente, se exponen las obligaciones de los Estados en relación a

⁵⁴ Natividad Almanza Beltrán, “Trabajadoras sexuales: violencias y precariedad laboral”.

⁵⁵ “Política de IPPF sobre trabajo sexual”, Federación Internacional de Planificación Familiar.

⁵⁶ “Los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, ¿cuál es el compromiso de Amnistía Internacional?”, Amnistía Internacional.

⁵⁷ Jo Bindman, *Redefining Prostitution as Sex Work on the International Agenda*.

⁵⁸ “Política de IPPF sobre trabajo sexual”, Federación Internacional de Planificación Familiar.

⁵⁹ “Los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, ¿cuál es el compromiso de Amnistía Internacional?”, Amnistía Internacional.

este derecho y la manera de identificar la violación de estas. Finalmente, se analizan los elementos del derecho al trabajo digno y se realiza una recopilación de criterios que se utiliza en el análisis de este trabajo.

Para hablar del Derecho Humano al trabajo digno, es fundamental primero contextualizar acerca de su origen. Al finalizar la Primera Guerra Mundial, la firma del Tratado de Versalles marcó un hito crucial al dar origen a la OIT. Este acontecimiento representó un punto de inflexión en la manera en la que se concibe al trabajo, el cual dejó de ser visto únicamente como una realidad económica para ser reconocido también como un derecho. Posteriormente, con la adopción de la DUDH el trabajo comienza a ser considerado un Derecho Humano fundamental y es reconocido en el artículo 23 de dicho instrumento⁶⁰.

Así, el reconocimiento del trabajo como un Derecho Humano se fundamenta en la afirmación de que el trabajo no es una mercancía y de que las personas no son recursos económicos. Al contrario, el trabajo es un medio a través del cual las personas pueden crear vínculos entre ellas, organizar estructuras de convivencia, autorrealizarse, disponer de los bienes producidos, contribuir al bien común y transformar el mundo⁶¹.

A partir de su reconocimiento en la DUDH, el trabajo ha sido reconocido como un derecho fundamental por varios tratados y organizaciones internacionales. Primero, se reconoce en los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶². Adicionalmente, se recoge en el convenio 122 de la OIT sobre la política del empleo⁶³. También, se reconoce y analiza varias veces por las Naciones Unidas como en la Observación 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶⁴, CDESC, y en el informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en periodo de sesiones 31⁶⁵.

⁶⁰ Ana Elena Badilla & Carlos Rafael Urquilla Bonilla, “El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, en: *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*, editado por IIDH (San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008), 189-208.

⁶¹ Efectividad del derecho al trabajo - Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Informe, Naciones Unidas, A/HRC/31/32, 21 de diciembre de 2015.

⁶² Artículos 6 y 7, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁶³ Convenio sobre la política del empleo 122.

⁶⁴ El derecho al trabajo - Observación general Nº 18, Observación general, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006.

⁶⁵ Efectividad del derecho al trabajo - Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Ahora bien, es fundamental mencionar que el derecho al trabajo no solamente otorga a las personas la libertad de trabajar⁶⁶. Al contrario, en todos los casos se habla de un derecho al trabajo digno, el cual se refiere a un trabajo que garantice condiciones que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores⁶⁷.

De esta manera, el CDESC de las Naciones Unidas define al trabajo digno como:

El trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias (...). Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo⁶⁸.

Además, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en América del Sur reconoce que el derecho al trabajo digno es esencial y lo considera un componente inherente a la dignidad humana. Asimismo, establece que este está estrechamente vinculado a otros derechos⁶⁹.

Por otro lado, la OIT establece una agenda de trabajo que busca asegurar condiciones laborales justas e igualitarias que garanticen los derechos de los trabajadores, al cual llamó el Programa de Trabajo Decente. La OIT define a trabajo decente como la igualdad de oportunidades de obtener un trabajo digno con una retribución justa, el acceso a la protección social, seguridad en el empleo, libertad de organización y posibilidad de desarrollo⁷⁰. Según Ghai, este programa incluye la economía formal e informal, buscando mejorar las condiciones laborales en todos los sectores⁷¹. Así, el incentivo del trabajo decente es un medio clave para la garantía del derecho al trabajo digno.

De igual manera, es relevante identificar las obligaciones del Estado en relación a la garantía del derecho al trabajo digno. En cuanto a esto, Badilla y Urquilla afirman que la garantía de este derecho supone una obligación compleja por parte del Estado, ya que esta

⁶⁶ Efectividad del derecho al trabajo - Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

⁶⁷ Angélica Molina Higuera, "Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos", *Revista Estudios Socio-Jurídicos* 9, (2007), 166-189.

⁶⁸ El derecho al trabajo - Observación general N° 18, párr. 7.

⁶⁹ Efectividad del derecho al trabajo - Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

⁷⁰ "Trabajo Decente", Organización Internacional del Trabajo, último acceso el 06 de marzo de 2025, <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.

⁷¹ Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo* 122, (2003), 125-160 <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>.

contiene no sólo la generación de un empleo sino necesariamente de uno que califique como trabajo digno⁷². Por lo tanto, las obligaciones del Estado en relación a este derecho son: respetar, proteger y aplicar.

En primer lugar, la obligación de respetar es una obligación de abstención. Esta consiste en que el Estado se abstenga de interferir, ya sea de manera directa o indirecta, al disfrute de este derecho⁷³. En relación al trabajo digno, esta obligación se refleja en la prohibición del trabajo forzado y el trabajo infantil⁷⁴. También, se relaciona con la abstención de intervenir en la libertad de elección y la voluntariedad de las actividades laborales⁷⁵. Asimismo, esta obligación es violada por el Estado en casos de normas contrarias a los pactos internacionales, discriminación en el acceso a empleo o la adopción de medidas regresivas o incompatibles con sus obligaciones⁷⁶.

