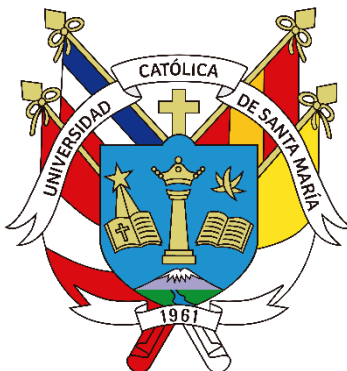


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**El reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras
sexuales, análisis desde los derechos humanos a la igualdad y dignidad
humana**

Tesis presentada por la Bachiller:

Holguino Arosquipa, Nayely Estefany

ORCID: 0009-0003-8997-5970

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor:

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

ORCID: 0000-0002-6552-5524

Arequipa-Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 12 de Diciembre del 2024

Dictamen: 012461-C-EPDD-2024

Visto el borrador del expediente 012461, presentado por:

2017200562 - HOLGUINO AROSQUIPA NAYELY ESTEFANY

Titulado:

**EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES,
ANÁLISIS DESDE LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y DIGNIDAD HUMANA**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**06514738 - MAYTA COAGUILA RONALD ALBINO
DICTAMINADOR**



**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



**29300938 - CARRASCO DEL CARPIO BENJAMIN MOISES
DICTAMINADOR**



El reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales, análisis desde los derechos humanos a la igualdad y dignidad humana

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	icaoviedo.es Fuente de Internet	1 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	corte-constitucional.vlex.com.co Fuente de Internet	1 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
6	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	culturasinaloa.com Fuente de Internet	<1 %

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional y sus sacrificios que me dieron la fuerza para llegar hasta aquí. Gracias por creer en mí, incluso en los momentos en los que yo dudé de mí misma.

A mis hermanos, compañeros de vida y aliados incondicionales, gracias por ser mi refugio y motivación. Este trabajo es el reflejo de todo lo que he recibido de ustedes.



Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a ustedes, que me acompañaron en este gran sueño académico, por su sabiduría y dedicación hicieron una gran diferencia en mi tesis.



Epígrafe

“Nada en la vida debe ser temido, solo comprendido. Ahora es el momento de comprender más, para temer menos.”

Marie Curie



RESUMEN

La regulación de los derechos humanos es esencial para las personas y todos merecen disfrutar de libertad e igualdad; es así que son cruciales para proteger a todos los sectores laborales incluyendo el trabajo sexual, y va a asegurar que su trabajo sea reconocido y valorado en la sociedad, es en este sentido donde la dignidad humana, la vida, la igualdad y la libertad constituyen derechos de primera generación que son considerados universales por la DUDH. Por lo tanto, es necesario el análisis de los derechos en su contexto histórico y político, en una democracia liberal que establece una clara separación entre la moral y el derecho dentro de un Estado; lo cual contrasta con el antiguo régimen, donde predominaba la moral religiosa; y además, cuando las leyes limitan derechos en nombre de la moral, no se refieren a la moral religiosa, sino a interpretaciones relacionadas con los valores de la sociedad; es así que la moral debe ser coherente con los derechos humanos. Finalmente, esta investigación plantea la interrogante sobre por qué el trabajo sexual ha sido abandonado por el derecho, generando discriminación al negar derechos a trabajadores en condiciones de igualdad; por fin, no se cuestiona la responsabilidad penal del proxenetismo, sino la falta de atención del estado hacia las mujeres que ejercen el trabajo sexual de forma voluntaria.

Palabras clave: derechos laborales, discriminación, autonomía, dignidad.

ABSTRACT

The regulation of human rights is essential for individuals, and everyone deserves to enjoy freedom and equality. This is crucial for protecting all labor sectors, including sex work, and it ensures that their work is recognized and valued in society. In this sense, human dignity, life, equality, and freedom constitute first-generation rights that are considered universal by the Universal Declaration of Human Rights (UDHR). Therefore, it is necessary to analyze rights in their historical and political context, within a liberal democracy that establishes a clear separation between morality and law within a state; this contrasts with the ancient régime, where religious morality predominated. Moreover, when laws limit rights in the name of morality, they do not refer to religious morality but to interpretations related to societal values; thus, morality must be consistent with human rights. Finally, this research raises the question of why sex work has been neglected by the law, resulting in discrimination by denying rights to workers under equal conditions. Ultimately, it does not question the criminal responsibility of pimping but rather the lack of attention from the state toward women who voluntarily engage in sex work.

Keywords: labor rights, discrimination, autonomy, dignity.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	4
Epígrafe	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN.....	1
MARCO TEÓRICO	3
LOS DERECHOS LABORALES DE LAS SEXOSERVIDORAS: NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA.....	4
1. Definiciones.....	4
1.1. Derecho laboral	4
1.2. Derechos laborales	4
1.3. Elementos característicos del trabajo.....	5
1.3.1. Subordinación.....	5
1.3.2. Remuneración.....	6
1.3.3. Trabajo personalísimo	6
1.4. Sexo servidora.....	7
1.4.1. Evolución de los derechos de las trabajadoras sexuales a través de la modernidad.....	8
2. Análisis normativo internacional.....	9
2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	9
2.2. Pacto de San José	12
2.3. Pacto de San Salvador	12
2.4. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.....	16
3. Análisis normativo nacional	18
3.1. Constitución Política del Perú (1993).....	18
3.2. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997).....	19
4. Derecho comparado.....	27
4.1. Holanda	27
4.2. Alemania	29
4.3. Nueva Zelanda	36
4.4. Austria.....	39

4.5. Japón	40
5. Jurisprudencia internacional	42
5.1. Colombia	42
5.1.1. Sentencia T-629-10 - Corte Constitucional de Colombia (2010).....	42
5.1.2. Sentencia T-594-16 - Corte Constitucional de Colombia (2016).....	50
5.2. España	59
5.2.1. STS 584/2021 - Tribunal Supremo (2021)	59
5.2.2. STS, 27 de Noviembre de 2004 - Tribunal Supremo (2004).....	72
5.3. Tribunal de Justicia de la Unión Europea	76
5.3.1. Asunto C-268/99 - Tribunal de Justicia (2001).....	76
METODOLOGÍA.....	78
1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación	79
2. Método de análisis de datos.....	79
3. Técnicas e instrumento	79
4. Estrategias de recolección de datos	80
4.1. Cronograma de trabajo	80
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	81
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES	106
REFERENCIAS	107
ANEXOS	114

INTRODUCCIÓN

Los Derechos Humanos actualmente son considerados los dogmas más importantes para el sistema jurídico, tanto en la labor legislativa, es decir en la creación de normas como en la interpretación y aplicación de las mismas, entre los derechos de primera generación encontramos a la dignidad humana, la vida, la igualdad y la libertad, derechos categorizados como universales por la Declaración Universal de Derechos Humanos, los cuales han sido traducidos a nivel intra nacional con la denominación de Derechos Fundamentales.

Ahora bien, es necesario recalcar que estos derechos deben de ser interpretados en sus circunstancias histórico-políticas, es decir en el marco de una Democracia republicana y liberal, caracterizada por la separación entre la moral y el derecho en el contexto de un Estado laico, esta forma de gobierno se diferencia del establecido en el *ancien régime*, en donde era la moral religiosa la que condicionaba todos los actos sociales e incluso se había creado una institución que fungía como policía moral que era la Santa Inquisición. En las Repúblicas, se considera superada esta forma de gobierno, por tanto, el Estado y el derecho acorde a los principios del liberalismo van a estar fundamentados ya no en la religión, sino en la razón y la libertad.

En este sentido, debe de entenderse que, cuando en diversas disposiciones legales se limita el ejercicio de los derechos por la causal de: la moral, no se está refiriendo a la moral de índole religiosa, sino a otra acepción de la moral probablemente relacionada al conjunto de comportamientos sociales acordes a los valores que promulga la sociedad y su Estado, en consecuencia, la moral tiene que ser compatible con los Derechos Humanos, porque estos son los valores primordiales que guían el actuar social y estatal, no puede plantearse una concepción de la moral que contravenga estos derechos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente referido, la presente investigación cuestiona el hecho de que el trabajo sexual haya sido ignorado por el derecho, cuando cumple con los requisitos que el derecho laboral prescribe para resguardar una actividad productiva: que esta tenga una remuneración, el cumplimiento de un horario y la fiscalización. El hecho de no otorgar los derechos comunes a todo trabajador por la naturaleza del trabajo supone un acto discriminatorio, ya que impone a fácticos iguales consecuencias jurídicas distintas

sin fundamento racional, esta diferenciación es un acto que probablemente no pasaría la valla del test de igualdad descrito en la sentencia recaída en el Exp. N° 00004-2006-PI/TC, queremos aclarar que con esta investigación no pretendemos cuestionar la responsabilidad penal por el delito de proxenetismo, que consideramos es esencial para evitar la trata de personas, la cual supone la coacción para obligar a una mujer a realizar trabajos sexuales, lo cual es deplorable desde cualquier punto de vista; lo que en esta investigación se cuestiona es la indiferencia del Estado para con las mujeres que voluntariamente, sin coacción y de forma personalísima tienen como actividad para subsistir la realización de servicios sexuales. Finalmente, queremos aclarar que consideramos que mientras que el Estado no aplique una política de género que permita a las mujeres insertarse exitosamente en los mercados laborales comunes, no se puede ser indiferente ante la situación de mujeres que han encontrado en la prostitución un medio de subsistencia.



MARCO TEÓRICO

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS SEXOSERVIDORAS: NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

1. Definiciones

1.1. Derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el objetivo de proteger los derechos y obligaciones de ambas partes en el ámbito laboral. Asimismo, se centra en la legislación que establece las condiciones mínimas de trabajo, como el salario, la jornada laboral, las condiciones de seguridad y salud, el descanso, y las prestaciones sociales. Además, el derecho laboral aborda temas como la contratación, la terminación de contratos, la negociación colectiva, los conflictos laborales, y las modalidades de trabajo (Miyagusuku, 2001).

De igual manera, este campo del derecho tiene como finalidad garantizar un equilibrio justo entre las necesidades de los empleadores y los derechos de los trabajadores, promoviendo un entorno de trabajo seguro, digno y justo. Se basa en principios fundamentales como la protección del trabajo, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, y la seguridad en el empleo.

El derecho laboral también contempla la creación y regulación de instituciones que supervisan y hacen cumplir las normas laborales, como los sindicatos, las comisiones de conciliación y arbitraje, y las inspecciones de trabajo. Estas instituciones juegan un papel crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la resolución de conflictos laborales (Navarrete et al, 2022).

1.2. Derechos laborales

Los derechos laborales son un conjunto de normas y principios destinados a proteger a los trabajadores en el ámbito de sus relaciones laborales. Estos derechos se han desarrollado a lo largo de la historia como una respuesta a las condiciones de explotación y abuso que los trabajadores enfrentaron durante la Revolución Industrial y otras épocas de rápido cambio económico. A través de la legislación nacional e internacional, estos derechos buscan garantizar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo seguro, justo y respetuoso de su dignidad.

Por lo tanto, incluyen el derecho a un salario justo, a la limitación de la jornada laboral, a la seguridad y salud en el trabajo, y a la no discriminación, entre otros. En detalle, el derecho a un salario justo asegura que los trabajadores reciban una compensación adecuada por su labor, lo cual es esencial para mantener un nivel de vida digno (Valdéz, 2003). La limitación de la jornada laboral busca evitar el agotamiento y promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo impone la obligación a los empleadores de proporcionar un entorno de trabajo que no ponga en riesgo la vida o la salud de los empleados, implementando medidas preventivas contra accidentes y enfermedades laborales (Cifuentes, 2018). Por otro lado, la no discriminación garantiza que todos los trabajadores sean tratados de manera equitativa, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, o cualquier otra característica personal.

Además, los derechos laborales incluyen la libertad sindical, que permite a los trabajadores organizarse y formar sindicatos para defender colectivamente sus intereses. Este derecho es clave para la negociación colectiva, donde trabajadores y empleadores acuerdan condiciones de trabajo justas (Chiriboga et al, 2018). Otro aspecto importante es la protección contra el despido injustificado, asegurando que los trabajadores no sean despedidos arbitrariamente y tengan acceso a indemnizaciones o reinstalación en su puesto si sus derechos son vulnerados.

1.3. Elementos característicos del trabajo

1.3.1. Subordinación

El trabajador es una persona física que presta sus servicios de manera personal y directa a un empleador, y lo hace bajo un vínculo de subordinación o dependencia. Esta característica implica que el trabajador debe seguir las instrucciones y directrices del empleador en la realización de sus tareas, lo que marca una diferencia clave entre un trabajador y un contratista independiente, quien realiza su labor con mayor autonomía (Valdés, 2003). La relación de subordinación se manifiesta en aspectos como la organización del trabajo, la asignación de tareas, la supervisión, y la posibilidad de sanciones disciplinarias. Además, el trabajador no asume los riesgos del negocio, ya que esos recaen en el empleador, quien es responsable de proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas y de garantizar la continuidad de la relación laboral (Vimos, 2018).

1.3.2. Remuneración

Igualmente, otro rasgo esencial del trabajador es que presta sus servicios a cambio de una remuneración, generalmente en forma de salario. Esta remuneración es el medio de sustento del trabajador y suele estar regulada por leyes o convenios colectivos que establecen mínimos salariales, pagos por horas extras, bonificaciones y otros beneficios (Rojas, 2021). La obligación del empleador de pagar un salario justo es un elemento central de la relación laboral, asegurando que el trabajador reciba una compensación adecuada por su esfuerzo y tiempo. Esta remuneración también puede incluir otras prestaciones como seguro médico, vacaciones pagadas, y fondos de pensión, dependiendo del marco legal y los acuerdos específicos del contrato de trabajo (Riosco-Sanz, 2016).

1.3.3. Trabajo personalísimo

Este hace referencia a la característica esencial de ciertos contratos de trabajo en los que la labor debe ser realizada directa y exclusivamente por la persona contratada, sin posibilidad de delegar o transferir esta obligación a otra persona. Esta noción se fundamenta en la naturaleza personal e intransferible de las habilidades, conocimientos o la confianza depositada por el empleador en el trabajador, que hacen que su desempeño sea único e irremplazable (Ugarte, 2005).

El trabajo personalísimo se distingue porque el empleador selecciona al trabajador basándose en cualidades específicas, como su experiencia, habilidades técnicas, formación profesional, o incluso en la confianza especial que el empleador tiene en la persona. Un ejemplo común se encuentra en profesiones altamente especializadas, como abogados, médicos, artistas o asesores, donde la relación de trabajo está íntimamente ligada a las capacidades individuales del trabajador (Grisolía y Nunez, 2003).

Este tipo de trabajo es un elemento esencial del contrato laboral, ya que establece una obligación directa del trabajador de prestar sus servicios de manera personal. A diferencia de otros contratos, donde es posible la delegación o subcontratación de tareas, en el trabajo personalísimo dicha delegación está prohibida, salvo en casos excepcionales previstos por la ley o por mutuo acuerdo entre las partes (Alves et al, 2012). Además, el incumplimiento de esta obligación personalísima puede llevar a la terminación del contrato de trabajo, dado que la prestación de servicios por parte de un tercero, sin la

autorización del empleador, puede considerarse un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

1.4. Sexo servidora

El término sexo servidora se refiere a una persona que ofrece servicios sexuales a cambio de una remuneración. Aunque el término es comúnmente asociado con mujeres, puede incluir a personas de cualquier género que participen en esta actividad. Este trabajo, a menudo realizado en condiciones de vulnerabilidad, ha sido objeto de considerable debate en términos de derechos humanos, salud pública, y legalidad (Becerril, 2006). Las sexo servidoras operan en diversos contextos, que van desde la calle hasta establecimientos controlados, y en algunas jurisdicciones, esta actividad es regulada por el estado, mientras que en otras es criminalizada.

Las sexo servidoras enfrentan desafíos significativos, tanto en términos de salud como de seguridad. Muchas de ellas trabajan en condiciones de alto riesgo, expuestas a violencia física, explotación, y enfermedades de transmisión sexual. La estigmatización social y la discriminación también son problemas recurrentes, lo que dificulta su acceso a servicios de salud y justicia (Parrales, 2024). Además, la ilegalidad en muchas regiones complica la posibilidad de denunciar abusos o de acceder a medidas de protección. En contraste, en los lugares donde la prostitución es regulada, hay intentos de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad de las sexo servidoras, aunque estos esfuerzos son a menudo insuficientes.

La discusión sobre los derechos de las sexo servidoras está vinculada a debates más amplios sobre la autonomía corporal, el consentimiento y la explotación. Mientras algunos defensores argumentan que la prostitución es una elección legítima y que las personas involucradas deberían tener derechos laborales y protección social, otros sostienen que la prostitución es inherentemente explotadora y deshumanizante. Este debate también toca cuestiones de género y desigualdad, ya que la mayoría de las personas en esta industria son mujeres, muchas de ellas en situaciones de pobreza o con pocas alternativas económicas. La posición de las sexo servidoras en la sociedad es, por tanto, un tema complejo que requiere un enfoque equilibrado que considere sus derechos, seguridad y bienestar (Saa, 2009).