En segundo lugar, la obligación de proteger consiste en la adopción de medidas por parte de los Estados que garanticen que terceros no obstaculicen el disfrute del derecho⁷⁷. En relación al trabajo digno, la obligación de proteger consiste en la creación de legislación y otras políticas que garanticen el igual acceso al empleo y a la capacitación⁷⁸ así como en la implementación de mecanismos que protejan la estabilidad laboral y la seguridad social. El incumplimiento de esta obligación se produce cuando el Estado no reglamenta una actividad de particulares para impedir que terceros vulneren el derecho al trabajo de otras personas⁷⁹.

En tercer lugar, la obligación de aplicar consiste en que el Estado facilite, promueva y proporcione este derecho. Consecuentemente, el Estado debe asegurar que su ordenamiento jurídico sea compatible con la garantía de este derecho⁸⁰, reconocer el derecho al trabajo y

⁷² Ana Elena Badilla & Carlos Rafael Urquilla Bonilla, “El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”.

⁷³ Juanita María López-Patrón, “Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos: La protección de los derechos económicos, sociales y culturales”, *International Law: Revista Colombiana De Derecho Internacional* 6, (2008), 183-216.

⁷⁴ Angélica Molina Higuera, “Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos”.

⁷⁵ José Luis Gil, “El derecho a un trabajo digno”, en *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria*, ed. De Guillermo Escobar Roca (Navarra: Editorial Aranzadi, 2012), 949-1015.

⁷⁶ El derecho al trabajo - Observación general N° 18.

⁷⁷ Angélica Molina Higuera, “Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos”.

⁷⁸ José Luis Gil, “El derecho a un trabajo digno”.

⁷⁹ El derecho al trabajo - Observación general N° 18.

⁸⁰ Juanita María López-Patrón, “Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos: La protección de los derechos económicos, sociales y culturales”.

adoptar medidas legislativas y de otras índoles efectivas para su aplicación. Así mismo, los Estados deben crear un sistema de protección por desempleo que sea eficaz e incluya un régimen de seguridad social⁸¹. Esta obligación se incumple por ejemplo en el caso de que el Estado no implemente políticas de empleo efectivas, no asigne recursos suficientes o no desarrolle programas de formación⁸².

Dicho esto, es fundamental analizar los elementos que conforman el derecho al trabajo digno para poder determinar qué aspectos deben estar garantizados en el ordenamiento jurídico de un Estado y poder evaluar si la garantía de este derecho está siendo cumplida de manera adecuada.

Para comenzar, los artículos 23 y 24 de la DUDH reconocen el derecho al trabajo digno e identifican como elementos del derecho a: la libertad de elección del empleo, las condiciones laborales satisfactorias y salario equitativo. Además, establece como elementos a la protección social, la protección en contra del desempleo, la posibilidad de crear sindicatos y el acceso a vacaciones remuneradas⁸³.

De la misma manera, los artículos 6, 7 y 8 del PIDESC reconocen como elementos fundamentales del derecho al trabajo digno a: la posibilidad de acceso al empleo, la libertad de elección y la posibilidad de formación de sindicatos. Adicionalmente, reconoce como elemento fundamental la existencia de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo entre las cuales debe estar incluida una remuneración suficiente y equitativa, seguridad, higiene, tiempo de descanso y vacaciones remuneradas⁸⁴.

Dentro de la misma línea, las Naciones Unidas, mediante la observación 18 del CDESC, han establecido como elementos fundamentales del derecho al trabajo digno: la disponibilidad del empleo, la accesibilidad y la aceptabilidad y calidad. Dentro del elemento de la aceptabilidad y calidad se encuentran como subelementos la posibilidad de elegir y aceptar el empleo, las condiciones justas y favorables, la seguridad y la posibilidad de sindicalizarse⁸⁵.

⁸¹ José Luis Gil, “El derecho a un trabajo digno”.

⁸² El derecho al trabajo - Observación general N° 18.

⁸³ Artículo 23 y 24, Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁸⁴ Artículos 6, 7 y 8, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁸⁵ El derecho al trabajo - Observación general N° 18.

Adicionalmente, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos establece dos elementos principales de este derecho. En primer lugar, el elemento de la libertad y oportunidad de trabajar, el cual contiene subelementos como accesibilidad equitativa y sin discriminación, libertad de elección, acceso a capacitaciones y protección en contra del desempleo. En segundo lugar, el elemento de las condiciones equitativas y satisfactorias, el cual contiene subelementos como: protección normativa suficiente que garantice condiciones adecuadas y promueva la formalización del empleo, remuneración suficiente y equitativa, seguridad, salud, vacaciones remuneradas y libertad sindical⁸⁶.

Desde el análisis doctrinario del contenido de este derecho, Gil sostiene que el derecho al trabajo digno reúne varios elementos los cuales son: acceso equitativo a un trabajo productivo, protección social, posibilidad de sindicalización y condiciones de trabajo dignas. Dentro del elemento de condiciones de trabajo dignas establece que el derecho engloba a la salud, seguridad, salario suficiente, jornada limitada y vacaciones retribuidas⁸⁷.