1.4.1. Evolución de los derechos de las trabajadoras sexuales a través de la modernidad

La evolución de los derechos de las trabajadoras sexuales a lo largo de los siglos XX y XXI ha sido marcada por un cambio gradual en la percepción social y legal de la prostitución. A principios del siglo XX, la prostitución era en gran medida criminalizada y vista como una "amenaza moral" en muchas sociedades occidentales. Las trabajadoras sexuales eran a menudo perseguidas legalmente y enfrentaban condiciones de trabajo peligrosas y explotadoras. Los primeros movimientos feministas de la época no siempre apoyaban los derechos de las trabajadoras sexuales, ya que algunas corrientes veían la prostitución como una manifestación de la opresión patriarcal que debía ser erradicada (Camacho y Rodríguez, 2017).

Durante la segunda mitad del siglo XX, los movimientos de derechos civiles y la segunda ola del feminismo comenzaron a reevaluar la cuestión de los derechos de las trabajadoras sexuales. En lugar de ser vistas como víctimas pasivas, las trabajadoras sexuales empezaron a ser reconocidas como individuos con derechos laborales y humanos que merecen protección. En países como los Países Bajos y Alemania, la prostitución fue legalizada y regulada a partir de la década de 1970, lo que permitió a las trabajadoras sexuales acceder a derechos laborales básicos, como la seguridad social y la protección contra la explotación. Sin embargo, esta regulación no estuvo exenta de controversias, con críticas sobre si realmente mejoraba las condiciones de vida de las trabajadoras sexuales o perpetuaba la explotación bajo una fachada de legalidad (Serralvo, 2021).

El siglo XXI ha visto una mayor diversificación en los enfoques hacia la prostitución y los derechos de las trabajadoras sexuales a nivel global. Mientras que algunos países, como Suecia y Noruega, han adoptado el modelo nórdico, que criminaliza la compra de servicios sexuales, pero no la venta, con el objetivo de reducir la demanda y proteger a las trabajadoras sexuales, otros han seguido un camino de despenalización total, como Nueva Zelanda, que desde 2003 permite a las trabajadoras sexuales operar dentro de un marco regulatorio que busca asegurar su bienestar y seguridad. En paralelo, ha surgido un movimiento global de trabajadoras sexuales que abogan por sus derechos, exigiendo reconocimiento y respeto, y cuestionando las políticas que, en su opinión, perpetúan el estigma y la violencia en su contra (Maqueda, 2010)

A pesar de estos avances, las trabajadoras sexuales en muchas partes del mundo siguen enfrentando discriminación, violencia y falta de acceso a derechos básicos. La legalización y despenalización no han resuelto completamente los problemas asociados a la explotación y el tráfico de personas, y el estigma social sigue siendo una barrera significativa para el pleno reconocimiento de los derechos de las trabajadoras sexuales. La lucha por sus derechos continúa evolucionando, con un enfoque creciente en la necesidad de políticas que sean informadas por las propias trabajadoras sexuales y que aborden tanto las desigualdades de género como las dinámicas de poder que perpetúan su vulnerabilidad.

2. Análisis normativo internacional

2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

El derecho a la igualdad, establecido en el artículo 1, el cual enuncia que todos los seres humanos llegan a este mundo siendo libres e iguales, y esta idea se basa en el principio de igualdad inherente a la dignidad humana, es decir, que al nacer cada persona tiene los mismos derechos y valor fundamental, sin distinción de raza, género, religión, o cualquier otra característica, como lo establece el artículo 2 del mismo cuerpo normativo.

Este principio está en el corazón de la Declaración Universal de Derechos Humanos y aboga por la equidad para todos, pues, implica que todos deberían tener las mismas oportunidades y ser tratados con respeto. También, tanto la igualdad, como la libertad no deben ser condicionadas por factores externos o internos, asegurando que todos tengan acceso a los mismos derechos y libertades (Carrillo, 1996).

De igual manera, el artículo 7 enuncia que todos somos iguales ante la ley, y aquello significa que, independientemente de nuestra condición social, económica, étnica, de género, religión o cualquier otra característica personal, todos debemos ser tratados de la misma manera por el sistema legal. En la misma línea, la igualdad ante la ley asegura que cada individuo tiene el mismo derecho a recibir protección, y que ningún grupo o persona debería recibir un trato privilegiado o desfavorecido. En términos prácticos, esto implica que las leyes se aplican de manera imparcial y objetiva, sin discriminación (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Entonces, los jueces y las autoridades deben actuar sin prejuicios y garantizar que todos los ciudadanos, sin importar su estatus, sean sometidos a las mismas normas y procedimientos legales. Además, la igualdad ante la ley ayuda a prevenir abusos de poder y arbitrariedades por parte de las autoridades. Por ende, en caso de que una persona se sienta injustamente tratada, puede apelar y buscar recursos legales para corregir posibles errores o injusticias. Por lo tanto, la igualdad ante la ley implica que las personas sean tratadas de igual manera cuando se encuentran en situaciones similares (De Miguel, 2012).

Asimismo, el artículo 23 se refiere a varios derechos laborales fundamentales reconocidos a nivel internacional. En primer lugar, establece que cada persona tiene el derecho de acceder a un trabajo, lo que conlleva a que todos deben tener la oportunidad de obtener un empleo sin discriminación alguna, lo cual es esencial para la realización personal y para contribuir a la sociedad. Entonces, el derecho al trabajo es uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, pues, establece que cada persona debe tener la oportunidad de acceder a un empleo sin ser discriminada por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, edad, o cualquier otra característica personal. Este derecho no solo garantiza que todos puedan ganarse la vida, sino que también es esencial para la dignidad humana, ya que el trabajo permite a las personas desarrollarse tanto a nivel personal como profesional (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Por ende, tener un empleo va más allá de simplemente recibir un salario; el trabajo es un medio para que las personas se sientan productivas y conectadas con la sociedad. Además, contribuye al bienestar general de la comunidad, ya que cuando las personas trabajan, contribuyen al crecimiento económico, al desarrollo social y al bienestar colectivo. Por lo tanto, el derecho al trabajo también tiene un impacto positivo en la sociedad en su conjunto. Asimismo, este derecho implica que los Estados deben crear las condiciones necesarias para que todos puedan acceder a un empleo digno (Curiel, 2008). Esto incluye la creación de políticas públicas que fomenten el empleo, la educación y la formación profesional, así como la eliminación de barreras que puedan impedir que ciertos grupos accedan al mercado laboral. Además, los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar que sus prácticas de contratación sean justas y no discriminatorias.

Por otro lado, el mismo artículo enuncia que el derecho a una remuneración equitativa es fundamental, el cual se refiere a que las personas deben recibir un salario justo por su trabajo, suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. También, la equidad en la remuneración implica que no debe haber discriminación salarial por motivos de género, raza, u otras características personales. Además, la remuneración equitativa incluye no solo el salario base, sino también otros beneficios laborales, como vacaciones pagadas, seguros, pensiones, y condiciones laborales justas. La equidad salarial no solo beneficia a los trabajadores, sino que también promueve un ambiente de trabajo más justo y motivador, donde los empleados se sienten valorados y respetados (Lamas, 2016).

Por último, el derecho a fundar sindicatos y sindicarse subraya la importancia de la libertad de asociación en el ámbito laboral. Los sindicatos son organizaciones que representan a los trabajadores y defienden sus intereses ante los empleadores, por ende, tener el derecho de formar y unirse a sindicatos asegura que los trabajadores puedan negociar colectivamente mejores condiciones laborales y defender sus derechos. Entonces, este derecho permite a los trabajadores organizarse de manera colectiva para defender sus intereses comunes frente a los empleadores (Meneses, 2007). Los sindicatos, como organizaciones de trabajadores, tienen la función de representar a sus miembros en la negociación de mejores condiciones laborales, salarios justos, beneficios y seguridad en el trabajo, pues, juegan un papel importante al equilibrar el poder entre empleadores y empleados. Individualmente, un trabajador puede tener poca influencia para negociar sus condiciones laborales; sin embargo, al unirse en un sindicato, los trabajadores pueden negociar colectivamente, lo que les da mayor fuerza y capacidad para exigir mejoras y proteger sus derechos.

Finalmente, el artículo 25 establece el derecho a un nivel de vida digno, el cual es un principio fundamental que asegura que todas las personas puedan vivir con dignidad y bienestar. Este derecho implica que cada individuo debe tener acceso a los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas, como alimentación, vivienda, asistencia médica y servicios sociales (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Por ejemplo, la alimentación adecuada es esencial para la salud y el desarrollo humano, y este derecho garantiza que nadie deba pasar hambre. Por otro lado, la vivienda no solo ofrece

un refugio físico, sino también un espacio donde las personas puedan sentirse seguras y vivir en condiciones que respeten su dignidad humana (Arribas, 2012).

2.2. Pacto de San José

En su artículo 24 se establece el principio de igualdad ante la ley, el cual establece que todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa por el sistema legal, sin que existan diferencias en el trato debido a factores tales como características personales. Asimismo, este principio es fundamental en los sistemas jurídicos, pues, busca garantizar que nadie sea favorecido o perjudicado por las leyes en función de quién es. De igual manera, la igualdad ante la ley significa que, en situaciones similares, las personas deben recibir el mismo trato y ser juzgadas bajo las mismas normas. Esto implica que, si dos personas se encuentran en una situación comparable, las leyes que se apliquen y las decisiones que se tomen en sus casos deben ser consistentes y justas (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969).

La aplicación de este concepto es indispensable para la credibilidad y legitimidad del sistema legal porque si la ley se aplicara de manera diferente según la persona, se generaría desconfianza en la justicia y en la equidad del sistema. Por ende, las normas y leyes están diseñadas para ser universales, es decir, para aplicarse a todos por igual, y este principio es esencial para mantener la coherencia y la imparcialidad en la justicia. Además, la igualdad ante la ley implica que las decisiones judiciales deben basarse en hechos y en la ley, no en prejuicios o favoritismos, pues, los jueces y las autoridades legales deben actuar con imparcialidad, aplicando las mismas normas a todos los casos similares, lo que ayuda a prevenir la arbitrariedad y la discriminación en la administración de justicia (Heim, 2012).

Complementariamente, la igualdad ante la ley no solo se refiere al trato en los tribunales, sino también a la protección de los derechos fundamentales. Por lo que todas las personas tienen derecho a que se les respeten sus derechos básicos, como la libertad, la vida, la seguridad y el trabajo, y a que el Estado intervenga para proteger estos derechos cuando sean amenazados o violados.

2.3. Pacto de San Salvador

En el artículo 6 del presente cuerpo normativo internacional, establece el derecho al trabajo, reconociéndolo como un principio fundamental que garantiza a todas las personas

la posibilidad de ganarse la vida a través de un empleo que elijan o acepten libremente. Este derecho no solo implica la libertad de escoger una ocupación, sino también la protección de esta elección frente a cualquier tipo de coerción o discriminación, lo que significa que una persona debe poder seleccionar o aceptar un empleo basado en sus intereses, habilidades y deseos, sin ser forzada por circunstancias externas, como presiones económicas, sociales o políticas (Protocolo de San Salvador, 1988).

Por ejemplo, en un entorno laboral ideal, nadie debería sentirse obligado a aceptar un trabajo debido a la falta de opciones, ni debería ser presionado por amenazas, como la pérdida de beneficios sociales o represalias por parte de empleadores. Por ende, la libertad de elección es importante para que las personas puedan desarrollar sus capacidades y trabajar en algo que les satisfaga y les permita crecer profesionalmente (Tirado et al, 2019).

Además, este derecho protege contra la discriminación en el proceso de selección y contratación, lo que implica que todos los individuos, sin importar su género, raza, religión, discapacidad u otras características personales, deben tener las mismas oportunidades para acceder a un empleo. La discriminación puede manifestarse de muchas maneras, como en salarios desiguales, condiciones de trabajo injustas o en la negación de oportunidades laborales basadas en prejuicios. Asimismo, la protección frente a la coerción también incluye la prevención de situaciones donde un trabajador se vea obligado a permanecer en un empleo debido a condiciones de explotación o abuso, como jornadas excesivas, salarios injustos o ambientes de trabajo peligrosos.

Luego, cuando se dice que los Estados reconocen este derecho, se está subrayando la obligación que tienen los gobiernos de respetar y promover condiciones que permitan a las personas acceder a trabajos dignos, lo que conlleva a la creación de políticas públicas que faciliten la creación de empleo, así como medidas para eliminar barreras que puedan impedir a ciertos grupos acceder al mercado laboral, como la discriminación por género, discapacidad o cualquier otra condición.

Además, garantizar el derecho al trabajo implica que los Estados deben intervenir activamente para proteger a los trabajadores de situaciones que puedan vulnerar este derecho. Esto puede incluir la regulación de las condiciones laborales, asegurando que los empleos sean seguros, que los salarios sean justos, y que los trabajadores tengan

acceso a la protección social, como seguros de desempleo o programas de formación (Naranjo, 2009).

Adicionalmente, el mismo artículo en segunda parte enuncia que para garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo, los Estados partes en el Pacto se comprometen a adoptar una serie de medidas clave. Estas acciones no solo se limitan a crear empleos, sino que también incluyen la formación y capacitación técnico-profesional, que son fundamentales para preparar a las personas para el mercado laboral. Dicha, orientación y formación técnico-profesional aseguran que los trabajadores desarrollen las habilidades y conocimientos necesarios para acceder a empleos de calidad y mantenerse competitivos en un entorno laboral en constante cambio (Protocolo de San Salvador, 1988).

Además de la formación, los Estados deben diseñar y aplicar programas y normas que promuevan un desarrollo económico, social y cultural continuo. Esto implica la creación de políticas y estrategias que fomenten un crecimiento económico sostenible, que a su vez genere más y mejores empleos. Este desarrollo debe ser inclusivo, asegurando que todos los sectores de la sociedad se beneficien y que las oportunidades de trabajo sean accesibles para todos, sin discriminación (Castellano y Triviño, 2014).

Asimismo, la promoción de una ocupación plena y productiva es otro aspecto fundamental, pues, significa que los Estados deben trabajar para que todas las personas que deseen laborar puedan encontrar un empleo que les permita vivir con dignidad. La ocupación plena se refiere a un nivel de empleo en el que todos los recursos humanos disponibles están siendo utilizados de manera efectiva. Un empleo productivo, por su parte, es aquel que no solo proporciona ingresos, sino que también contribuye al desarrollo personal y profesional del trabajador.

Por otro lado, el artículo 7 establece que los Estados que forman parte de este Pacto reconocen que cada persona tiene derecho a trabajar en condiciones que sean dignas y satisfactorias, garantizando varios aspectos clave. Primero, todos los trabajadores deben recibir una remuneración adecuada, lo que incluye asegurar un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin ninguna forma de distinción. Específicamente, las mujeres deben tener las mismas condiciones laborales que los hombres, lo que significa que deben recibir un salario igual por el mismo tipo de trabajo. Asimismo, este principio de igualdad

salarial es importante para eliminar la brecha salarial de género y asegurar que todos los trabajadores reciban una compensación justa.

Además de una remuneración equitativa, se garantiza que las condiciones de trabajo deben proporcionar una vida digna para los trabajadores y sus familias, lo que conlleva a que el salario y las condiciones laborales deben ser suficientes para cubrir las necesidades básicas y asegurar una calidad de vida aceptable. Igualmente, el Pacto establece que los trabajadores no solo deben recibir una compensación justa, sino que también deben tener acceso a condiciones de trabajo que les permitan vivir de manera digna y estable (De Santiago, 2011).

También, la seguridad y la higiene en el trabajo son también fundamentales, pues, los lugares de trabajo deben ser seguros y saludables para proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades. Esto incluye la implementación de medidas de seguridad adecuadas y la garantía de un entorno laboral que minimice los riesgos para la salud.

Además, el derecho a la igualdad de oportunidades para ascensos es crucial; todos los empleados deben tener la posibilidad de ser promovidos a una categoría superior basándose únicamente en su antigüedad y capacidad, sin discriminación. Finalmente, el derecho al descanso y al tiempo libre es esencial porque los trabajadores deben tener una limitación razonable en las horas de trabajo, tiempo para disfrutar de su vida personal, vacaciones periódicas pagadas, y la remuneración adecuada por los días festivos (Protocolo de San Salvador, 1988).

Por último, el artículo 8 establece que los Estados parte se comprometen a garantizar una serie de derechos relacionados con la formación y funcionamiento de sindicatos, esenciales para la protección y promoción de los intereses de los trabajadores. Primero, se asegura el derecho de cada persona a crear y unirse a sindicatos de su elección, lo que significa que cualquier individuo puede formar parte de un sindicato que represente sus intereses económicos y sociales, siempre y cuando se ajuste a las normas internas de dicha organización.

Las únicas restricciones permitidas a este derecho son las que estipule la ley, y estas deben ser necesarias para mantener el orden en una sociedad democrática, proteger la seguridad nacional, o resguardar los derechos y libertades de otras personas. Lo anterior garantiza

que, aunque pueden existir limitaciones, estas no deben ser arbitrarias ni restrictivas de manera excesiva, y siempre deben estar justificadas en el contexto de una sociedad que respeta los principios democráticos (Moreno, 2020).

Además, se reconoce el derecho de los sindicatos a organizarse en federaciones o confederaciones nacionales. También tienen el derecho de establecer y unirse a organizaciones sindicales internacionales, lo que permite que los sindicatos colaboren a nivel nacional e internacional, fortaleciendo su capacidad para negociar y defender los derechos de los trabajadores en diferentes contextos y escalas.