Así mismo, Ghai analiza los elementos de este derecho desde una perspectiva enfocada en el concepto de trabajo decente y afirma que estos elementos pueden servir como indicadores dentro de la medición de este concepto. De esta manera, los elementos de trabajo decente identificados por este autor son: las posibilidades de empleo, que el empleo sea remunerador, la existencia de seguridad social, la libertad de sindicalización y la participación en la formulación de políticas laborales. Además, menciona como elemento a las condiciones de trabajo, dentro de las cuales están las horas de trabajo, las vacaciones pagadas, la seguridad y la salud⁸⁸.

Una vez recopilados los elementos del derecho al trabajo digno reconocidos en tratados internacionales, organizaciones internacionales y en la doctrina, resulta pertinente elaborar una recopilación de criterios. Esta recopilación sirve como base para analizar la eficiencia de la regulación ecuatoriana y de Países Bajos sobre el trabajo sexual, con el objetivo de evaluar en qué medida garantiza el derecho al trabajo digno.

Por consiguiente, con base en la repetición de los elementos y la pertinencia al trabajo, los criterios que se utilizan son: acceso equitativo a empleo, libertad de elección,

⁸⁶ Efectividad del derecho al trabajo - Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

⁸⁷ José Luis Gil, "El derecho a un trabajo digno".

⁸⁸ Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores".

remuneración justa y equitativa, protección social, posibilidad de sindicalización y condiciones laborales dignas. Dentro del elemento de condiciones laborales dignas, se incluyen como subelementos: higiene, salud, seguridad, tiempo de descanso y vacaciones remuneradas.

7. Los marcos regulatorios de Ecuador y Países Bajos sobre el trabajo sexual

A continuación, se exponen las regulaciones que rigen el trabajo sexual en Ecuador y en Países Bajos. El objetivo de esta exposición es evidenciar los aspectos que aborda la regulación de cada país y la manera en la que se desarrolla esta actividad en ambos contextos. Esta revisión sirve como una base para la comparación que se realiza entre ambos marcos regulatorios en la sección siguiente.

7.1 El marco regulatorio ecuatoriano sobre el trabajo sexual

En el Ecuador, si bien el trabajo sexual no es considerado un delito, esta actividad no ha sido reconocida como una actividad laboral formal. Debido a esto, las personas que la ejercen no están amparadas por las normas y protecciones expuestas en el Código del Trabajo⁸⁹.

Sin embargo, han existido intentos de regulación a través de acuerdos ministeriales. En primer lugar, en el 2014 el Ministerio de Salud emitió el Reglamento de control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual⁹⁰. Su objetivo es establecer los requisitos sanitarios y operativos que deben ser cumplidos por los locales en donde se ofrecen servicios sexuales. Mediante este instrumento, se establece la obligatoriedad de un permiso de funcionamiento otorgado por el ARCSA. Adicionalmente, se exige que los establecimientos cuenten con: habitaciones aisladas y ventiladas, disponibilidad de baños, dispensador de preservativos y procedimientos adecuados de aseo y desinfección.

Además, en este reglamento se prohíbe el ingreso de armas y de menores de edad. Así mismo, se establece que los administradores deben garantizar la seguridad de los clientes y las personas que ofrecen los servicios sexuales y que deben incentivar la asistencia de trabajadoras sexuales a controles médicos periódicos. No obstante, en este reglamento no se especifica la manera en la que se debe cumplir con estas obligaciones⁹¹. De esta forma, el

⁸⁹ Alfonso González Iruma et al., “Análisis de la regulación de la prostitución y su influencia en los derechos humanos”.

⁹⁰ Reglamento control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual.

⁹¹ Id.

enfoque de este reglamento se limita a la regulación sanitaria de los establecimientos, sin abordar la protección de derechos laborales de las trabajadoras sexuales.

Posteriormente, en el 2017 el Ministerio de salud emitió el manual de recomendaciones de atención integral en salud a personas que ejercen trabajo sexual⁹². Este manual reconoce la vulnerabilidad de las personas que ejercen el trabajo sexual y las barreras que enfrentan para acceder a servicios de salud integral adecuados. Según este instrumento, las principales barreras que tiene este grupo en relación al acceso de salud nacen de la genitalización de su atención médica y de la discriminación que sufren en el ámbito sanitario.

El desarrollo de este manual se enfoca en promover una atención respetuosa, integral, informada y sin discriminación que abarque diversas áreas de la salud de las personas que ejercen trabajo sexual como su salud sexual, reproductiva, mental y nutricional⁹³. De esta manera, se basa en el ámbito de atención de salud a este grupo y promueve la garantía de sus Derechos Humanos, pero de igual manera no se enfoca en la garantía de derechos laborales ni de las protecciones mínimas debidas.

Además de estos acuerdos ministeriales, existen algunas ordenanzas municipales, como las de Latacunga, Cayambe y Tena, que han establecido regulaciones en torno al trabajo sexual. No obstante, al igual que los acuerdos ministeriales, estas regulaciones no se enfocan en la garantía de los derechos laborales de las personas que ejercen esta actividad⁹⁴.

A título de ejemplo, la Ordenanza No. 094-2021 para el control del trabajo sexual en el cantón Tena establece los lugares en los que está prohibido el ofrecimiento de servicios sexuales, como los bienes de uso público y los bienes privados que no cuenten con la autorización debida. Además, establece que en caso de incumplir con esta prohibición las personas que ejercen trabajo sexual en los lugares no permitidos serán desalojadas o sancionadas. De esta manera, esta ordenanza se enfoca únicamente en la regulación de espacios en los que se puede ejercer trabajo sexual sin buscar garantizar derechos laborales a las personas que ejercen esta actividad⁹⁵.

⁹² Manual de recomendaciones de atención integral en salud a personas que ejercen trabajo sexual.

⁹³ *Id.*

⁹⁴ Geovanny Angelino Hidrobo Egüez & Verónica Alexandra Piloso Moreira, “Derechos laborales y sanitarios de las trabajadoras sexuales del cantón Jaramijó”, *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global* 5, (2024) 1-20 <http://doi.org/10.46652/pacha.v5i14.263>.

⁹⁵ Ordenanza para el control del trabajo sexual en el cantón Tena, Ordenanza No. 094-2021, GAD Municipal Tena [Regulación Trabajo Sexual], Registro Oficial No. 550, 15 de septiembre de 2021.

En vista de ello, es importante destacar que en el Ecuador no se ha desarrollado una regulación nacional específica que establezca condiciones mínimas de trabajo en las que esta actividad debe desarrollarse y que estas garantías tampoco están cubiertas por las ordenanzas municipales en los municipios en los que estas existen. Así, al no estar protegidas por las garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo ni en alguna otra normativa que regule aspectos específicos de la actividad, en el Ecuador las personas que ejercen trabajo sexual se encuentran frente a un vacío jurídico⁹⁶.

Por consiguiente, Hidrobo y Piloso resaltan que, a causa de la escasa regulación normativa del trabajo sexual en el país, las personas que ejercen esta actividad se enfrentan a varias limitaciones para la garantía de sus derechos, como la dificultad para afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el hecho de que son más propensas a sufrir explotación, suelen ser víctimas de discriminación y no tienen vías efectivas para exigir el cumplimiento de sus derechos. Además, sufren de condiciones laborales precarias que incluyen salarios bajos y falta de seguridad laboral⁹⁷.

7.2 El marco regulatorio de Países Bajos sobre el trabajo sexual

En Países Bajos el trabajo sexual es una actividad legal y está reconocido como un empleo formal, con amplia regulación⁹⁸. Según informa el gobierno de Países Bajos, este país reconoce tres modalidades distintas en las que se puede ejercer esta actividad, según las cuales varían los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras sexuales⁹⁹.

En primer lugar, el trabajo sexual se puede ejercer bajo una relación de dependencia, en donde las personas que ejercen esta actividad tienen acceso a todos los derechos y protecciones laborales. De esta manera, las personas que ejercen esta actividad tienen derecho a un contrato de trabajo, salario mínimo, pago durante enfermedad, vacaciones

⁹⁶ Marco Panchi, “Prostituta es quien no cobra: El paso argumental de la prostitución al trabajo sexual”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 65, (2020) 461-485 <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.71108>.

⁹⁷ Geovanny Angelino Hidrobo Egüez & Verónica Alexandra Piloso Moreira, “Derechos laborales y sanitarios de las trabajadoras sexuales del cantón Jaramijó”.

⁹⁸ “Sex Work, Stigma and Violence in the Netherlands”, PROUD & Aidsfonds, 06 de diciembre de 2018, último acceso el 17 de marzo de 2025, <https://www.nswp.org/resource/community-research/sex-work-stigma-and-violence-the-netherlands>.

⁹⁹ “Trabajo sexual bien organizado”, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, Ministerio de Salud, Bienestar y Deporte, y Soa Aids Nederland. último acceso el 17 de marzo de 2025, <https://sekswerkgoedgeregeld.nl/rechten-en-plichten/>.

remuneradas y acceso a la seguridad social. Igualmente, los empleadores tienen la obligación de pagar impuestos como en cualquier otro tipo de trabajo¹⁰⁰.

En segundo lugar, las personas que busquen ejercer esta actividad pueden registrarse en la Cámara de Comercio como trabajadoras autónomas. Las personas que ejercen trabajo sexual en esta modalidad tienen derecho a un entorno laboral seguro y tienen acceso a seguros independientes de salud. Las principales obligaciones de quienes trabajan en esta modalidad son el registro ante la Cámara de Comercio y el pago autónomo de impuestos¹⁰¹.

En tercer lugar, las personas pueden ejercer trabajo sexual dentro de la modalidad de *Opting-in*. En esta modalidad, quienes ofrecen servicios sexuales se encuentran en un intermedio entre el empleo y el trabajo autónomo. Además, se encuentran bajo un régimen fiscal especial en el que los clubes retienen sus impuestos antes de hacerles su pago¹⁰². En esta modalidad, las personas trabajadoras sexuales tienen derecho a tener un contrato claro, trabajar para varios operadores y a retener ganancias adicionales. También, las principales obligaciones son cumplir con las condiciones establecidas por los clubes como por ejemplo horarios de trabajo y vestimenta¹⁰³.

De la misma manera, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos junto con los Ministerios de Educación, Cultura y Ciencia, de Salud, Bienestar y Deportes y el *Soa Aids Nederland* han resumido los derechos y obligaciones comunes de todas las modalidades de trabajo sexual, los cuales son: autonomía sobre su trabajo, privacidad, seguridad, higiene, salud y acuerdos claros¹⁰⁴. Adicionalmente, el gobierno central ha establecido que las personas que ejercen trabajo sexual podrán denunciar cualquier tipo de condiciones laborales inseguras a la Inspección de Trabajo holandesa o al Servicio Municipal de Salud de la región a la que pertenezcan¹⁰⁵.

Además de las normativas nacionales que regulan el trabajo sexual en los Países Bajos, cada municipio tiene libertad para regular algunos aspectos de la actividad a través de

¹⁰⁰ “Trabajo sexual bien organizado”, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo et al.