El Pacto también garantiza que los sindicatos puedan operar libremente, sin obstáculos que no estén justificados por la ley. Las limitaciones que puedan aplicarse a su funcionamiento deben ser necesarias para garantizar la seguridad nacional, el orden público, o la protección de los derechos y libertades de otros en una sociedad democrática. De esta manera, se asegura que los sindicatos puedan desempeñar su papel de manera efectiva, promoviendo los derechos de los trabajadores sin interferencias indebidas (Martínez, 2006).

Por último, se garantiza el derecho de huelga, permitiendo a los trabajadores recurrir a esta medida para expresar sus demandas y defender sus intereses laborales, siempre conforme a las leyes del país en cuestión. Esto asegura que el derecho a la huelga se ejerza de manera regulada, manteniendo un equilibrio entre el derecho de los trabajadores a protestar y la necesidad de mantener el orden en la sociedad (Protocolo de San Salvador, 1988).

2.4. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958

Entre los convenios, protocolos y recomendaciones expedidos por la OIT, no existe documento alguno que hable de forma directa de las sexo servidoras, sin embargo el presente convenio trata sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, lo que podría aplicarse a las trabajadoras sexuales en el contexto de la igualdad de trato y la no discriminación (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958).

El artículo primero establece que una definición amplia de la discriminación en el ámbito laboral, dividiéndola en varias categorías. La primera categoría de discriminación incluye

cualquier preferencia o exclusión basada en características personales como raza, sexo, religión, opiniones políticas, o el origen nacional o social. Estas acciones se consideran discriminación cuando tienen el efecto de anular o cambiar el acceso equitativo a oportunidades o de trato en la ocupación. Es decir, si una persona es tratada de manera diferente o desfavorecida en su lugar de trabajo debido a alguna de estas características, se estaría violando el principio de igualdad (Lorenzo, 2008).

Luego, la segunda categoría reconoce que también puede haber otras formas de discriminación que no estén específicamente basadas en las características mencionadas anteriormente, pero que de igual manera afectan el acceso equitativo a oportunidades o trato en el empleo. Estos casos pueden ser definidos por el país miembro, siempre que se consulte previamente con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, y con otros organismos apropiados, si estos existen.

Sin embargo, el Convenio aclara que no todas las distinciones, exclusiones o preferencias son consideradas discriminación. Por ejemplo, si se establecen requisitos específicos de calificación para un puesto de trabajo y alguien no cumple con esos requisitos, esta exclusión no se considera discriminación, ya que se basa en la capacidad o habilidad necesaria para desempeñar el trabajo (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958).

Finalmente, el Convenio especifica que los términos empleo y ocupación no solo se refieren al acceso a los trabajos, sino que también incluyen el acceso a la formación profesional, la admisión a distintas ocupaciones y las condiciones de trabajo, lo que significa que la protección contra la discriminación se extiende a todas las etapas de la vida laboral de una persona, desde la formación hasta el ambiente laboral y las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo (Zaldúa et al, 2014).

Por otro lado, en su segundo artículo establece que cada país que lo haya ratificado tiene la responsabilidad de crear y ejecutar una política nacional destinada a garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, es decir, que los gobiernos deben tomar medidas activas para asegurar que todas las personas, independientemente de su raza, género, religión, origen social u otras características, tengan las mismas oportunidades para acceder a empleos y desarrollarse en sus ocupaciones sin enfrentar discriminación.

También, la política nacional que se formule debe estar diseñada de acuerdo con las condiciones y prácticas específicas de cada país, lo que conlleva a que no existe un enfoque único para todos; en cambio, cada nación debe considerar su contexto social, económico y cultural al desarrollar estas políticas. Los métodos utilizados para promover la igualdad pueden variar, pero el objetivo final es el mismo: eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Para cumplir con este compromiso, los gobiernos podrían implementar una variedad de estrategias, como la promulgación de leyes que prohíban la discriminación en el trabajo, la creación de programas de educación y sensibilización sobre la igualdad de trato, o la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo (Ziáurriz, 2011). También podrían establecer organismos o instituciones encargados de supervisar y hacer cumplir estas políticas.

Por ende, el objetivo principal es crear un entorno laboral donde todas las personas tengan acceso equitativo a las oportunidades de empleo y puedan desarrollar sus habilidades. Además, la política debe ser proactiva, es decir, no solo reaccionar ante casos de discriminación cuando estos ocurran, sino también anticiparse y prevenir que tales situaciones se produzcan (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958).

3. Análisis normativo nacional

3.1. Constitución Política del Perú (1993)

En el artículo primero establece que el principio que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el objetivo supremo de la sociedad y del Estado subraya la importancia de proteger y valorar a cada individuo como el propósito fundamental de toda estructura social y gubernamental. Este concepto implica que todas las acciones y políticas implementadas por el Estado deben tener como prioridad la preservación y promoción de la dignidad humana.

En la práctica, esto significa que la sociedad y el Estado deben trabajar para asegurar que cada persona sea tratada con respeto y justicia, y que sus derechos fundamentales sean protegidos. Asimismo, las leyes, políticas públicas y acciones gubernamentales deben estar orientadas a garantizar que todas las personas vivan con dignidad, sin ser sometidas a abusos, discriminación o explotación.

Igualmente, el respeto por la dignidad humana también requiere que se promuevan condiciones de vida adecuadas, acceso a servicios básicos, y oportunidades para el desarrollo personal y profesional. La dignidad no solo se refiere a la ausencia de trato cruel o degradante, sino también a asegurar que cada persona tenga la posibilidad de alcanzar su potencial y participar plenamente en la vida social y económica.

Luego, el artículo 2, inciso 2 enuncia el derecho a la igualdad ante la ley, el cual garantiza que todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa por el sistema legal, sin importar sus características personales o circunstancias. Es decir, que la ley debe aplicarse de forma igualitaria, sin permitir que factores como el género, la raza, el origen, el idioma, la religión, las opiniones o la condición económica influyan en el trato que una persona recibe.

Asimismo, la igualdad ante la ley asegura que todos tienen las mismas oportunidades para acceder a la justicia y que no deben enfrentarse a barreras legales o desigualdades basadas en estas características. Por ejemplo, una persona no puede ser tratada de manera diferente en un juicio o al recibir servicios legales debido a su raza o profesión. Por lo que, este principio busca eliminar la discriminación y el trato injusto, pues, la aplicación uniforme de la ley es esencial para mantener la equidad en la sociedad, garantizando que todos tengan acceso a las mismas protecciones legales y oportunidades.

3.2. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997)

El artículo 4 establece las características que debe incluir una prestación personal para ser considerada como trabajo y, por ende, ser amparada bajo la legislación laboral. Entonces, cuando una persona trabaja de manera remunerada y bajo la subordinación de un empleador, se asume automáticamente que existe un contrato laboral de duración indefinida. Esto significa que, a menos que se demuestre lo contrario, la relación laboral continuará hasta que una de las partes decida terminarla o hasta que ocurra una circunstancia específica que justifique su fin.

Asimismo, se realiza un trabajo y recibe una remuneración por ello, y además sin necesidad de firmar un documento específico, se entiende que hay una relación laboral continua entre el trabajador y el empleador, que no tiene una fecha de término predeterminada. El concepto de subordinación es clave en esta presunción, pues, esta se

refiere a la situación en la que el trabajador está sujeto a las órdenes e instrucciones del empleador, cumpliendo con un horario y siguiendo las políticas o procedimientos establecidos por la empresa. Esta relación de dependencia y control distingue a un empleado de un simple locador de servicios, quien tiene mayor libertad para decidir cómo y cuándo realizar su trabajo.

Luego, el mismo artículo enuncia que el contrato individual de trabajo es el acuerdo que regula esta relación laboral. Puede ser de dos tipos: a tiempo indefinido o sujeto a una modalidad específica. Primero, un contrato a tiempo indefinido implica que no hay una fecha de término predeterminada, y puede establecerse de manera verbal o escrita. Este tipo de contrato es el más común, ya que ofrece estabilidad tanto al trabajador como al empleador. Asimismo, la presunción de un contrato indefinido tiene como objetivo proteger los derechos laborales, asegurando que los trabajadores no se encuentren en una situación precaria donde su empleo pueda terminarse de manera arbitraria o sin justificación.

Por otro lado, los contratos sujetos a modalidad son aquellos que tienen una duración o condiciones específicas, como los contratos por obra, por tiempo determinado o por ocasiones. Estos contratos deben cumplir con las condiciones establecidas por la ley para ser válidos, asegurando que no se utilicen de manera abusiva para evitar los derechos laborales que corresponden a un contrato indefinido. Entonces, si el empleador desea establecer un contrato de duración determinada o por una tarea específica, debe cumplir con ciertos requisitos legales para evitar que este contrato sujeto a modalidad se desnaturalice.

Además, la ley permite la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial, los cuales pueden ser por escrito sin ninguna restricción, lo que significa que no hay limitaciones específicas en cuanto a las horas que debe trabajar el empleado, siempre y cuando se cumplan con las normativas laborales vigentes. Igualmente, estos contratos a tiempo parcial son útiles para trabajos que no requieren una jornada completa y permiten mayor flexibilidad tanto para el empleador como para el trabajador.

Complementariamente, el artículo 5 establece que para que una actividad sea considerada de naturaleza laboral, es necesario que los servicios sean prestados directamente por el trabajador como individuo, es decir, que el trabajador debe realizar personalmente las

tareas asignadas, sin delegarlas a otra persona. La relación laboral se basa en esta prestación directa de servicios, lo que implica que el empleador confía en las habilidades y competencias específicas de ese trabajador en particular.

Sin embargo, hay una excepción a esta regla: si el trabajador recibe ayuda de familiares directos que dependen de él, esta ayuda no invalida la relación laboral, siempre y cuando dicha asistencia sea común y apropiada para el tipo de trabajo que se realiza. Lo anterior, significa que, en algunos trabajos, es posible que un trabajador reciba ayuda de familiares directos que dependen de él, como en pequeños negocios y dicha situación no invalida la naturaleza laboral del trabajo del empleado, siempre que la asistencia proporcionada sea común y adecuada para el tipo de trabajo que se realiza. Por ejemplo, en un negocio familiar, es normal que los familiares colaboren en ciertas tareas sin que esto cambie la relación laboral principal entre el empleador y el trabajador. La ley reconoce que, en ciertos contextos, la ayuda de familiares puede ser una práctica habitual y no representa una delegación de las responsabilidades del trabajador.

Asimismo, lo importante es que esta ayuda no debe reemplazar el trabajo principal del empleado ni modificar la esencia del contrato laboral, es decir, aunque los familiares puedan ayudar, el trabajador sigue siendo el responsable directo de las tareas encomendadas y la ayuda familiar debe ser secundaria y complementaria, no la base del trabajo realizado.

También, el artículo 6 establece que, en el ámbito laboral, se considera remuneración todo lo que un trabajador recibe a cambio de sus servicios, ya sea en forma de dinero o de bienes, sin importar cómo se clasifique o denomine, siempre que el trabajador tenga libertad para disponer de estos recursos. Esto significa que cualquier pago o beneficio que el trabajador pueda utilizar a su conveniencia cuenta como parte de su salario.

Además, la alimentación proporcionada al trabajador ya sea en su forma cruda o preparada, también puede ser considerada parte de la remuneración. Esto se aplica tanto si la comida es ofrecida directamente al trabajador como si se paga a través de un concesionario que proporciona la alimentación. Para que estos beneficios alimenticios se clasifiquen como remuneración, deben constituir la comida principal del trabajador, es decir, desayuno, almuerzo, refrigerio o cena. Por ejemplo, si una empresa proporciona almuerzo a sus empleados o paga a un servicio para que lo haga, esta comida se cuenta

como parte del salario si es una comida principal y habitual para el trabajador. Esto asegura que cualquier beneficio alimenticio proporcionado en el trabajo se incluya en el cálculo total de la remuneración.

Por otro lado, el artículo 8 establece cómo se puede calcular la remuneración por hora de trabajo efectivo, basándose en las normas legales o convencionales aplicables. Para comprenderlo mejor, se detalla el proceso de cálculo del salario por día y por hora, lo cual es útil para empresas y trabajadores cuando se pacta una remuneración basada en horas laboradas. Primero, se establece que la remuneración puede calcularse por hora efectiva de trabajo, y para obtener el valor del día trabajado se debe dividir el salario ordinario recibido en un periodo semanal, quincenal o mensual entre el número de días correspondiente a ese periodo: 7, 15 o 30. Esto significa que, si un trabajador cobra un salario mensual, se dividirá ese monto entre 30 para obtener el valor de un día de trabajo.

Una vez obtenido el valor del día, para calcular el valor por hora, se debe dividir el valor del día entre el número de horas efectivamente trabajadas durante la jornada ordinaria o la jornada convencional a la que esté sujeto el trabajador. Esto permite ajustar la remuneración de acuerdo con el número de horas efectivamente laboradas, y no con un salario fijo que no considere las horas reales trabajadas.

Asimismo, se menciona la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden una remuneración integral anual, que incluye todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa. Sin embargo, esta remuneración solo puede aplicarse si el monto mensual pactado no es inferior a dos Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Esta modalidad de remuneración integral excluye la participación en utilidades, pero cubre otros beneficios legales.

En la misma línea, el artículo 9 enuncia que el concepto de subordinación en el ámbito laboral implica que el trabajador está bajo la autoridad del empleador en el desarrollo de sus funciones. Esto significa que el empleador tiene la facultad de dirigir y supervisar el trabajo realizado. Igualmente, la subordinación otorga al empleador el poder de establecer normas internas, definir cómo se deben ejecutar las tareas y emitir órdenes específicas que el trabajador debe seguir. A su vez, el empleador puede aplicar sanciones disciplinarias en caso de que el trabajador incumpla con sus responsabilidades o infrinja las reglas, siempre que estas sanciones respeten los límites de la razonabilidad, es decir,

las medidas disciplinarias deben ser proporcionales y justas en relación con la falta cometida.

Otro aspecto importante de la subordinación es la facultad del empleador para introducir cambios en las condiciones laborales, como los turnos, los días de trabajo, o las horas de inicio y finalización de la jornada. También puede modificar la forma en que se desarrollan las labores o las modalidades de prestación de servicios. Estas modificaciones deben estar fundamentadas en las necesidades del centro de trabajo, lo que significa que el empleador puede hacer estos ajustes para mejorar el funcionamiento de la empresa, pero debe hacerlo dentro de criterios razonables.

Por otro lado, el artículo 21 trata sobre la jubilación obligatoria en casos donde el trabajador tiene derecho a recibir una pensión a través de la ONP o el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP). Esta obligación aplica tanto a hombres como a mujeres y establece ciertas responsabilidades para el empleador en cuanto a la compensación económica adicional que debe brindar al trabajador.

Cuando un trabajador se jubila y accede a una pensión, el empleador tiene la obligación de cubrir la diferencia entre la pensión que el trabajador va a recibir y el 80% de su último salario regular. Esto significa que, si la pensión que recibe el trabajador es menor que el 80% de su último sueldo, el empleador debe compensar esa diferencia. Sin embargo, esta compensación no puede exceder el 100% de la pensión que el trabajador recibe, lo que limita la cantidad que el empleador puede pagar. Además, el empleador está obligado a reajustar este monto adicional periódicamente, de acuerdo con los ajustes que reciba la pensión del trabajador.

Asimismo, si el empleador decide aplicar esta medida, debe notificar por escrito al trabajador, para que este pueda iniciar el trámite de jubilación, lo que implica que el trabajador debe empezar los procedimientos necesarios para obtener su pensión, y la relación laboral finaliza en el momento en que se reconoce oficialmente que el trabajador tiene derecho a recibir su pensión, lo que marca la fecha de cese.

Por otro lado, la norma también establece que la jubilación es obligatoria y automática cuando el trabajador cumple setenta años, a menos que se haya acordado lo contrario entre las partes, es decir, a los setenta años, el trabajador debe retirarse automáticamente,

salvo que exista un acuerdo entre el trabajador y el empleador que permita seguir trabajando más allá de esa edad. Por ende, lo que se busca asegurar es que los trabajadores tengan un retiro con una pensión adecuada, mientras que los empleadores cumplen con ciertas responsabilidades financieras adicionales para complementar las pensiones que pudieran ser insuficientes en comparación con el último salario del trabajador.

Luego, el artículo 22 enuncia las condiciones necesarias para el despido de un trabajador en el régimen de la actividad privada, siempre que el empleado trabaje al menos cuatro horas diarias para el mismo empleador. En estos casos, no es suficiente que el empleador decida unilateralmente despedir al trabajador; es indispensable que exista una causa justa que esté contemplada en la ley y que pueda ser debidamente comprobada.

Una causa justa de despido puede basarse en dos aspectos: la capacidad o la conducta del trabajador. Las causas relacionadas con la capacidad incluyen aspectos como la falta de habilidades, conocimientos o rendimiento para cumplir con las tareas asignadas. Por ejemplo, si un trabajador no cumple con las expectativas mínimas de desempeño, o si no es capaz de realizar su trabajo de manera adecuada, esto podría ser considerado como una causa justa de despido por falta de capacidad.

Por otro lado, las causas relacionadas con la conducta tienen que ver con el comportamiento del trabajador en el ámbito laboral, lo que puede incluir incumplimiento de las normas de la empresa, faltas graves, o actos de indisciplina. También, conductas como la desobediencia, el incumplimiento de las reglas internas, o la falta de respeto hacia los compañeros o superiores podrían ser motivos para un despido basado en la conducta.

Igualmente, es importante destacar que la ley protege a los trabajadores al exigir que la causa justa de despido sea probada. Si el trabajador considera que su despido fue injusto, tiene el derecho de impugnarlo a través de un proceso judicial. En este contexto, la carga de la prueba recae en el empleador, quien deberá demostrar que el despido se basó en una causa legítima y justificada según lo establece la ley, lo que garantiza que el empleador no puede despedir arbitrariamente a un trabajador sin demostrar que el motivo se ajusta a las normas legales.

Luego, el artículo 34 establece las consecuencias de los tipos de despido y los derechos del trabajador en cada caso. Entonces, si un trabajador es despedido por razones

relacionadas con su conducta o capacidad, no tiene derecho a recibir una indemnización, lo que significa que, si el empleador puede probar que el despido fue justificado, ya sea por un mal comportamiento o por la falta de aptitudes del trabajador para cumplir con sus funciones, no se le debe pagar ninguna compensación adicional.

Por otro lado, si el despido es arbitrario, es decir, si el empleador no justifica adecuadamente las razones del despido o no puede demostrarlo en un juicio, el trabajador sí tiene derecho a una indemnización. Esta indemnización está regulada por el artículo 38, y será la única compensación que recibirá el trabajador por el daño causado por el despido injustificado. En este tipo de casos, el trabajador puede reclamar simultáneamente otros derechos o beneficios sociales que no hayan sido pagados, como sueldos pendientes, compensación por vacaciones no tomadas, o cualquier otro beneficio que le corresponda.

La norma también menciona los casos de despido nulo, pues, un despido se considera nulo cuando infringe derechos fundamentales del trabajador, como el despido por razones discriminatorias o por represalias ante un reclamo justo. Por ende, si el trabajador es despedido de manera nula y gana el juicio, se ordena su reincorporación al empleo. Esto significa que el empleador está obligado a devolverle su puesto de trabajo. Sin embargo, el trabajador puede decidir no volver a su empleo y, en su lugar, optar por recibir la indemnización estipulada en el artículo 38. Esta decisión se toma en la fase de ejecución de la sentencia, cuando se aplican las medidas dispuestas por el tribunal.

Asimismo, el artículo 38 establece la indemnización por despido arbitrario se refiere a la compensación económica que debe recibir un trabajador cuando es despedido sin una justificación válida. Esta compensación se calcula en función del tiempo que el trabajador ha estado en la empresa y según la normativa, el monto de la indemnización es equivalente a una y media mensualidad ordinaria por cada año completo de servicio que el trabajador haya prestado a la empresa.

Lo anterior significa que, si un trabajador ha trabajado durante un año completo, la indemnización que recibirá será igual a una y media veces su salario mensual ordinario. Luego, si ha trabajado más de un año, se multiplicará este monto por el número total de años trabajados. Sin embargo, existe un límite máximo para la indemnización, que es de

doce mensualidades. Por lo tanto, el trabajador no recibirá más de doce veces su salario mensual, independientemente de cuántos años haya trabajado.

Por otro lado, en el caso de que el trabajador no haya completado un año entero, la indemnización se calcula de manera proporcional, es decir, se abona en doceavos (si la fracción del año es menor a un año) o en treintavos (si la fracción corresponde a meses). Por ejemplo, si el trabajador ha trabajado seis meses, la indemnización se calcularía como la mitad de una mensualidad ordinaria.

Es importante mencionar que el derecho a recibir esta indemnización surge una vez que el trabajador ha superado el periodo de prueba. Durante este periodo inicial, que suele ser más corto y sirve para evaluar el desempeño del trabajador, no se aplica la compensación por despido arbitrario si se termina el contrato. Solo después de que el trabajador haya completado el periodo de prueba y se considere que ha establecido una relación laboral regular, se hace efectiva esta indemnización en caso de despido sin causa justificada.

Complementariamente, el artículo 79 establece los derechos de los trabajadores contratados bajo un régimen específico, comparándolos con los derechos de los empleados que tienen contratos de duración indeterminada en el mismo centro de trabajo. Entonces, los trabajadores que están bajo este régimen tienen derecho a recibir los mismos beneficios que obtienen los empleados con contratos permanentes. Estos beneficios pueden incluir aspectos como salario, bonificaciones, vacaciones, y otros derechos laborales establecidos por la ley, acuerdos laborales, o las costumbres de la empresa.

Además, estos trabajadores también tienen derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato, siempre que hayan superado el período de prueba. Esto significa que, una vez que el trabajador ha pasado el período de prueba, no puede ser despedido arbitrariamente sin una causa justa, tal como se establece para los empleados con contratos de duración indeterminada. La estabilidad laboral garantiza que el trabajador mantenga su empleo durante el tiempo establecido en el contrato, a menos que se presente una razón válida para el despido según las normas legales. Por ende, los derechos y beneficios para estos trabajadores deben ser equivalentes a los de los empleados permanentes de la misma empresa. Esto asegura que, independientemente del tipo de contrato, todos los trabajadores disfruten de una protección adecuada.

4. Derecho comparado

4.1. Holanda

La historia de la legalización de la prostitución en los Países Bajos comienza con un cambio legislativo importante el 1 de octubre de 2000. Durante décadas existía una prohibición formal sobre los burdeles, pero esta no se aplicaba estrictamente, y esta falta de aplicación permitió que la industria sexual creciera rápidamente en el país. Sin embargo, este crecimiento no fue regulado hasta después de casi veinte años de discusiones en el Parlamento.

La prohibición que estaba en vigor tenía una antigüedad de 90 años. Finalmente, en 2000, esta normativa fue eliminada del código penal, marcando un cambio radical en la forma en que el Estado abordaba el trabajo sexual. Desde entonces, administrar un burdel o un negocio relacionado con la prostitución voluntaria de personas adultas es completamente legal, siempre y cuando se sigan las regulaciones establecidas por las autoridades locales (García, 2020)

A pesar de la legalización, no se implementó una ley general sobre la prostitución a nivel nacional. En su lugar, la normativa y la concesión de licencias para los establecimientos que ofrecen servicios sexuales se dejó en manos de los municipios, lo que significa que cada ciudad o región tiene la autoridad para regular el trabajo sexual según sus necesidades y criterios locales.

Asimismo, el debate sobre la legalización de los burdeles en los Países Bajos comenzó en los años ochenta, durante la segunda ola del feminismo. Uno de los principios clave que surgió en estas discusiones fue el derecho a la autodeterminación de las mujeres, pues, según este enfoque, las mujeres deberían tener la libertad de elegir si deseaban o no trabajar en la prostitución. Pero, la idea no era combatir la prostitución como fenómeno, sino centrarse en eliminar la coerción, la violencia y las situaciones en las que las mujeres eran forzadas a ejercerla (Rodríguez, 2019).

Este enfoque marcó un cambio en la forma en que se percibía el trabajo sexual. En lugar de estigmatizar a las mujeres que lo ejercían, se ponía el énfasis en garantizar que lo hicieran de manera voluntaria y en condiciones seguras. Así, se defendía que el Estado

no debía interferir en la decisión personal de dedicarse a la prostitución, siempre y cuando fuera una elección libre y consciente.

Igualmente, al regular los negocios sexuales, los municipios creían que se podría separar mejor la prostitución legal y voluntaria de la explotación ilegal, como la trata de personas o la prostitución infantil, pues, la regulación permitiría vigilar mejor los abusos y combatir las prácticas ilegales. Entonces, el levantamiento de la prohibición de los burdeles en el año 2000 tenía, por lo tanto, tres objetivos principales: primero, regular la prostitución voluntaria de adultos; segundo, combatir el abuso y la trata de personas, protegiendo especialmente a menores; y tercero, mejorar las condiciones laborales y la posición social de las trabajadoras sexuales.

Entonces, respecto al primer aspecto normativo importante es el requisito de licencia para los establecimientos que ofrecen servicios sexuales, pues, los dueños de burdeles y otras empresas que operen dentro de la industria del sexo deben obtener una licencia para poder funcionar legalmente, y asegurar que las actividades dentro de estos negocios sean controladas y reguladas por las autoridades locales. El incumplimiento de este requisito puede resultar en sanciones administrativas o la clausura del establecimiento (Fernández, 2021).

La ley también regula el estatus laboral de las trabajadoras sexuales. Estas pueden operar como trabajadoras independientes o empleadas en un establecimiento con licencia. Si optan por trabajar de manera independiente, deben registrarse en la cámara de comercio y cumplir con las normativas fiscales vigentes, lo que las equipara a otros trabajadores autónomos. Este registro proporciona una mayor seguridad legal, además de acceso a ciertos beneficios sociales, aunque también implica la obligación de pagar impuestos y cotizar a la seguridad social.

Otro artículo importante de la ley de Holanda conocida como Wet Regulering Sekswerk, trata sobre la edad mínima para ejercer el trabajo sexual, que está establecida en 21 años. Esta disposición busca proteger a los jóvenes adultos de la explotación y garantizar que las personas involucradas en el trabajo sexual lo hagan de manera consciente y voluntaria. Las sanciones por emplear a menores de esta edad en la prostitución son severas, ya que también se considera una medida de prevención contra la trata de personas.

La ley también incluye normativas de salud y seguridad. Los establecimientos con licencia deben cumplir con estándares específicos en cuanto a la seguridad de las trabajadoras sexuales, como garantizar un ambiente de trabajo seguro, acceso a servicios de salud y la implementación de medidas de protección contra el abuso y la explotación. Además, las trabajadoras deben recibir información sobre prácticas sexuales seguras y tener acceso a servicios médicos regulares, como controles de salud, para prevenir enfermedades de transmisión sexual (López, 2018).

Asimismo, es importante el enfoque en la prevención de la trata de personas, pues, la ley establece mecanismos de cooperación entre las autoridades municipales y las agencias policiales para identificar y combatir la trata dentro de la industria del sexo. Los dueños de establecimientos están obligados a reportar cualquier actividad sospechosa y pueden enfrentar sanciones graves si no colaboran con las investigaciones.

Finalmente, la autonomía de los municipios es un pilar fundamental de la ley. Aunque la ley proporciona un marco general, la implementación y aplicación de las normativas se dejan a los gobiernos municipales, que pueden adaptar las reglas a las necesidades locales. Esto les permite controlar mejor la industria sexual en su territorio y aplicar sanciones en caso de incumplimiento (Martínez, 2022).

4.2. Alemania

La ley de prostitución conocida como Das Prostitutionsgesetz, introducida en Alemania en 2002, fue un paso importante para mejorar los derechos laborales y legales de los trabajadores sexuales, pues, antes de su implementación, las personas que ejercían la prostitución no tenían acceso a ciertos derechos fundamentales, como la posibilidad de exigir el pago de los servicios prestados. Por ende, con la nueva ley, los trabajadores sexuales ganaron el derecho a reclamar la remuneración acordada a sus clientes, incluso pudiendo llevar casos a los tribunales si estos se negaban a pagar, lo que supone un avance importante, ya que anteriormente los clientes podían justificar la falta de pago alegando insatisfacción con el servicio, una excusa que ya no es válida bajo esta normativa (Pérez, 2020).

Otro tema esencial de la ley es que regula los contratos entre las trabajadoras sexuales y los dueños de establecimientos, como burdeles o agencias de acompañantes. Gracias a esta legislación, los contratos laborales y otros acuerdos formales entre las partes

involucradas pueden ser rescindidos legalmente por los trabajadores sexuales si no se cumplen con las normativas vigentes, pues se busca garantizar que las trabajadoras tengan el derecho a romper cualquier contrato que vulnere sus derechos o que no respete las leyes aplicables. Además, la ley establece que solo serán válidos aquellos contratos que respeten la legislación y los derechos laborales de los trabajadores sexuales, lo que implica que los empleadores no pueden imponer condiciones abusivas ni ilegales en los contratos, lo que otorga a las trabajadoras una mayor protección frente a situaciones de explotación o abuso laboral (Das Prostitutionsgesetz, 2002).

Por otro lado, existe la ley de protección de las trabajadoras sexuales, denominado Das Prostituiertenschutzgesetz, la cual establece que desde el 1 de julio de 2017, en Alemania, todos los trabajadores sexuales están obligados a registrarse personalmente antes de poder iniciar su actividad. Esto significa que aquellos que comiencen a trabajar en el sector después de esta fecha deben completar el registro como primer paso. Para los que ya estaban activos en la prostitución antes de esta fecha, se estableció un plazo hasta el 31 de diciembre de 2017 para realizar su registro. Esta medida se aplica a cualquier persona que ofrezca servicios sexuales.

Asimismo, el proceso de registro incluye una sesión informativa y de asesoramiento confidencial, durante la cual, los trabajadores sexuales reciben información detallada sobre sus derechos y deberes, así como sobre las opciones de asesoramiento sanitario y social disponibles, y cómo obtener ayuda en situaciones de emergencia. La conversación se lleva a cabo en un idioma que el trabajador sexual pueda entender, y si es necesario, se puede contar con la asistencia de un intérprete.

Además, la presencia de otras personas durante la sesión de asesoramiento solo está permitida si la autoridad competente y el trabajador sexual lo aceptan. También, dicho proceso de registro y asesoramiento tiene como objetivo garantizar que los trabajadores sexuales estén bien informados sobre sus derechos y puedan acceder a los recursos necesarios para su bienestar y seguridad.

De igual manera, para registrar su actividad como trabajador sexual en Alemania, es necesario acudir a la autoridad competente en la localidad principal donde se desea ejercer y para identificar esta autoridad, se puede consultar en la oficina de atención al ciudadano,

en la delegación de sanidad, o visitar la página web del municipio o área administrativa correspondiente.

Además, si un trabajador sexual planea trabajar en varios municipios o Estados federados, debe informar esto durante el registro para que todos estos lugares se incluyan en su certificado de registro. Si en el futuro se decide trabajar en una nueva ubicación, esta se añadirá como una actualización del registro. Sin embargo, si se comienza a trabajar en un lugar no previsto inicialmente por razones específicas, no es necesario actualizar el registro para ese lugar adicional. Por lo tanto, una vez registrado, el trabajador sexual recibe información sobre sus derechos y responsabilidades laborales y se le proporciona orientación sobre los servicios de asesoramiento disponibles y cómo obtener ayuda en situaciones de emergencia, como números de teléfono útiles (Hernández, 2021)

Por otro lado, cuando un trabajador sexual se registra, se le emite un certificado que debe llevar consigo en todo momento mientras trabaja. Dicho certificado debe presentarse, por ejemplo, al responsable de un burdel, a la propietaria de una agencia de acompañantes, o durante un control oficial. Aunque el certificado es válido en todo el país, cada Estado federado puede establecer reglas adicionales sobre su validez.

Para las personas de 21 años o más, el certificado es válido por dos años. Para quienes tienen menos de 21 años, la validez es de solo un año. Además del certificado que incluye el nombre real del trabajador, también se puede solicitar un certificado con apodo a la autoridad competente. Dicho documento permite usar un nombre elegido, como un seudónimo, en lugar del nombre real, y no muestra la dirección del trabajador, lo que facilita el registro sin revelar información personal a terceros.

Sin embargo, la autoridad competente no puede emitir un certificado en ciertos casos, pues, no se otorgará a personas menores de 18 años, a menores de 21 años que estén siendo forzados a ejercer la prostitución por otras personas, a quienes están en una situación de necesidad que les obliga a continuar en la prostitución, o a mujeres embarazadas que vayan a dar a luz en las seis semanas siguientes (Gómez, 2019).

Luego, la norma establece también que antes de registrarse para laborar como trabajador sexual en Alemania, es necesario asistir a una sesión de orientación sanitaria, la cual generalmente está organizada por la delegación de sanidad, pero puede en algunos

Estados federados estar a cargo de otro organismo. Por lo tanto, es importante verificar con la delegación de sanidad local cuál es la autoridad competente para llevar a cabo esta sesión en el área en la que se desea trabajar.

Durante la sesión de orientación sanitaria, se abordan temas clave relacionados con la protección contra enfermedades, como el uso de métodos anticonceptivos y la prevención de enfermedades de transmisión sexual. También se tratan cuestiones sobre la prevención del embarazo y los riesgos asociados al abuso de alcohol y drogas, pues, el objetivo es garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores sexuales, proporcionándoles información esencial para su seguridad.

Asimismo, la orientación es confidencial, lo que significa que la información compartida durante la sesión no se divulga a terceros. Además de los temas mencionados, se pueden discutir otras cuestiones como situaciones de desesperación y la necesidad de recibir ayuda o consejo, brindando así un apoyo adicional en aspectos personales y profesionales. Luego, si el trabajador sexual no habla alemán o no lo domina con fluidez, puede solicitar la presencia de un intérprete durante la orientación, pero esto debe ser acordado previamente con la autoridad competente y el trabajador. Incluso en este caso, la confidencialidad de la conversación se mantiene.