¹⁰¹ “Trabajar como trabajadora sexual independiente en la prostitución”, Cámara de Comercio de Países Bajos, último acceso el 17 de marzo de 2025, <https://ondernemersplein.kvk.nl/bedrijf-starten/starten-als-zzper/werken-als-zelfstandig-sekswerker/>.

¹⁰² “Sex Work, Stigma and Violence in the Netherlands”, PROUD & Aidsfonds.

¹⁰³ “Trabajo sexual bien organizado”, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo et al.

¹⁰⁴ Id.

¹⁰⁵ “¿Dónde puedo, como prostituta, denunciar condiciones laborales inseguras?”, Gobierno Central de Países Bajos, último acceso el 17 de marzo de 2025, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/prostitutie/vraag-en-antwoord/als-prostituee-onveilige-werkomstandigheden-melden>.

ordenanzas locales¹⁰⁶. Dentro de la regulación de cada municipio, los aspectos de la regulación que pueden variar son, entre otros, la necesidad de un permiso de trabajo, la edad mínima que puede variar entre los 18 y 21 años de edad y los lugares en donde está permitido ejercer esta actividad¹⁰⁷.

Como ejemplo, la ordenanza general local de Ámsterdam regula varios aspectos del trabajo sexual. Primero, establece que la edad mínima para ejercer trabajo sexual en la ciudad de Ámsterdam es de 21 años. También, en relación a los lugares en los que puede ejercerse esta actividad, esta ordenanza prohíbe la captación de clientes en la vía pública y la prestación de servicios sexuales callejeros, pero lo permite en lugares específicos llamados zonas de tolerancia. Acerca de estas zonas, establece que deben cumplirse los mismos requisitos de mayoría de edad y permisos de trabajo¹⁰⁸.

Además, en esta ordenanza se menciona que un establecimiento se podrá clausurar si la seguridad, salud o intereses de las personas que ejercen trabajo sexual se encuentran comprometidos. También, las personas que están a cargo de los establecimientos tienen la obligación de implementar medidas que garanticen la seguridad e higiene y de adoptar políticas de seguridad laboral que garanticen que los trabajadores no sean forzados a practicar esta actividad. Consecuentemente, si no se muestran garantías suficientes de estos requisitos se puede negar el permiso de funcionamiento¹⁰⁹.

Ahora, en relación a la implementación práctica de estas normativas, a pesar de que la regulación es amplia, de acuerdo con un estudio realizado en 2018, el 97% de las personas que ejercen trabajo sexual en los Países Bajos fueron víctimas de algún tipo de violencia. Además, en algunos casos existe obstaculización para la obtención de licencias y para el registro autónomo, lo que reduce significativamente el acceso de las personas que ejercen esta actividad a las garantías laborales que ofrece el sistema regulado¹¹⁰.

En vista de lo anteriormente expuesto, a pesar de las limitaciones prácticas, en Países Bajos el marco regulatorio del trabajo sexual tiene un enfoque integral. Así, permite que el trabajo sexual se pueda ejercer en distintas modalidades, exige permisos de funcionamiento

¹⁰⁶ “Sex Work, Stigma and Violence in the Netherlands”, PROUD & Aidsfonds.

¹⁰⁷ “Trabajar como trabajadora sexual independiente en la prostitución”, Cámara de Comercio de Países Bajos.

¹⁰⁸ Reglamento general local de 2008 Ámsterdam, Gobierno.nl Leyes y regulaciones locales, último acceso el 17 de marzo de 2025, <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR72510/9>.

¹⁰⁹ Reglamento general local de 2008 Ámsterdam, Gobierno.nl Leyes y regulaciones locales.

¹¹⁰ “Sex Work, Stigma and Violence in the Netherlands”, PROUD & Aidsfonds.

para los establecimientos con requisitos específicos para su operación, incentiva el registro de las personas que ejercen esta actividad y establece condiciones laborales mínimas. De esta manera, estas normas buscan garantizar la seguridad, salud, higiene, el bienestar y la protección de derechos laborales y Derechos Humanos de las personas ejercen trabajo sexual.

Una vez expuestos los aspectos centrales de las normativas de ambos países, en la siguiente sección se presenta una comparación entre el marco regulatorio del trabajo sexual en Ecuador y el de los Países Bajos. Esta comparación se enfocará en evaluar el cumplimiento de cada marco regulatorio respecto a los criterios del Derecho Humano al trabajo digno previamente recopilados. Así, se podrá examinar en qué medida dichas regulaciones garantizan este derecho.

8. Discusión: análisis comparativo de la efectividad de los marcos regulatorios con miras a garantizar el derecho al trabajo digno.

A continuación, se verifican uno a uno los elementos del Derecho Humano al trabajo digno dentro de los marcos regulatorios del trabajo sexual de Ecuador y Países Bajos. Los elementos recopilados de este derecho son: acceso equitativo a empleo, libertad de elección, remuneración justa y equitativa, protección social, posibilidad de sindicalización y condiciones laborales dignas, el cual contiene como subelementos: higiene, salud, seguridad, tiempo de descanso y vacaciones remuneradas.

En primer lugar, en relación con el criterio de acceso equitativo a empleo, este se encuentra parcialmente garantizado en el marco regulatorio ecuatoriano. Esto se debe a que, si bien el trabajo sexual es una actividad legalmente permitida y no existen restricciones legales explícitas para su ejercicio, la regulación no contempla normas que promuevan un acceso igualitario y libre de discriminación. Además, no se proporciona información sobre cómo acceder y ejercer esta actividad.