Una vez completada la sesión de orientación sanitaria, se emite un certificado que incluye el nombre y apellidos del trabajador sexual. Este certificado es un requisito indispensable para completar el registro. Igualmente, la orientación sanitaria debe repetirse cada doce meses, y para los trabajadores sexuales menores de 21 años, la sesión debe realizarse cada seis meses para asegurar una revisión más frecuente de su salud y bienestar (Silva, 2020)

También, el certificado de orientación sanitaria debe ser llevado durante la actividad laboral, junto con el certificado de registro. Pero, si se prefiere no mostrar el nombre real en el certificado de orientación sanitaria, se puede solicitar un certificado adicional con un apodo, que debe coincidir con el apodo utilizado en el registro. Esto permite al trabajador sexual mantener cierta privacidad mientras cumple con los requisitos legales.

Complementariamente, la ley también establece que el uso de preservativos es obligatorio en todas las relaciones sexuales, ya sean orales, anales o vaginales. Por ende, los trabajadores sexuales tienen el derecho de rechazar cualquier actividad sexual que no

utilice preservativo, asegurando así su protección contra enfermedades y riesgos asociados. Y para garantizar el cumplimiento de esta normativa, los establecimientos de prostitución deben informar claramente sobre la obligación de usar preservativos mediante carteles visibles en sus instalaciones. Además, los clientes que elijan no utilizar preservativo durante las relaciones sexuales deberán pagar una multa, como sanción por no cumplir con esta regla de protección. También, los responsables de los negocios de prostitución y los trabajadores sexuales no pueden ofrecer ni anunciar relaciones sexuales sin protección (Torres, 2022).

Luego, también se enuncia en la ley que esta tiene como objetivo salvaguardar su derecho de autodeterminación sexual y evitar que sean sometidos a condiciones laborales abusivas o coercitivas. Entonces, una de las principales disposiciones es la llamada prohibición de órdenes, que impide a los responsables de los negocios imponer reglas sobre cómo los trabajadores sexuales deben prestar sus servicios, es decir, que los empleadores no pueden dictar en qué circunstancias o de qué manera se deben realizar los actos sexuales. En lugar de eso, se les otorga a los trabajadores sexuales la libertad de acordar con sus clientes las condiciones bajo las cuales llevarán a cabo su labor, y con ello se preserva la autonomía de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

También, la prohibición de órdenes se extiende a los aspectos económicos de la actividad, permitiendo que los trabajadores sexuales y sus clientes negocien los precios de forma libre y sin interferencias de los empleadores, pues, se busca evitar cualquier forma de explotación económica y garantiza que las partes involucradas puedan establecer acuerdos que les resulten justos. Al mismo tiempo, se asegura que los derechos fundamentales de los trabajadores sexuales no sean vulnerados.

En este sentido, la ley es clara al prohibir prácticas abusivas, como la obligación de trabajar desnudos o la retención de documentos de identidad, evitando situaciones de explotación, donde los trabajadores sexuales podrían verse forzados a realizar actividades bajo coacción. Por ende, al no permitir que se les impongan condiciones de trabajo específicas ni que se les prive de sus documentos, la ley fortalece su capacidad de decisión y protege su libertad personal, asegurando que su autonomía y dignidad sean respetadas en el ejercicio de su profesión.

Por otro lado, la ley también establece que trabajadores sexuales pueden desempeñar su labor de dos maneras: de forma independiente o bajo la figura de un empleador. En el caso de quienes trabajan bajo un empleador, esto significa que pueden estar empleados en establecimientos como clubes, burdeles o agencias de prostitución, estos gozan los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro empleado, lo que incluye el derecho a recibir salario en caso de enfermedad, la protección por maternidad, y el cumplimiento de normativas laborales sobre horarios de trabajo, vacaciones y plazos de despido (Vargas, 2021).

La ley asegura que los derechos laborales sean aplicados en estos casos, lo que incluye la protección bajo el marco general del derecho laboral. Además, los empleadores están obligados a registrar a sus trabajadores sexuales en el sistema de seguridad social. Este sistema proporciona cobertura en aspectos importantes como el seguro médico, de desempleo, de jubilación, de dependencia y de accidentes. Entonces, tanto los empleadores como los empleados deben contribuir a la seguridad social, y las cuotas se determinan en función de los ingresos de los empleados. Por su parte, el empleador es responsable de realizar estos pagos, tanto de su parte como de la parte que corresponde al trabajador. Luego, los trabajadores sexuales que operan por cuenta propia tienen la opción de afiliarse voluntariamente a diferentes ramas de la seguridad social. Dicha afiliación no es obligatoria para ellos, pero es una opción disponible que les permite acceder a la cobertura social si lo desean.

Asimismo, en Alemania, la importancia del seguro médico es fundamental, ya que cualquier persona puede necesitar asistencia sanitaria urgente en algún momento de su vida. Esto es relevante tanto para quienes residen de manera permanente como para aquellos que solo están temporalmente en el país por motivos laborales o personales, pues, contar con un seguro médico garantiza que, en caso de emergencia, las personas puedan recibir la atención que necesitan sin enfrentar grandes barreras económicas o burocráticas.

Por ello, Alemania tiene una normativa que establece la obligación general de suscribir un seguro médico, lo que significa que todas las personas que viven en el país, independientemente de su situación laboral o de su estatus temporal, deben estar aseguradas. Esta afiliación puede hacerse a través de un seguro médico obligatorio, que

es administrado por el sistema público de salud, o a través de seguros privados, dependiendo de la situación personal y económica de cada individuo (Morales, 2020).

Para los trabajadores sexuales, al igual que para otras personas, esta normativa es igualmente aplicable, es decir, si un trabajador sexual reside en Alemania, ya sea temporal o permanentemente, está legalmente obligado a contar con algún tipo de seguro médico y para facilitar esta gestión, las aseguradoras médicas, tanto públicas como privadas, han desarrollado materiales informativos específicos para los trabajadores sexuales que detallan las opciones y requisitos de los seguros médicos disponibles para este colectivo. El folleto, proporciona información clara y concisa sobre cómo acceder al sistema de salud, cuáles son las coberturas, y qué derechos y obligaciones tienen los trabajadores sexuales en relación con su seguro médico. La información no solo se ofrece en alemán, sino que también está disponible en varios idiomas, para asegurar que todas las personas, independientemente de su idioma nativo, puedan acceder a la información y tomar decisiones informadas sobre su cobertura sanitaria.

Igualmente, las sexo servidoras gozan del seguro de dependencia por ser una parte fundamental del sistema de bienestar social, diseñado para apoyar a personas que requieren asistencia continua debido a una situación de dependencia. Esta cobertura es obligatoria para todas las personas que residen en el país, asegurando que cualquier individuo que se encuentre en una situación de dependencia tenga acceso a los recursos y servicios necesarios para su cuidado. Dicho seguro se activa cuando una persona no puede realizar de manera independiente actividades cotidianas como vestirse, alimentarse, o moverse, y necesita ayuda de forma regular.

Por ello, este seguro cubre los costos relacionados con los cuidados necesarios, ya sea en el hogar o en una institución especializada, garantizando que las personas dependientes reciban la atención adecuada. Aquellos que están afiliados al seguro médico obligatorio en Alemania también están automáticamente cubiertos por el seguro de dependencia. Esto significa que, en caso de necesitar cuidados a largo plazo, las personas aseguradas no tienen que preocuparse por buscar una cobertura aparte para su dependencia (Castro, 2019).

Además, el seguro de dependencia no solo cubre al asegurado directo, sino que también extiende su protección a familiares dependientes que requieran cuidados, es decir, que los

familiares cercanos que necesiten asistencia por razones de edad, enfermedad o discapacidad también están cubiertos bajo esta póliza, proporcionando un nivel de seguridad adicional para las familias.

4.3. Nueva Zelanda

La Ley de Reforma de la Prostitución, aprobada en Nueva Zelanda, marca un hito en la regulación del trabajo sexual al despenalizar la prostitución para personas mayores de 18 años. Esta ley responde a un enfoque que rechaza la imposición de sanciones basadas en consideraciones morales sobre la prostitución, priorizando en su lugar la protección de los derechos y el bienestar de las trabajadoras sexuales, pues, a través de esta legislación, se reconocen y garantizan los derechos humanos de quienes ejercen el trabajo sexual, proporcionando un marco legal que las ampara frente a la explotación y situaciones de abuso.

Entonces, uno de los pilares fundamentales de la Prostitution Reform Act es la protección contra la explotación, pues, la ley establece mecanismos que previenen la coerción y la trata de personas, asegurando que el trabajo sexual se realice de manera voluntaria y sin presiones externas. Además, la ley promueve activamente el bienestar y la seguridad ocupacional de las trabajadoras sexuales, estableciendo estándares que garantizan condiciones de trabajo seguras, incluyendo la provisión de entornos libres de violencia, tanto física como emocional.

También, se introducen normativas de salud y seguridad, asegurando que las trabajadoras tengan acceso a servicios de salud y trabajen en condiciones que minimicen los riesgos inherentes a su labor. Esto incluye, por ejemplo, el uso de preservativos y la promoción de prácticas sexuales seguras. La ley también tiene un componente importante en la promoción de la autonomía personal de las trabajadoras sexuales, dándoles la libertad de decidir sobre su propio trabajo y sus condiciones, pues, al reconocer su labor como una actividad legal y regulada, se les otorga un marco que las protege y legitima su trabajo como cualquier otra profesión (Ley de Reforma de la Prostitución, 2003).

Asimismo, la legislación en Nueva Zelanda establece reglas claras sobre el trabajo sexual en lugares públicos. Estos se definen como espacios abiertos al público, que pueden ser accesibles sin costo o mediante el pago de una tarifa. Lo importante es que, aunque el lugar esté abierto a las personas, las trabajadoras sexuales tienen el derecho de expulsar

a cualquier individuo en cualquier momento, si así lo deciden, lo que implica que ellas tienen el control sobre quién puede permanecer en el lugar mientras ejercen su trabajo, protegiendo su seguridad y autonomía.

También, algo importante de esta normativa es que las trabajadoras sexuales pueden realizar contratos laborales formales, lo que significa que tienen la capacidad legal de acordar la prestación de servicios con un cliente a través de un contrato. Sin embargo, la ley también les otorga el derecho a retractarse o negarse a proporcionar el servicio sexual en cualquier momento, incluso si ya se ha establecido el contrato con el cliente, garantizando que el consentimiento sea continuo y no esté sujeto a presiones o coerciones, protegiendo así su libertad personal.

Además, la ley equipara a las trabajadoras sexuales con el resto de los trabajadores en términos de beneficios laborales. Esto significa que tienen acceso a los mismos derechos que otros empleados, como las protecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, así como el acceso a beneficios laborales y sociales. Este enfoque no solo legitima su trabajo, sino que también les asegura un marco de protección similar al de cualquier otra profesión. Por ende, el hecho que puedan trabajar en espacios públicos, establecer contratos y, al mismo tiempo, rechazar prestar servicios sexuales si lo consideran necesario, les otorga una mayor autonomía y control sobre su actividad (Ley de Reforma de la Prostitución, 2003).

De igual manera, la normativa de Nueva Zelanda sobre el trabajo sexual establece requisitos claros para reducir el riesgo de transmisión de infecciones de transmisión sexual (ITS). En primer lugar, toda persona que preste o reciba servicios sexuales comerciales tiene la obligación de tomar medidas razonables para utilizar métodos de protección, como los preservativos, u otras barreras adecuadas cuando las actividades sexuales incluyan penetración vaginal, anal u oral, o cualquier actividad que conlleve un riesgo similar de transmisión de ITS. Este requerimiento es fundamental para proteger tanto a las trabajadoras sexuales como a sus clientes, minimizando los riesgos de contagio.

Otro punto fundamental es que no se debe hacer declaraciones que indiquen, o sugieran, que el hecho de haber pasado por un examen médico significa que una persona está libre de ITS. La razón detrás de esta disposición es evitar que los exámenes médicos se utilicen como garantía de salud absoluta, dado que estos exámenes pueden no detectar infecciones

recientes o asintomáticas. Así, se busca prevenir que los clientes o las trabajadoras sexuales se sientan falsamente seguros en cuanto a la posibilidad de contagio.

También, la ley exige que quienes participen en servicios sexuales comerciales tomen todas las demás medidas razonables para reducir al mínimo el riesgo de transmisión de ITS. Esto puede incluir prácticas adicionales como el uso correcto y constante de los métodos de barrera, la higiene adecuada, o la abstención de servicios si hay signos de infección (Ley de Reforma de la Prostitución, 2003).

El incumplimiento de cualquiera de estas disposiciones se considera un delito y puede resultar en una multa de hasta 2.000 dólares. Esta sanción busca garantizar que se cumplan las medidas de seguridad y protección en el trabajo sexual, priorizando la salud pública y el bienestar de las personas involucradas (Rojas, 2022).

Asimismo, la ley exige que toda persona que opere un negocio relacionado con la prostitución tenga un certificado de operador válido. Este certificado es un requisito obligatorio para garantizar que los operadores de estos negocios cumplen con ciertos estándares legales. Entonces, el proceso para obtener el certificado incluye varios requisitos que buscan asegurar que los operadores sean personas aptas para gestionar este tipo de actividades.

Uno de los criterios principales para obtener el certificado es que el solicitante debe ser mayor de 18 años, lo cual garantiza que solo los adultos puedan operar estos negocios. Además, los solicitantes deben ser ciudadanos o residentes permanentes de Nueva Zelanda. Esta disposición asegura que los operadores tengan un estatus legal adecuado en el país, lo que facilita su supervisión y el cumplimiento de la ley.

Otro requisito importante es que los solicitantes no deben tener condenas inhabilitantes, es decir que, si una persona ha sido condenada por ciertos delitos graves, no podrá obtener el certificado. Esta restricción se aplica para evitar que personas con antecedentes penales que puedan comprometer el bienestar o seguridad de las trabajadoras sexuales y los clientes, gestionen estos negocios. Por ende, si un operador no cumple con la exigencia de tener un certificado válido, puede enfrentarse a sanciones legales, que incluyen una multa de hasta 10.000 dólares (Ley de Reforma de la Prostitución, 2003).

4.4. Austria

En Austria, las condiciones legales para ofrecer servicios sexuales varían según el estado federal en el que se quiera trabajar. Entonces, las reglas pueden diferir dependiendo de la región del país. Por ende, en cada estado federado, existen burdeles autorizados donde se puede prestar servicios sexuales de forma legal. Estos establecimientos incluyen burdeles sin cita previa, clubes de sauna, bares, burdeles de masajes y clubes. Cada tipo de establecimiento tiene sus propias regulaciones, pero en general, están permitidos bajo la ley (Gutiérrez, 2021).

En algunos estados federados, las trabajadoras sexuales también tienen la opción de ofrecer servicios en la residencia de los clientes. Esto se conoce como visitas a domicilio y está regulado de manera específica en cada región.

Asimismo, el trabajo en la calle, es decir, solicitar servicios sexuales en la vía pública, está permitido, pero con restricciones. Las trabajadoras sexuales solo pueden ofrecer sus servicios en ciertos horarios y lugares. En áreas residenciales de Viena, está prohibido solicitar servicios sexuales en la calle para evitar molestias a los residentes. Igualmente, es importante tener en cuenta que, además de las reglas específicas de cada estado, existen diferentes leyes federales que afectan a todos los estados.

Estas leyes abarcan aspectos como el límite de edad para ejercer la prostitución, los procedimientos de registro obligatorio y diversas restricciones locales. Por lo tanto, es fundamental estar al tanto de las regulaciones específicas del estado en el que se desea trabajar para cumplir con todas las normativas y garantizar un entorno de trabajo legal y seguro.

Para ofrecer servicios sexuales legalmente en Austria, se deben cumplir los siguientes requisitos. Primero, debes tener al menos 18 años para trabajar como trabajadora sexual. Sin embargo, en algunos estados federados, la edad mínima requerida es de 19 años. Luego, en cuanto al lugar de trabajo legal, debes realizar tus actividades en un lugar de trabajo legalmente autorizado. Esto incluye burdeles registrados, clubes, burdeles de masajes y otros establecimientos que cumplan con las regulaciones locales. En algunos estados federados, también puedes ofrecer servicios en la residencia de los clientes, siempre que se ajusten a las normativas pertinentes. Finalmente, en cuanto a la residencia legal, es necesario tener una residencia legal en Austria para trabajar como trabajadora

sexual. Esto significa que debes estar legalmente autorizada para residir en el país, ya sea como ciudadana, residente permanente o con un permiso de residencia válido (Díaz, 2020).

En la misma línea, la ley establece que, para comenzar a trabajar como trabajadora sexual en los estados federados de Burgenland y Viena, hay varios requisitos importantes que debes cumplir. En Viena, es obligatorio que te registres en la oficina de registro de la policía para notificar tu intención de empezar a trabajar. Este registro inicial es un paso crucial para operar legalmente en la ciudad. Asimismo, en Burgenland, el procedimiento es similar, pero debes registrarte en el ayuntamiento del distrito donde planeas comenzar tu actividad. Este registro ante las autoridades locales es necesario para asegurar que estás cumpliendo con las regulaciones específicas del área en la que deseas trabajar.

Una vez completado el registro, deberás someterte a un examen médico obligatorio en la oficina de salud local. Dicho examen es fundamental para garantizar que estás en condiciones de salud adecuadas para trabajar. Después de pasar el examen, recibirás una tarjeta de identificación con fotografía, conocida en alemán como Gesundheitsbuch, la cual sirve como prueba de que has realizado el reconocimiento médico. Además, tendrás que realizar revisiones médicas periódicas, y estos exámenes serán registrados en la tarjeta para asegurar que mantienes un estado de salud adecuado a lo largo del tiempo (Alvarado, 2019).

Si trabajas por cuenta propia, hay dos pasos adicionales que debes cumplir. Primero, debes darte de alta en la Seguridad Social para Empresas de Austria (SVA). Este registro es esencial para tener acceso a los beneficios y la cobertura de seguridad social. Segundo, es necesario registrarte en la agencia tributaria competente, con el objetivo de cumplir con tus obligaciones fiscales y garantizar que tu actividad económica esté en conformidad con las leyes tributarias austriacas.

4.5. Japón

La ley anti-prostitución de 1956 en Japón establece una prohibición clara tanto para la práctica de la prostitución como para la compra de servicios sexuales o la obtención de beneficios económicos a través de esta actividad. Sin embargo, lo que hace especial a esta legislación es la forma en que define la prostitución, pues, en lugar de abarcar todas las formas de actos sexuales, la ley limita su definición únicamente al coito, lo que significa

que otros tipos de actividad sexual, como el sexo oral o anal, no son considerados prostitución según la ley japonesa, por lo que su práctica no está prohibida y se considera legal. Esta distinción particular ha dado lugar a un debate sobre la eficacia y coherencia de la regulación.

Entonces, es importante señalar que, aunque la ley establece la prohibición de la prostitución, no impone penas o sanciones directas a quienes ejercen esta actividad. En lugar de castigar a las trabajadoras sexuales, el sistema legal se enfoca más en las personas que se benefician económicamente de ellas o que promueven o facilitan la prostitución. Esto introduce una diferencia significativa respecto a otros países, donde las sanciones pueden aplicarse tanto a quienes compran como a quienes venden servicios sexuales (Ley de Prevención de la Prostitución, 1956).

Además, el modelo japonés se considera “híbrido” porque no se adhiere completamente a ninguno de los tres enfoques tradicionales respecto a la prostitución. Estos modelos incluyen el prohibicionismo, donde tanto la oferta como la demanda están penalizadas; el abolicionismo, donde la prostitución está prohibida pero no se sanciona a las personas que la ejercen, sino a quienes se benefician de ella; y el reglamentarismo, que implica una regulación estricta de la prostitución por parte del Estado. En cambio, Japón toma elementos de estos enfoques, prohibiendo la actividad, pero sin imponer castigos directos a quienes la ejercen.

Este marco legal ha dado lugar a una situación en la que algunas formas de trabajo sexual, aunque técnicamente permitidas, existen en una zona gris de legalidad, puesto que la falta de sanciones directas para las trabajadoras sexuales ha contribuido a que el trabajo sexual continúe existiendo, a menudo bajo formas que no entran dentro de la definición legal de prostitución, lo que ha generado una industria sexual que prospera en un entorno regulado solo parcialmente por la ley (Ley de Prevención de la Prostitución, 1956).

5. Jurisprudencia internacional

5.1. Colombia

5.1.1. Sentencia T-629-10 - Corte Constitucional de Colombia (2010)

El presente caso tiene como antecedentes que la señora LAIS presentó una acción de tutela contra el bar PANDEMO con el objetivo de proteger sus derechos fundamentales mediante un mecanismo transitorio que evitara un daño irreparable, pues, LAIS alegó que se vulneraron varios de sus derechos, incluyendo el derecho al trabajo, a la seguridad social y a la igualdad. También afirmó que se violaron derechos esenciales como el debido proceso y la salud, afectando directamente su dignidad.

Todo lo anterior se basa en que LAIS estaba en estado de embarazo, por lo que argumentó que se vulneró la protección especial que la ley otorga a las mujeres en esta condición, además de afectar los derechos del niño por nacer. En este contexto, se mencionó el fuero materno, que protege a las trabajadoras embarazadas de despidos injustificados, y el derecho al mínimo vital, necesario para garantizar una subsistencia digna durante el periodo de gestación. LAIS recurrió a este mecanismo judicial para que se reconociera la posible vulneración de sus derechos y se tomaran medidas urgentes para restablecerlos.

Asimismo, la demandante afirmó que comenzó a trabajar como prostituta en el bar PANDEMO el 9 de febrero de 2008, bajo un contrato verbal e indefinido. Su jornada laboral era de 12 horas, de tres de la tarde a tres de la mañana, con un descanso de un domingo cada 15 días y su salario dependía de las comisiones generadas por la venta de licor. Ella continuó trabajando en esas condiciones hasta el 16 de enero de 2009.

Pero, el 1 de diciembre de 2008, LAIS notificó a su empleador, el señor ALF, que estaba embarazada y a pesar de ello, él le dijo que debía seguir trabajando en su horario habitual. Más adelante, informó a ALF que su médico le había advertido que su embarazo era de alto riesgo, ya que esperaba mellizos. En respuesta, ALF la asignó a la administración del bar, ofreciéndole un salario fijo de \$30.000 diarios por ese trabajo.

Luego, en el 22 de febrero de 2009, sin previo aviso, ALF asignó las funciones de LAIS a otro empleado y cambió nuevamente su horario, de tres de la tarde a tres de la mañana, pero esta vez no le ofreció un salario fijo, pues, le indicó que debía ganar su ingreso por

medio de las comisiones generadas por las ventas en el bar. LAIS continuó trabajando en esas condiciones hasta marzo de 2009.

Entonces, el 24 de marzo, LAIS informó a su empleador que llegaría un poco tarde a trabajar debido a una cita médica, pues, llegó a las tres y veinte de la tarde, pero ALF la devolvió, impidiéndole trabajar ese día. Al día siguiente, volvió a presentarse a trabajar, pero nuevamente le negaron el acceso. Por ende, el 26 de marzo, ALF le informó que debido a su embarazo de alto riesgo ya no había más trabajo para ella, pues había contratado a otra persona para asumir sus funciones.

Ante esta situación, LAIS buscó asesoría en el Ministerio de Protección Social, donde le aconsejaron que enviara una carta a su empleador solicitando una explicación de su despido, pero nunca recibió respuesta. También acudió a la Defensoría del Pueblo, donde realizaron una gestión directa con su empleador para obtener una respuesta, pero tampoco obtuvieron una contestación. Debido a la falta de respuesta por parte de su empleador y la afectación a su situación económica, LAIS se vio obligada a presentar una acción de tutela, considerando que era la única manera de proteger sus derechos de forma transitoria. En ese momento, LAIS estaba desempleada, sin ingresos fijos y con serias dificultades para mantener a su hijo de dos años y medio y al bebé que estaba por nacer, ya que era madre soltera y no contaba con apoyo familiar. Por lo tanto, en su demanda de tutela, LAIS argumentó que su empleador había intentado evadir su responsabilidad legal de proteger a las mujeres embarazadas, afectando gravemente su mínimo vital y los derechos de su hijo por nacer.

Por otro lado, en los fundamentos de la sentencia, en la parte de los derechos fundamentales en conflicto, la Corte Constitucional reconoce que la autodeterminación sexual es un derecho fundamental de cada persona, lo que significa que, en ejercicio de esa libertad, una persona puede optar por ejercer la prostitución si así lo desea, puesto que este derecho permite que cada individuo tenga control sobre su propio cuerpo y su vida sexual, incluyendo la decisión de ofrecer servicios sexuales. No obstante, la Corte también destaca que existe una línea muy clara en cuanto a la intervención de terceros en esta decisión. Es aquí donde entra en juego la legislación penal, que sanciona severamente cualquier forma de inducción o coacción a la prostitución.

Entonces, el código penal establece penas para aquellos que inducen o fuerzan a otros a prostituirse con el fin de obtener beneficios económicos. Según la Corte, esta norma es coherente con la protección de los derechos fundamentales, ya que cuando una persona es forzada a prostituirse, se transgrede su derecho a la autodeterminación y se convierte en víctima de explotación. En este sentido, se considera legítimo que el Estado castigue a quienes actúan como proxenetas, es decir, aquellos que promueven la prostitución de otras personas para su propio beneficio económico, pues, la actividad de los proxenetas es vista por la Corte como una grave violación de los derechos humanos y una amenaza directa contra la dignidad de la persona. Al lucrarse de la prostitución ajena, los proxenetas no solo explotan a las personas, sino que también afectan profundamente su capacidad de decidir libremente sobre su vida sexual y laboral.

Sin embargo, la Corte aclara que, mientras la decisión de ejercer la prostitución sea personal y no exista intervención de terceros que se beneficien de esa actividad, no se vulnera el derecho a la autodeterminación sexual, es decir, la persona tiene la libertad de participar en actividades sexuales o en la prostitución siempre que esa decisión sea voluntaria y sin coacción.

Por ende, este derecho es fundamental, ya que protege tanto la autonomía individual como la dignidad de la persona. Por lo que, si alguien elige libremente dedicarse a la prostitución, sin que otra persona se beneficie de ello, la Corte no lo considera una violación a los derechos humanos por la ausencia de coacción o aprovechamiento externo. La prostitución es vista como una elección válida siempre que sea el resultado de una decisión personal y no impuesta por otros para obtener beneficios económicos.

Luego, también se analiza el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad y como otros derechos fundamentales, no es absoluto. Esto significa que, aunque cada individuo tiene el derecho de tomar decisiones sobre su vida y su identidad, este derecho no puede violar los derechos de otras personas ni interferir con el orden social. Además, debe respetar las normas y regulaciones que el Estado impone para garantizar la convivencia pacífica y la protección de otros derechos. Según el artículo 95, numeral 1 de la Constitución colombiana, cada persona puede ejercer su derecho al libre desarrollo de la personalidad, pero siempre dentro de los límites que imponen tanto los derechos de los demás como el marco legal.

Entonces, la prostitución puede ser vista como una expresión del derecho al libre desarrollo de la personalidad, siempre y cuando se lleve a cabo sin coerción ni presión externa. En otras palabras, una persona tiene el derecho a decidir si quiere ejercer la prostitución como una forma de autoexpresión, siempre que esta decisión sea completamente voluntaria y no impuesta por otros, pues, si hay coacción o manipulación por parte de terceros para que alguien se dedique a la prostitución, esto no se considera un ejercicio legítimo del derecho al libre desarrollo de la personalidad. En lugar de eso, la coacción o el abuso en este contexto se clasifica como un delito bajo la legislación penal colombiana.

Por ende, el derecho al libre desarrollo de la personalidad incluye la libertad de elegir sin ser presionado o explotado porque la prostitución, como forma de autodeterminación sexual, debe ser ejercida de manera libre y sin intervención de terceros para ser considerada una manifestación válida de este derecho. Por lo que, si alguien es forzado o manipulado para que ejerza la prostitución, se trata de una violación de sus derechos y constituye un delito, según las leyes colombianas. Por lo tanto, la protección del derecho al libre desarrollo de la personalidad debe ser balanceada con la garantía de que esta libertad no sea utilizada para justificar la explotación o el abuso por parte de otros.

Luego, el derecho al libre desarrollo de la personalidad está estrechamente relacionado con la autonomía que tiene cada individuo para elegir y desarrollar su actividad económica según sus preferencias y satisfacciones. En este contexto, la Corte establece que las autoridades públicas no pueden imponer requisitos adicionales a los que ya establece la ley para que una persona pueda ejercer libremente la profesión o actividad que elija. Esto es especialmente relevante en el caso de la prostitución, donde la decisión de seguir esta actividad debe ser completamente libre y voluntaria, sin coerción o presión externa.

En base a ello, si una persona es obligada o coaccionada por terceros para ejercer la prostitución, esto se considera un delito y una violación de sus derechos fundamentales. Sin embargo, en la práctica, esta libertad de elección no se aplica equitativamente a las trabajadoras sexuales. A diferencia de otras profesiones, las trabajadoras sexuales no reciben la misma protección y reconocimiento del Estado. Por lo que, este grupo a

menudo se encuentra marginado y carece de una regulación efectiva que proteja sus derechos y regule las relaciones laborales en el sector del comercio sexual.

La falta de reconocimiento y protección por parte de la ley crea un entorno en el que el derecho a elegir una profesión libremente se convierte en una meta difícil de alcanzar, pues, las trabajadoras sexuales enfrentan numerosos obstáculos y una carencia de garantías legales que complican el ejercicio de su profesión, lo que refleja una desigualdad en la aplicación del derecho al libre desarrollo de la personalidad, donde la práctica de la prostitución se convierte en una actividad llena de dificultades y sin el respaldo legal necesario para asegurar un entorno laboral tutelado.

Por otro lado, la Corte Constitucional de Colombia, como máximo tribunal encargado de interpretar la Constitución, ha insistido repetidamente en que la igualdad es uno de los principios fundacionales del Estado social de derecho colombiano. Esto implica que la igualdad no es solo un derecho individual, sino un valor esencial que guía el funcionamiento del Estado y las relaciones entre sus ciudadanos.

Entonces, para el tribunal, este principio no solo tiene un valor declarativo, sino que debe ser garantizado y promovido activamente. Por ello, cada vez que la Corte aborda casos relacionados con el derecho a la igualdad, su interpretación se fundamenta en el artículo 13 de la Constitución, que establece dos tipos de igualdad: la igualdad formal y la igualdad material. Por un lado, la igualdad formal implica que todas las personas son iguales ante la ley, lo que significa que no deben ser objeto de discriminación por diversas.

Sin embargo, la Corte también ha subrayado la importancia de la igualdad material, que reconoce que, en la práctica, no todas las personas están en la misma situación y, por tanto, algunas necesitan medidas especiales para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades. Es decir, la igualdad material busca equilibrar las diferencias que surgen de las condiciones socioeconómicas, de género, étnicas, entre otras.

Por ende, la igualdad material tiene como objetivo eliminar las desigualdades que afectan a personas o grupos que han sido históricamente marginados o que se encuentran en una situación de vulnerabilidad manifiesta. A diferencia de la igualdad formal, que garantiza que todas las personas sean tratadas de manera idéntica ante la ley, la igualdad material

busca nivelar las condiciones reales para que estas personas puedan acceder a las mismas oportunidades que los demás.

En este sentido, el Estado tiene un papel activo y debe intervenir mediante acciones positivas para corregir estas desigualdades. Esto se traduce en la creación de políticas públicas, la redistribución de recursos y la implementación de mecanismos que favorezcan a quienes, debido a su condición, no tienen las mismas posibilidades que el resto de la población. La finalidad es garantizar una igualdad efectiva, no solo en términos de derechos legales, sino también en las condiciones socioeconómicas que afectan a estos grupos.

En el caso de la prostitución, la igualdad material cobra una relevancia especial, pues, las personas que se dedican a esta actividad han sido tradicionalmente discriminadas y desprotegidas por la ley. Por ello, el Estado, a través de sentencias judiciales o la creación de nuevas normativas, debe asegurar que este grupo reciba un trato igualitario, sin prejuicios ni exclusión. Esto implica que las decisiones judiciales y las políticas públicas deben orientarse a garantizar los derechos de estas personas, promoviendo su inclusión social y asegurando que las leyes los protejan en igualdad de condiciones que a cualquier otro ciudadano.

Luego, el derecho a la dignidad humana es uno de los pilares fundamentales del derecho constitucional en Colombia y se considera un derecho autónomo, es decir, que tiene un valor propio y no depende de otros derechos para ser protegido. Asimismo, la dignidad humana garantiza tres elementos esenciales: (i) la autonomía personal, es decir, el derecho a que cada individuo diseñe y viva su vida según sus propias decisiones y deseos, (ii) la provisión de condiciones materiales que permitan una vida digna, y (iii) la protección de la integridad física y moral, asegurando que las personas no sean sometidas a humillaciones o maltratos, lo cual se refiere a vivir sin humillaciones.

También, este derecho implica una protección total de la individualidad, la cual debe ser respetada no solo por las personas en general, sino también por el Estado y sus diferentes ramas. Incluso el propio titular del derecho debe respetar su propia dignidad, ya que no puede disponer de ella de manera que la degrade. Por lo tanto, nadie puede ser obligado a realizar acciones que vayan en contra de sus derechos fundamentales, especialmente si estas acciones vulneran su dignidad o la de otros. Estos valores de autonomía y dignidad

humana son límites constitucionales que no pueden ser superados, lo que significa que son inherentes e inalienables, y no pueden ser objeto de acuerdos o transacciones.

Por otro lado, la Corte explica cómo las decisiones judiciales rechazaron proteger los derechos invocados por una mujer que alegaba la existencia de un contrato basado en actividades de prostitución, argumentando que dicho contrato tenía un objeto ilícito. En primera instancia, aunque el juez reconoció que existían derechos fundamentales en juego, como el derecho a la igualdad, la protección especial para madres gestantes y lactantes, y otros derechos de prestación (artículos 13, 43 y 44 de la Constitución), determinó que estos derechos eran responsabilidad del Estado, no vinculados a obligaciones laborales. Por ello, negó la tutela de los derechos solicitados.