Por otro lado, en Países Bajos este criterio se cumple completamente. Esto se debe a que el trabajo sexual está reconocido como una actividad laboral formal y se reconocen distintas modalidades de ejercerlo. De esta manera, la regulación de Países Bajos busca evitar trabas innecesarias para el acceso y garantiza que todas las personas tengan igualdad de oportunidad de enrolarse en esta práctica. Asimismo, el gobierno central cuenta con sitios web que tienen como objetivo informar a las personas que deciden ejercer trabajo sexual

sobre la manera en la que pueden inscribirse y les brinda información acerca de sus derechos y obligaciones.

En segundo lugar, en Ecuador el criterio de libertad de elección se encuentra también parcialmente garantizado. Esto se debe a que se ha tipificado a la prostitución forzada y a la trata de personas como delitos en el Código Orgánico Integral Penal¹¹¹, reafirmando que el trabajo sexual únicamente es tal si se ejerce de manera totalmente voluntaria. Sin embargo, para que la libertad de elección esté plenamente garantizada, sería necesario que se promueva información real y accesible sobre el ejercicio de esta actividad, así como la existencia de alternativas laborales reales que permitan que esta decisión no se tome solamente por falta de oportunidades en otros sectores.

Con respecto a la libertad de elección en Países Bajos, este criterio se encuentra completamente garantizado. Este cumplimiento puede verse principalmente en la penalización de la explotación sexual y la trata de personas que constan en el Código Penal de Países Bajos¹¹². Además, este país cuenta con sitios web que proveen información acerca del ejercicio de esta actividad, así como el proceso de dejar este trabajo y recomendaciones sobre cómo encontrar empleos en otras áreas laborales¹¹³. Esto permite que las personas que desean iniciar en el trabajo sexual tomen una decisión informada que haga que su elección de ejercer esta actividad sea libre.

En tercer lugar, en el marco regulatorio ecuatoriano el criterio de remuneración justa y equitativa no se cumple. Debido a que el trabajo sexual no está reconocido como una actividad laboral formal, la remuneración de quienes ejercen esta actividad no está sujeta a los mínimos establecidos legalmente para otras ocupaciones. De la misma manera, no existe una regulación autónoma en cuanto a los estándares salariales para esta actividad. Por lo tanto, no existe ninguna normativa que garantice que las personas que ejercen trabajo sexual reciban una remuneración justa y equitativa por sus servicios.

Al contrario, en el marco regulatorio de Países Bajos este criterio se cumple completamente en la modalidad de trabajo sexual bajo dependencia de laboral. Debido a que

¹¹¹ Artículos 91 y 101, Código Orgánico Integral Penal, COIP, Registro Oficial Suplemento 180, de 10 de febrero del 2014, reformado por última vez el 28 de febrero del 2025.

¹¹² Código Penal de Países Bajos, Gobierno.nl Leyes y regulaciones locales, 01 de enero de 2025, último acceso el 22 de marzo de 2025, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0001854/2025-01-01>.

¹¹³ “Amsterdam Center for Sex Workers - Cuando el sexo es tu trabajo”, Amsterdam Center for Sex Workers, último acceso el 22 de marzo de 2025, <https://amsterdamcenterforsexworkers.nl/es/>.

esta actividad cuenta con las garantías laborales de cualquier otra, las personas que trabajan bajo esta modalidad tienen derecho a un salario mínimo. Sin embargo, en las otras modalidades de trabajo no existe la garantía normativa de una remuneración suficiente. Si bien la modalidad de *Opting-in* ofrece mayor estabilidad económica, no se garantiza una remuneración mínima y, de manera similar, en el trabajo sexual autónomo las personas trabajadoras sexuales son responsables de fijar sus propias tarifas.

En cuarto lugar, el criterio de protección social no se cumple en el marco regulatorio ecuatoriano. Esto se debe a que el trabajo sexual no está reconocido como una actividad laboral por el Código del Trabajo. Por lo tanto, las personas que ejercen esta actividad no tienen acceso a la seguridad social de manera vinculada con su prestación de servicios sino que únicamente pueden acceder a la seguridad social mediante afiliación voluntaria.

En contraste, en el marco regulatorio de Países Bajos el criterio de protección social se cumple completamente en la modalidad de dependencia laboral. Esto se debe a que, ya que el trabajo sexual es un trabajo legalmente reconocido, bajo esta modalidad, las personas que ejercen esta actividad tienen acceso al seguro social. Al contrario, tanto en la modalidad de *Opting-in* como en el trabajo sexual autónomo afiliado a la Cámara de Comercio no se cumple porque no cuentan con un acceso automático al sistema de seguridad social y las personas que ejercen esta actividad únicamente pueden contratar seguros de salud o afiliarse al seguro social de manera independiente.

En quinto lugar, en el marco regulatorio ecuatoriano el criterio de posibilidad de sindicalización no se cumple. Al igual que en el análisis de otros criterios, este incumplimiento se deriva de la falta de reconocimiento del trabajo sexual como un trabajo. Si bien las personas que ejercen trabajo sexual pueden organizarse de manera independiente, no pueden formar sindicatos que tengan reconocimiento y protección legal mediante el cual puedan exigir sus derechos de manera colectiva.

Mientras tanto, en Países Bajos este criterio se cumple completamente ya que el marco regulatorio, al reconocer derechos laborales para el trabajo sexual como para cualquier otro, permite la organización sindical y la defensa colectiva de derechos. De esta manera, existen organizaciones y sindicatos que representan los intereses de este grupo. Además, la normativa establece que las personas trabajadoras sexuales pueden realizar denuncias sobre

condiciones laborales inseguras ante la Inspección de Trabajo y el Servicio Municipal de Salud.

En sexto lugar, el criterio de condiciones laborales dignas debe examinarse a partir de sus subelementos:

En el marco regulatorio ecuatoriano sobre trabajo sexual, los criterios de higiene¹¹⁴ y salud¹¹⁵ si se cumplen. Esto se debe a que existen dos acuerdos ministeriales que están enfocados en proteger ambos aspectos de esta actividad. Adicionalmente, el criterio de seguridad se cumple de manera parcial. Esto debido a que, a pesar de que el Reglamento de control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual establece que los administradores son los encargados de garantizar la seguridad de las personas que ejercen trabajo sexual ahí¹¹⁶, no establece cómo esta obligación debe cumplirse, dificultando la exigibilidad de este requisito.

Por otro lado, en Ecuador los subcriterios de tiempo de descanso y vacaciones remuneradas no se cumplen. Esto se debe a que en el marco regulatorio ecuatoriano no existe una regulación que garantice estas condiciones laborales a las personas que ejercen trabajo sexual. Así mismo, debido a que las garantías laborales del Código de Trabajo no se aplican a esta actividad, no existe ninguna normativa que asegure que las personas que la ejercen tengan estas condiciones.

Por su parte, en Países Bajos el cumplimiento del criterio de condiciones laborales dignas varía de acuerdo con la modalidad de trabajo. Es importante tomar en cuenta que mediante la normativa nacional, los elementos de higiene, salud y seguridad están garantizados para todas las modalidades. Adicionalmente, la mayoría de normativas locales también buscan reforzar la garantía y el cumplimiento de estos aspectos.

Sin embargo, los elementos de tiempo de descanso y vacaciones remuneradas únicamente están garantizados por completo en la modalidad de trabajo sexual bajo dependencia. Esto se debe a que bajo esta modalidad las personas que ejercen esta actividad tienen acceso a los derechos laborales generales y estos elementos están contemplados en la normativa. Sin embargo, bajo las modalidades de *Opting-in* y trabajo sexual autónomo, las

¹¹⁴ Reglamento control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual.

¹¹⁵ Manual de recomendaciones de atención integral en salud a personas que ejercen trabajo sexual.

¹¹⁶ Reglamento control de establecimientos donde se ejerce trabajo sexual.

personas no se encuentran bajo la protección laboral general por lo que ninguno de estos elementos está normativamente garantizado.

Ahora bien, en el caso de Ecuador, el incumplimiento de varios de los elementos esenciales del Derecho Humano al trabajo digno por parte del Estado ecuatoriano conlleva un incumplimiento de sus obligaciones estatales:

En este caso, existe una violación de la obligación de proteger ya que el Estado no ha reconocido al trabajo sexual como una actividad laboral formal ni ha establecido una regulación para su ejercicio. A causa de esto, no existen mecanismos efectivos que garanticen condiciones laborales dignas ni el respeto de condiciones mínimas de trabajo para este grupo. Así, las personas que ejercen trabajo sexual se encuentran frente a una desprotección normativa que permite que los dueños de los establecimientos en donde se practica esta actividad impongan condiciones abusivas, condenando a las personas trabajadoras sexuales a la precarización laboral y obstaculizando el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos.

Igualmente, existe una violación a la obligación de aplicar. Esto se debe a que el Estado no ha adoptado medidas que garanticen que el trabajo sexual se ejerza en condiciones dignas. De esta manera, no existen medidas legislativas o políticas públicas que busquen proteger los derechos laborales de las personas que ejercen esta actividad, ni programas que faciliten el acceso a un empleo alternativo para quienes deseen dejarla. Asimismo, no existe un régimen de seguridad social específico ni un sistema de protección de desempleo para este grupo.

Respecto al cumplimiento de los criterios en el marco regulatorio de Países Bajos sobre trabajo sexual, es posible afirmar que este cumple con todos los elementos esenciales del Derecho Humano al trabajo digno, por lo cual garantiza normativamente este derecho de una manera adecuada. Sin embargo, este cumplimiento de requisitos sólo aplica completamente a la modalidad de trabajo sexual bajo dependencia laboral y únicamente existe un cumplimiento parcial de los requisitos en las modalidades de *Opting-in* y de trabajo sexual autónomo.

Para una mejor visualización, en la siguiente tabla se puede observar la comparación del cumplimiento de requisitos de los marcos regulatorios de Ecuador y de Países Bajos:

Tabla 1 – Cumplimiento de elementos del derecho al trabajo digno

Elementos del derecho al trabajo digno		Marco regulatorio ecuatoriano	Marco regulatorio de Países Bajos
Acceso equitativo a empleo		Cumple parcialmente	Cumple
Libertad de elección		Cumple parcialmente	Cumple
Remuneración justa y equitativa		No cumple	Cumple únicamente en modalidad bajo dependencia laboral
Protección social		No cumple	Cumple únicamente en modalidad bajo dependencia laboral
Posibilidad de sindicalización		No cumple	Cumple
Condiciones laborales dignas	Higiene	Cumple	Cumple
	Salud	Cumple	Cumple
	Seguridad	Cumple parcialmente	Cumple
	Tiempo de descanso	No cumple	Cumple únicamente en modalidad bajo dependencia laboral
	Vacaciones remuneradas	No cumple	Cumple únicamente en modalidad bajo dependencia laboral

Fuente: Elaboración propia.