El juez también indicó que, si bien la prostitución no es un delito, cualquier contrato que tenga como objeto la prestación de servicios sexuales es ilícito, ya que estas actividades van en contra de las buenas costumbres. En segunda instancia, este argumento fue reiterado, y el tribunal añadió que la pretensión de la demandante era inviable porque, aunque la prostitución fue elegida libremente, no podía configurarse como un contrato laboral con el establecimiento demandado, pues, reconocer esa relación como legal implicaría aceptar un contrato contrario al ordenamiento jurídico.

Como resultado, el supuesto contrato presentado por la demandante fue considerado inexistente e imposible de proteger legalmente. Esto llevó a una limitación severa de las formas en que se puede ejercer la prostitución, excluyendo la posibilidad de que surjan derechos y obligaciones contractuales en torno a esta actividad. Además, la Corte señaló que este tema tiene relevancia constitucional, ya que, aunque el derecho penal condena a quienes inducen o fuerzan a otra persona a prostituirse, no prohíbe el simple ejercicio de la prostitución ni la existencia de establecimientos dedicados a esta actividad. Por esta razón, el tribunal destacó la necesidad de analizar cómo la Constitución y el marco legal vigente definen la licitud de las prestaciones y actos relacionados con la prostitución, para entender cómo estos principios se aplican en la práctica.

Luego, se expone cómo la Constitución, por su carácter supremo, actúa como el marco que regula la autonomía privada, pues, al ser la norma superior que legitima las leyes y otras disposiciones, sus principios y derechos son vinculantes, lo que implica que cualquier acción o acuerdo privado debe alinearse con estos. La Constitución no solo

establece un marco legal, sino que también garantiza que el ejercicio de la autonomía esté limitado por principios fundamentales como la libertad y la dignidad humana.

La libertad, según lo dispuesto en varios artículos de la Constitución, es un principio esencial para evaluar si una acción o prestación es lícita o ilícita. Los particulares son responsables ante la ley y, siempre que una actividad no esté prohibida expresamente, se entiende que está permitida. Esto significa que el derecho al libre desarrollo de la personalidad y la elección libre de una profesión u oficio no pueden ser restringidos más allá de lo que establece el ordenamiento jurídico. Además, para ejercer derechos y actividades, no se pueden exigir permisos o requisitos adicionales que no estén legalmente previstos.

Asimismo, el principio pro libertate sostiene que, ante cualquier duda sobre si una acción está permitida o prohibida, debe preferirse la libertad sobre la restricción. La Corte Constitucional ha aplicado este principio en diversas ocasiones, permitiendo a los ciudadanos tomar decisiones sobre su salud, disponer de sus órganos post mortem, o impidiendo la imposición de medidas restrictivas como la reclusión forzosa de mendigos o enfermos mentales, a menos que existan fundamentos legales claros.

Por otro lado, la dignidad humana, consagrada en el artículo 1 de la Constitución, es tanto un principio fundante como un derecho fundamental autónomo. La dignidad implica la protección de la autonomía personal, el acceso a condiciones materiales adecuadas para una vida digna, y la integridad física y moral. Estos tres aspectos conforman la noción jurídica de la dignidad humana y son esenciales para asegurar que toda persona pueda ejercer su libertad y autodeterminación dentro de un marco de respeto y sin sufrir humillaciones.

La dignidad humana garantiza que las personas tengan la capacidad de decidir sobre su propio plan de vida y de desarrollarse en la sociedad de manera activa, participando plenamente bajo condiciones que permitan su inclusión y no se trata solo de un bienestar abstracto, sino de asegurar que todos puedan gozar de ciertos bienes y servicios que les permitan vivir de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Además, cualquier atentado contra la integridad física o moral de una persona, que pueda generar su exclusión social, está prohibido por la Constitución.

Además, el respeto a la dignidad humana impone límites a la autonomía privada, de manera que nadie puede ser obligado a realizar acciones que vulneren su propia dignidad o la de otros. Estos principios son inalienables, lo que significa que ni las personas ni las autoridades pueden disponer de ellos o negociarlos. En otras palabras, la libertad y la dignidad son pilares que limitan cualquier acuerdo o relación contractual que atente contra los derechos fundamentales.

Por lo tanto, en el marco del Derecho colombiano, la autonomía privada no es absoluta, sino que está sujeta a los límites establecidos por la Constitución. Tanto la libertad como la dignidad humana aseguran que las personas puedan tomar decisiones libres, pero dentro de un marco que respete los derechos de los demás y las normas jurídicas vigentes. Esto garantiza que el ejercicio de la libertad no vulnere la dignidad humana, y que cualquier prestación o contrato que se realice en el ámbito privado sea lícito, siempre que respete estos principios fundamentales.

5.1.2. Sentencia T-594-16 - Corte Constitucional de Colombia (2016)

Esperanza y Abril interpusieron una acción de tutela contra varias entidades del Estado colombiano, incluyendo la policía metropolitana de Bogotá, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Defensa, entre otros. En este caso, las demandantes sostienen que sus derechos fueron violados a raíz de un operativo de la policía que tenía como objetivo la recuperación del espacio público en la plaza de la mariposa. Entonces, las autoridades, durante este procedimiento, detuvieron a ambas mujeres y las trasladaron a la unidad permanente de justicia y la policía justificó la detención argumentando que se encontraban en un estado de exaltación.

Sin embargo, Esperanza y Abril alegan que esta justificación es falsa, y que la verdadera razón de su detención es su condición de trabajadoras sexuales. Por ende, en su acción, reclaman la vulneración de varios derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la libre circulación, que garantiza la libertad de movimiento dentro del territorio; el derecho al trabajo, que protege el empleo como medio de sustento; el derecho a la integridad personal, que asegura la protección física y emocional; y el debido proceso, que establece garantías frente a cualquier acción estatal que afecte derechos. Además, argumentan que fueron discriminadas por su ocupación laboral, es decir, por ser trabajadoras sexuales, lo que va en contra del principio de no discriminación que protege a todas las personas

independientemente de su actividad o profesión. También denuncian que fueron sometidas a violencia institucional, un acto que refuerza la discriminación.

Asimismo, las demandantes afirman que en la zona donde trabajan como trabajadoras sexuales son objeto de hostigamiento constante por parte de las autoridades. Este acoso incluye amenazas de ser detenidas y llevadas a centros de detención, además de ser sometidas a requisas violentas. También señalan que el Ministerio de Trabajo ha incumplido con su responsabilidad de regular su actividad laboral, lo que las deja en una situación de vulnerabilidad y sin protección legal específica. Igualmente, consideran que esta falta de regulación agrava su situación, exponiéndolas a abusos y discriminación.

Por su parte, la policía metropolitana de Bogotá niega haber violado los derechos de las demandantes, pues, argumenta que su detención y traslado, se realizó en cumplimiento de las normas vigentes. Además, la policía justifica su actuación con base en las regulaciones sobre la recuperación del espacio público y el control de vendedores ambulantes, señalando que estas medidas no buscan discriminar, sino aplicar las leyes de uso del espacio público.

Por su parte, la alcaldía de Bogotá también niega responsabilidad en la vulneración de derechos, alegando que los hechos denunciados no están bajo su competencia. Aclara que no ha implementado políticas públicas específicas respecto al trabajo sexual en la plaza de la mariposa. No obstante, la alcaldía advierte que cualquier actividad que facilite el trabajo sexual en el espacio público puede comprometer el bienestar colectivo, afectando derechos de la comunidad y, especialmente, exponiendo a menores al riesgo de ser atraídos hacia este tipo de actividades.

La personería de Bogotá, por su parte, niega haber violado los derechos de las demandantes, asegurando que el Ministerio Público estuvo presente durante los procedimientos. Finalmente, tanto el Ministerio de Trabajo como la Procuraduría General de la Nación solicitan ser desvinculados del caso, argumentando que no tienen legitimidad pasiva, es decir, que no son responsables directos de las acciones denunciadas.

Luego, las demandantes afirman que la policía las detuvo simplemente por ser trabajadoras sexuales, como lo confirmó un testigo presente en el momento de los hechos. Además, la organización PARCES presentó testimonios de otras trabajadoras sexuales

que frecuentan la misma zona, quienes denunciaron que son objeto de hostigamiento constante por parte de la policía. Estas denuncias incluyen extorsiones, en las que los agentes les piden dinero para no detenerlas, y esfuerzos para ahuyentar a sus clientes. También mencionaron que durante las requisas o revisiones de identificación, son víctimas de violencia física y psicológica.

La policía, por su parte, justificó la detención alegando que las demandantes se encontraban en un estado de exaltación, lo cual fue registrado en los informes oficiales. Sin embargo, no existe evidencia en el expediente que explique claramente cuál fue la situación que supuestamente ponía en riesgo los derechos de las demandantes o de terceros, y que habría justificado su detención urgente. No se encontró ninguna prueba que indicara que Esperanza y Abril estuvieran bajo los efectos de alcohol o drogas que pudiera haber afectado su capacidad para comportarse adecuadamente. En cambio, se documentó que estaban sentadas en una banca en la plaza de la mariposa cuando un camión policial llegó para detenerlas.

Tampoco hay evidencia de que la Policía les ofreciera la opción de ser llevadas a su residencia o a un centro de salud, como lo permite la ley. Además, no se comprobó que estuvieran ejerciendo la prostitución en ese momento, ya que simplemente estaban en el espacio público, lo cual es su derecho. Cabe recordar que el trabajo sexual es legal en Colombia y no está limitado a ciertas horas del día, como sugirió erróneamente la policía. Asimismo, no hay pruebas de que las demandantes hayan realizado actos obscenos en público. Las declaraciones sugieren que la acusación de "obscenidad" se basó en su vestimenta, lo que llevó a los agentes a identificarlas como trabajadoras sexuales, lo que podría indicar un prejuicio y discriminación hacia ellas por su ocupación.

Entonces, en base a lo anterior, la sala ha determinado que la retención y traslado de las trabajadoras sexuales a la unidad de protección de la justicia se basó en el hecho de que ellas ejercían el trabajo sexual. Esta acción se fundamentó en dos prejuicios: uno es que la presencia prolongada de una trabajadora sexual en una zona específica es considerada un uso indebido del espacio, ya que se asocia negativamente con su ocupación. El otro prejuicio es que el trabajo sexual convierte automáticamente a estas mujeres en posibles delincuentes.

Por ende, la corte ha señalado que la retención temporal no debe ser utilizada como una forma de imponer sanciones ni para restringir los derechos de las personas, especialmente cuando pertenecen a grupos vulnerables como las trabajadoras sexuales. Este trato diferenciado no tiene una base constitucional y resulta claramente discriminatorio, pues, se está limitando el derecho fundamental a la libertad, específicamente la libertad personal y de circulación, para excluir a estas personas de los espacios públicos, bajo la premisa de que su ocupación representa una amenaza para la paz pública y para la seguridad.

Esta percepción de que el trabajo sexual es comparable a la venta ambulante deshumaniza a las trabajadoras sexuales, tratándolas como si fueran objetos en venta. Además, la práctica tiene un impacto negativo mayor en aquellas personas que ya están en una situación socioeconómica vulnerable, exacerbando su marginalización y dificultando aún más su integración y bienestar social.

Asimismo, el trabajo sexual no es uniforme y varía según el nivel socioeconómico de quienes lo ejercen, por ejemplo, las personas en posiciones de bajos recursos enfrentan una mayor vulnerabilidad y necesitan más protección, y la falta de leyes específicas que regulen la prostitución según los principios constitucionales ha llevado a una discriminación creciente contra quienes se dedican a este trabajo, lo que a su vez afecta su trato por parte de las autoridades. En este contexto, la laguna legal provoca que se iguale a las sexo servidoras con vendedoras ambulantes, lo que lleva a una cosificación de sus cuerpos y a la creencia incorrecta de que su presencia en ciertos lugares implica que están vendiendo sus servicios sexuales, en lugar de ofrecer un servicio consensuado.

Esta concepción, basada en estereotipos negativos sobre el trabajo sexual, daña la dignidad de las personas que lo ejercen y refuerza la percepción de que son un grupo indeseable y sin valor. Además, esta visión contribuye a que las trabajadoras sexuales sean sometidas a trato violento, tanto físico como psicológico, y la discriminación legal y social las expone a riesgos mayores, perpetuando su marginación y dificultando su integración en la sociedad. La falta de regulación adecuada y la estigmatización resultante afectan profundamente su bienestar, destacando la necesidad de una protección legal.

Por otro lado, en el contexto de la amenaza a los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales en la zona, se ha comprobado que la policía perpetúa tratos indignos hacia ellas. Un ejemplo de estos abusos es que se le pidió a una trabajadora sexual, que

no es una de las demandantes, que se descubriera un seno para probar que estaba en periodo de lactancia. Además, se han hecho amenazas de traslado a la unidad de protección de la justicia si no se efectuaban pagos, y se ha amedrentado a los clientes mediante la difusión de rumores sobre el estatus VIH de algunas trabajadoras.

Dichas acciones reflejan una vulneración como un abuso y pueden conllevar a responsabilidades por faltas disciplinarias o delitos. Este contexto de violencia afecta gravemente los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales en la zona. Aunque las pruebas no permiten identificar con exactitud cuáles eventos ocurrieron y quiénes fueron los responsables, es evidente que hay un patrón de violencia policial vinculado con las políticas de uso del espacio público de la alcaldía.

Igualmente, la conducta de la policía basada en actos discriminatorios para restringir la circulación de personas de un grupo vulnerable en una zona es una vulneración a los derechos fundamentales y está proscrito por la Constitución. En el caso específico de las sexo servidoras, la policía las detuvo simplemente por su ocupación, el cual ocurrió en un contexto de hostigamiento y aparente uso excesivo de la fuerza, lo que infringe sus derechos a la libertad personal y a la libre circulación.

Además, clasificar a las trabajadoras sexuales como vendedoras ambulantes atenta contra su derecho a la dignidad, pues, esta suposición no debe ser el fundamento para aplicar las normas de uso del espacio público ni para excluir a unas determinadas personas, siempre que velen por las normas de convivencia y no conlleven a comportamientos ilegales. Entonces, no se puede justificar la aplicación de medidas restrictivas basadas en una percepción errónea de su ocupación, ya que ello vulnera principios constitucionales y derechos fundamentales.

Por otro lado, la normativa sobre vendedores ambulantes en espacios públicos no da permiso para llevar a cabo detenciones, sino que permite retirar a las personas que ocupen esos espacios de forma indebida. Esto significa que, incluso si se aplicara dicha normativa, no se podría usar como justificación para detener a alguien, ya que el objetivo principal de la normativa es simplemente desalojar el área ocupada.

Entonces, la detención de una persona bajo esta normativa sería ilegal si no hay una orden escrita de una autoridad judicial, pues, simplemente el hecho de que alguien esté en el

lugar indebido no justifica una detención, especialmente si no hay un alto grado de exaltación que podría justificar una medida de protección, en cuyo caso la detención podría ser vista como arbitraria. Además, el hecho de que la normativa no permita detenciones no limita el papel de la policía en otros asuntos, porque este sigue teniendo la autoridad para realizar operativos dentro de sus competencias legales y constitucionales. Esto incluye la lucha contra la prostitución de menores y la explotación sexual, por lo que la normativa sobre vendedores ambulantes no exime a las autoridades de su responsabilidad de actuar contra estos delitos graves.

Asimismo, las conductas administrativas tomadas en este caso no cumplen con el primer criterio del principio de proporcionalidad. Este criterio exige que las medidas no sean discriminatorias y que su objetivo no sea discriminar a determinadas personas del ámbito público debido a su ocupación. En este contexto, las medidas se aplicaron para limitar el acceso y la circulación de trabajadoras sexuales en espacios públicos. Esto es problemático porque las medidas parecen estar motivadas por la intención de discriminar a estas personas basándose en su trabajo, lo cual es inaceptable.

Debido a este fundamento discriminatorio, las medidas violan los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales, como su derecho a la libertad personal, a moverse libremente y a la igualdad ante la ley. Por ende, estas violaciones son contrarias a lo que establece la Constitución, que protege estos derechos. Entonces, dado que la medida ya falla en el primer paso del juicio de proporcionalidad, no es necesario continuar con los pasos adicionales del análisis.

También, en la práctica, la detención de las trabajadoras sexuales en la unidad de protección judicial se considera arbitraria. Además, los actos de hostigamiento que enfrentaron en la plaza de la mariposa, que se basan en la idea errónea de que son vendedoras ambulantes, buscan excluirlas del espacio público. Este tipo de exclusión viola sus derechos fundamentales. Por estas razones, se ha decidido confirmar y modificar parcialmente la decisión de segunda instancia para proteger los derechos afectados de las trabajadoras sexuales.

En base a lo anterior, la sala destaca que la mayor parte del trabajo sexual, especialmente en contextos de bajos recursos, surge a partir de situaciones de vulnerabilidad. En este sentido, tanto las políticas de la alcaldía como las acciones de la policía no deberían

centrarse en expulsar a estas personas del espacio público. En lugar de eso, es fundamental que se elabore un plan integral que proporcione oportunidades laborales a quienes se dedican al trabajo sexual.

Esto se debe a que muchas personas en este ámbito lo hacen por falta de opciones laborales y debido a circunstancias económicas difíciles. Por lo tanto, las políticas deben enfocarse en mejorar sus condiciones de vida en lugar de restringir su acceso a los espacios públicos. Además, es importante fomentar un diálogo entre los representantes de las sexo servidoras, la sociedad y el gobierno. Este diálogo debe dar lugar a una política comprensiva sobre el trabajo sexual, que también tenga en cuenta las necesidades de los usuarios de estos servicios. Asimismo, la política debe buscar transformar las percepciones sociales y eliminar los estereotipos negativos asociados con el trabajo sexual.