A partir de lo anteriormente expuesto, es posible afirmar que el marco regulatorio ecuatoriano garantiza un número muy limitado de los elementos del derecho al trabajo digno, lo que constituye una violación de las obligaciones del Estado ecuatoriano en la garantía de este derecho. Al contrario, el marco regulatorio de Países Bajos cumple con la totalidad de los elementos en la modalidad de trabajo sexual bajo relación de dependencia, asegurando así su protección de manera normativa.

8.1 Recomendaciones

A pesar de que en Países Bajos el nivel de garantía del derecho al trabajo digno depende de la modalidad en la que se ejerza, su enfoque normativo reconoce al trabajo sexual como una actividad laboral formal y ofrece un nivel significativamente mayor de protección en comparación con el ecuatoriano. Por lo tanto, resulta sumamente útil analizar cuáles elementos de la normativa de Países Bajos podrían ser utilizados como una guía para elaborar un marco regulatorio para el trabajo sexual en Ecuador, buscando que este tenga un enfoque de garantía de Derechos Humanos y en especial, del derecho al trabajo digno.

Primero, una medida necesaria de tomar es el reconocimiento legal expreso del trabajo sexual como una actividad laboral formal reconocida y protegida por el Código del Trabajo. Esto se debe a que este reconocimiento permitiría que las personas que ejercen esta actividad cuenten con los mismos derechos y protecciones laborales que las personas que ejercen otro tipo de trabajos. Además, este reconocimiento permitiría que varios elementos del Derecho Humano al trabajo digno se añadan a este campo como un salario mínimo, la afiliación obligatoria a la seguridad social y la posibilidad de una sindicalización protegida.

Sin embargo, es importante que se reconozca que, si bien las personas que ejercen trabajo sexual deben tener los mismos derechos laborales que los demás, esta profesión no es como cualquier otra. A causa de esto, es fundamental que además del reconocimiento legal de la actividad como un trabajo, se implementen, al igual que en el marco regulatorio de Países Bajos, regulaciones que se apliquen exclusivamente para esta actividad. En estas regulaciones se podrían delimitar estándares mínimos como jornadas laborales máximas y protecciones específicas.

Adicionalmente, se recomienda establecer mecanismos de supervisión y procedimientos para la recepción y atención de denuncias por condiciones laborales abusivas. De esta manera, se lograría que exista una protección a las personas que ejercen trabajo sexual y se brindarían mecanismos directos de denuncia en caso de que las disposiciones de protección no se cumplan de manera adecuada. Finalmente, se recomienda crear medios como páginas web o campañas que, al igual que en Países Bajos, provean información acerca del funcionamiento de la actividad, de los derechos de las personas que la ejercen y de maneras de salir de esta en caso de que lo deseen.

Así, una vez implementadas estas recomendaciones en el marco regulatorio ecuatoriano del trabajo sexual, se podría lograr que este grupo cuente con una protección normativa suficiente que cumpla con los elementos básicos del derecho al trabajo digno y no viole las obligaciones estatales.

9. Conclusión

A partir del desarrollo del presente trabajo, se evidenciaron las diferencias entre el marco regulatorio ecuatoriano sobre el trabajo sexual y el modelo de Países Bajos. El contraste entre ambas normativas permitió visibilizar las carencias de la regulación ecuatoriana en este ámbito y proponer reformas. Así, el desarrollo de este trabajo busca

aportar al área de estudio ya que va más allá de las perspectivas sanitaristas tradicionales del trabajo sexual y parte desde un enfoque de garantía de Derechos Humanos, utilizando normativas más garantistas de derechos como una base de comparación

La pregunta de investigación que sirvió de guía para este trabajo fue: ¿Cómo coinciden y difieren las regulaciones sobre el trabajo sexual en Ecuador y Países Bajos en relación con la garantía del Derecho al trabajo digno? Esta interrogante fue respondida positivamente a partir del desarrollo de un análisis comparativo estructurado en base a la sistematización de elementos del derecho al trabajo digno, los cuales permitieron una evaluación objetiva del grado de cumplimiento de la normativa de cada país. De esta manera, se demostró que mientras que el Estado ecuatoriano vulnera el Derecho Humano al trabajo digno a causa de su falta de regulación del trabajo sexual, el marco regulatorio de Países Bajos garantiza normativamente este derecho para las personas que ofrecen servicios sexuales bajo la modalidad de dependencia laboral.

Por otro lado, es pertinente reconocer las limitaciones del desarrollo del trabajo. En primer lugar, las condiciones laborales reales en las que se ejerce el trabajo sexual dependen de varios factores y no únicamente de la existencia de normativa. Por lo tanto, enfocar el análisis exclusivamente al marco regulatorio permite solamente evaluar una perspectiva parcial del problema. Adicionalmente, el trabajo sexual se ejerce en distintas modalidades lo cual hace que la regulación de esta actividad sea más compleja y tenga que adaptarse a distintos escenarios. De esta manera, el trabajo únicamente cubre la modalidad presencial del trabajo sexual y no se extiende a otras regulaciones normativas necesarias que protejan las otras modalidades.

Con base en las limitaciones, se sugiere realizar un análisis más extenso de la situación que tome en cuenta factores tanto normativos como sociales y culturales, y así mismo, que cubra las distintas modalidades del trabajo sexual. Con esto, se busca tener una perspectiva más completa sobre este problema y así poder plantear soluciones reales que cubran todos los ámbitos.