Pues, el propósito es avanzar hacia una mayor dignidad y respeto para estas personas, proporcionando oportunidades reales y adecuadas. En lugar de aumentar su vulnerabilidad mediante persecuciones o estigmatización, las políticas deben abordar de manera integral la realidad del trabajo sexual, lo que implica crear un entorno que ofrezca más protección y oportunidades para las personas más vulnerables.

Por lo tanto, la sentencia concluye que la Constitución garantiza el derecho a la libertad personal, permitiendo limitaciones bajo ciertas condiciones. Estas limitaciones pueden incluir la retención administrativa o la conducción de personas, pero solo como medida preventiva con el objetivo de tutelar a terceros o a la propia persona. Asimismo, estas acciones deben cumplir con los principios del debido proceso, seguir el principio de proporcionalidad y no estar basadas en criterios discriminatorios.

Luego, el derecho a la libre circulación es fundamental y tiene varias dimensiones. En primer lugar, es una expresión del derecho general a la libertad, abarcando tanto aspectos negativos como positivos, lo que significa que las personas tienen el derecho a moverse dentro y fuera del país y a elegir su lugar de residencia en el territorio nacional. Generalmente, en espacios públicos no se deben imponer restricciones a este derecho, a menos que sean completamente justificadas, y en espacios privados, las restricciones son más aceptables, pero siempre deben considerar el interés social y otras normas, como las servidumbres mencionadas en el artículo 58.

Además, el derecho a la libre circulación puede ser esencial para disfrutar de otros derechos y puede ser delimitado legalmente en función de razones objetivas, como la seguridad nacional, la salud y los derechos de otras personas. También, estas limitaciones deben ajustarse a los principios de no discriminación, razonabilidad y proporcionalidad. En el caso de los trabajadores sexuales, es importante brindarles una protección constitucional especial, pues, este grupo enfrenta una marginación y discriminación histórica debido a su actividad, que ha generado estereotipos negativos y ha llevado a su exclusión y a una falta de protección adecuada en términos de derechos laborales.

Entonces, a partir de lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido algunas reglas claras en casos de discriminación basada en la apariencia física, como la forma de vestir. En primer lugar, cualquier acción que se base en estereotipos asociados con la apariencia o expresiones corporales públicas de las personas es inconstitucional. Entonces, estas acciones son discriminatorias y no están permitidas.

En segundo lugar, cuando alguien alegue que ha sido víctima de discriminación, la carga de la prueba se aligera, es decir, que el juez constitucional debe realizar una investigación exhaustiva para verificar si efectivamente se está frente a un caso de discriminación. Por último, cualquier prohibición o sanción relacionada con la expresión pública de la identidad personal de una persona debe ser sometida a un estricto juicio de proporcionalidad, lo que conlleva a verificar si la restricción persigue un objetivo constitucional válido y si es adecuada, necesaria y razonable.

En cuanto a los derechos de dignidad e igualdad, estos proscriben firmemente que cualquier persona, incluyendo el Estado, que tiene un deber especial de comportamiento, cometa actos de violencia que vulneren la integridad personal de alguien. Este deber es aún más importante para los grupos que requieren tutela constitucional especial, como las sexo servidoras. En muchos casos, el lenguaje incluso utiliza insultos relacionados con su ocupación, y esto contribuye a una conducta generalizada de falta de respeto hacia ellos. Por lo tanto, el derecho a estar libre de violencia implica que los trabajadores sexuales, especialmente las mujeres, deben ser tratados con dignidad en todas las situaciones.

Por lo tanto, en el caso específico de Esperanza y Abril, el trato que recibieron, incluyendo su retención y conducción a la unidad de protección judicial en un contexto de hostigamiento, violó sus derechos a la igualdad, libertad personal y libre circulación.

Asimismo, las autoridades actuaron de manera inadecuada al basar su conducta en la ocupación de las personas afectadas y al aplicarles normas dirigidas a vendedores ambulantes en el espacio público.

Dicha actuación convirtió lo que debería haber sido un procedimiento legal en una detención arbitraria, desestimando la dignidad de las personas al reducir su trabajo a la venta de su cuerpo. Además, esta situación fue especialmente grave debido a la condición socioeconómica de las afectadas, pues, en lugar de protegerlas, las autoridades ignoraron sus derechos y reforzaron los estereotipos negativos asociados con su ocupación, al intentar excluirlas de un espacio público específicas respaldadas por una política de la alcaldía.

Por último, las órdenes a impartir por parte de la Corte, fueron, primero que se confirma parcialmente la resolución de segunda instancia en el proceso de tutela en cuanto a la improcedencia de solicitar reparaciones económicas al Estado por las acciones de sus agentes. En segundo lugar, se revoca parcialmente la resolución y se protegerán los derechos de Esperanza y Abril. Además, se ordena a la policía metropolitana de Bogotá que no utilice la política de recuperación del espacio público para restringir el derecho de estas personas a moverse libremente.

En tercer lugar, dado que la alcaldía está comprometida con desarrollar una política distrital para proteger y ofrecer oportunidades a las personas que ejercen la prostitución, se le ordena que priorice esta política. Entonces, en un plazo de dos meses, debe crear una mesa de trabajo que incluya a representantes de las sexo servidoras y, en el plazo de un año, implementar una política de oportunidades para este grupo de personas.

En cuarto lugar, para combatir los estereotipos negativos y el maltrato hacia los trabajadores sexuales, se ordena a la alcaldía mayor de Bogotá y a la defensoría del pueblo que capaciten a la policía, las cuales deberán enfocarse en el trato digno hacia las sexo servidoras, la proscripción de maltrato físico y verbal, y la prevención de prácticas que puedan conllevar al perfilamiento, según la sentencia.

En quinto lugar, debido a la vulnerabilidad de quienes ejercen la prostitución por la falta de regulación laboral, se exhorta al Ministerio de Trabajo a desarrollar una propuesta de regulación que garantice condiciones laborales dignas. Esta propuesta debe seguir las

directrices de sentencias anteriores y contar con la participación de los representantes de los trabajadores sexuales.

5.2. España

5.2.1. STS 584/2021 - Tribunal Supremo (2021)

La plataforma 8 de marzo de Sevilla y la comisión para la investigación de malos tratos a mujeres, dos organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de las mujeres, decidieron impugnar los estatutos de un sindicato conocido como "Sindicato Organización de Trabajadoras Sexuales". Esta acción legal se presentó ante la sala de lo social de la audiencia nacional, que es un tribunal especializado en asuntos laborales y sindicales en España.

El motivo de la demanda radicaba en la consideración de que los estatutos del sindicato en cuestión contenían irregularidades o aspectos que vulneraban los derechos de las trabajadoras. Asimismo, las demandantes expusieron una serie de hechos y argumentos legales que justificaban su solicitud, buscando que se revisara la legitimidad del sindicato y su funcionamiento. Entonces, en el proceso judicial, las representantes de las organizaciones mencionaron diversas situaciones que, según ellas, demostraban la necesidad de declarar nulos los estatutos del sindicato. Entre sus argumentos, podían incluir la falta de representación efectiva de las trabajadoras, la posible existencia de prácticas que contravienen principios fundamentales de igualdad o de derechos laborales, o incluso el uso de la figura del sindicato de manera que perjudica a las trabajadoras que supuestamente debería proteger.

Por ende, la solicitud principal que hicieron fue que el tribunal emitiera una sentencia que declare la nulidad tanto de los estatutos como del acta de constitución del sindicato, y de ser aceptada esta demanda, se buscaría que, como consecuencia, se ordenara la disolución de la organización sindical en cuestión. Esto implicaría que el sindicato sería eliminado del registro correspondiente, lo que significaría su desaparición formal como entidad.

Entonces, en la demanda las organizaciones solicitan que se dicte una sentencia que declare la nulidad de los estatutos y del acta de constitución del sindicato, lo que implica que se busca que el tribunal revise la legitimidad de la existencia del sindicato en cuestión, y determine que sus documentos fundacionales no cumplen con los requisitos legales

necesarios. Además de la nulidad de los estatutos, las demandantes piden que, como consecuencia de esta declaración, se ordene la disolución del sindicato. Esto significaría que la organización dejaría de operar como entidad legal, lo que tiene implicaciones significativas para sus miembros y su capacidad para actuar en nombre de las trabajadoras sexuales.

El procedimiento también incluye la solicitud de que se lleve a cabo la baja del sindicato en el registro correspondiente, lo que formalizaría su disolución y aseguraría que ya no pudiera funcionar como una organización sindical reconocida. Luego, el MINISTERIO FISCAL ha decidido adherirse a esta demanda, lo que significa que apoya la acción legal presentada por las organizaciones. La intervención del Ministerio Fiscal es importante, ya que representa el interés público y puede aportar una perspectiva adicional al caso, enfatizando la relevancia de la cuestión y la necesidad de proteger los derechos de las mujeres.

Por otro lado, en el procedimiento número 258/2018, la sala social de la audiencia nacional emitió una sentencia el 19 de noviembre de 2018, la cual destacó que los estatutos del sindicato OTRAS incluyen actividades relacionadas con el trabajo sexual en todas sus vertientes. Esto abarca tanto actividades que pueden realizarse legítimamente bajo un contrato laboral, como el alterne y la pornografía, como el ejercicio de la prostitución, que está bajo el control de un tercero. La sentencia subrayó que este último aspecto no es válido dentro del marco de un contrato de trabajo.

Asimismo, se argumentó que el precepto estatutario no excluye explícitamente estos servicios de su ámbito funcional, lo que revela la ilegalidad de los mismos. Según el Ministerio Fiscal, aceptar estos estatutos tendría implicaciones graves para el ordenamiento jurídico. En primer lugar, implicaría dar carácter laboral a una relación contractual que es ilícita.

También se reconocería el proxenetismo como una actividad empresarial lícita, lo que va en contra del compromiso del Estado de erradicar esta práctica. Además, la sentencia subraya que permitir que los proxenetas creen asociaciones patronales para negociar condiciones laborales sería inaceptable, ya que la jurisprudencia ha desestimado esta posibilidad. Finalmente, se señala que aceptar que la organización demandada y los proxenetas negocien colectivamente las condiciones de trabajo de quienes se dedican a la

prostitución sería problemático. Esto se debe a que implicaría otorgar un derecho colectivo sobre un derecho personalísimo como es la libertad sexual, que comprende la capacidad de cada persona para decidir con quién y en qué circunstancias mantener relaciones sexuales.

Luego de ello, el sindicato organización de trabajadoras sexuales (OTRAS) ha presentado un recurso de casación, articulando cuatro motivos para sustentar su apelación, aunque los detalles de estos motivos se explicarán más adelante en el proceso. Ante esta situación, la Plataforma 8 de marzo de Sevilla y la comisión para la investigación de malos tratos a mujeres han decidido impugnar el recurso presentado por OTRAS, solicitando que se desestime el recurso y que se confirme la sentencia anterior en su totalidad. Su postura refleja una fuerte defensa de la decisión del tribunal inferior, que probablemente consideraron favorable a la protección de los derechos de las trabajadoras sexuales.

Por otro lado, el Ministerio Fiscal también se ha involucrado en el caso al emitir un informe. En este documento, el Ministerio Fiscal sostiene que el recurso de OTRAS debería ser estimado solo en parte. Esto sugiere que, aunque reconocen algunos argumentos del sindicato, no están de acuerdo con la anulación total de los estatutos. El informe del Ministerio Fiscal argumenta que, si el ámbito funcional del sindicato se limitara a las actividades que pueden ejercerse legalmente bajo una relación laboral, no sería apropiado tomar la decisión extrema de anular por completo su ámbito funcional. Esta declaración implica que el Ministerio Fiscal aboga por una revisión más matizada, en lugar de una invalidación total.

Dicha postura indica una búsqueda de equilibrio entre reconocer las actividades legítimas del sindicato y evitar la ilegalidad asociada con el trabajo sexual que no se alinea con la legislación vigente. En este sentido, el Ministerio Fiscal parece buscar una solución que permita al sindicato operar dentro de los límites legales, sin comprometer los derechos de las trabajadoras sexuales.

Luego, la sentencia trata sobre hechos relevantes relacionados con la constitución del sindicato y las asociaciones Plataforma 8 de Marzo de Sevilla y la comisión para la investigación de malos tratos a mujeres. Estos hechos son importantes para la resolución de un recurso. Primero, se menciona que el sindicato OTRAS fue formalmente constituido por resolución de la dirección general de trabajo en el 2018, lo cual fue

publicado en el Boletín oficial del Estado. Asimismo, los estatutos del sindicato, en su artículo 3, establecen que su ámbito de actuación cubre todo el territorio español. Al igual que, el artículo 4 precisa que su función es la de representar a quienes realizan actividades vinculadas al trabajo sexual en todas sus formas.

También, el artículo 6 de los estatutos de OTRAS establece que cualquier trabajador por cuenta ajena puede afiliarse, sin importar su género, identidad u orientación sexual, creencias o tipo de actividad laboral. Es importante señalar que los fundadores del sindicato eran trabajadores por cuenta ajena, lo que es un detalle relevante en la conformación de la organización. Por otro lado, se detalla la naturaleza de la asociación Plataforma 8 de Marzo de Sevilla, la cual es una organización sin ánimo de lucro, constituida conforme a la ley orgánica 1/2002, que regula el derecho de asociación.

Sus estatutos, específicamente el artículo 6, indican que uno de sus objetivos es alcanzar la igualdad real de las mujeres y combatir todo tipo de violencia sexista, ya sea económica, física, laboral, sexual, cultural, entre otros. Además, el artículo 4 de sus estatutos limita su ámbito de actuación al nivel regional. Dicha organización está registrada en la consejería de justicia de la junta de Andalucía.

Finalmente, la comisión para la investigación de malos tratos a mujeres es una organización estatal sin ánimo de lucro, también constituida según la ley orgánica 1/2002. Entre los fines descritos en su artículo 2 se encuentran la investigación, denuncia y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, incluidas la prostitución y la trata con fines de explotación sexual. La comisión también desarrolla programas de sensibilización y prevención sobre violencia de género, poniendo especial atención en mujeres en situaciones de vulnerabilidad como las inmigrantes, las jóvenes, y aquellas con escasez de medios económicos.

Por otro lado, en el fundamento cuarto explica el recurso presentado bajo el artículo 207.c de la ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), donde se denuncia la indebida acumulación de acciones en un juicio. La recurrente alega que, según el artículo 27 de la LRJS, si no se permite la acumulación de acciones y la parte demandante no elige una acción específica, la demanda debería archivarse, salvo en casos de acciones sujetas a caducidad.

El análisis se basa en varias disposiciones de la LRJS. Primero, el artículo 173.1 de la LRJS permite que el Ministerio Fiscal o personas con interés legítimo soliciten la declaración de nulidad de estatutos de sindicatos o sus modificaciones, ya sea en fase de constitución o cuando ya tengan personalidad jurídica. Luego, el artículo 175.1 de la LRJS establece que, si la sentencia es favorable, se declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias que no sean conformes a derecho o de los estatutos en su totalidad.

Asimismo, el artículo 26.1 prohíbe la acumulación de acciones de impugnación de estatutos de sindicatos en un mismo juicio, lo que implica que se deben tratar de manera separada. Por ende, el objetivo de estas normativas es evitar que se dicte una sentencia que acumule dos acciones que no son compatibles, sin causar perjuicio a la parte demandante. En este caso, las demandantes y el Ministerio Fiscal argumentan que solo se está ejercitando una acción, la impugnación de los estatutos del sindicato, y que las solicitudes de nulidad del acta de constitución y disolución del sindicato son simplemente consecuencias derivadas. La parte demandada no se opuso a esta interpretación, por lo que la demanda quedó centrada en una única acción.

Entonces, la sentencia recurrida señala que las acciones relacionadas con la nulidad del acta y la disolución del sindicato deberían tramitarse por otro procedimiento, y no por el proceso laboral. A su vez, considera innecesario retroceder en el proceso para que la parte demandante aclare cuál es la acción ejercitada, ya que se entiende que la impugnación de los estatutos es la principal y las otras solicitudes son meras consecuencias de esta.

Por ello, la sentencia acepta la excepción de acumulación indebida y limita su contenido a la posible nulidad de los estatutos. Sin embargo, la sala superior considera que, aunque la recurrente argumenta que debía archivarse la demanda si no había elección de acción, se entiende que la demanda plantea una única acción. De este modo, se desestima el recurso, ya que no hubo indefensión, y se rectificará la parte dispositiva de la sentencia para corregir el error.

Luego, el segundo motivo del recurso se basa en una infracción de las normas legales y jurisprudenciales, según el artículo 207.e de LRJS. La recurrente argumenta que las asociaciones demandantes no tienen legitimación activa para impugnar los estatutos del sindicato OTRAS. Según ella, se han infringido los artículos 4.6 de la ley orgánica de libertad sindical y también el artículo 173.1, el cual establece que solo el Ministerio Fiscal

y quienes tengan un interés directo, personal y legítimo pueden solicitar la nulidad de los estatutos de un sindicato. En este caso, el Ministerio Fiscal se unió a la demanda, lo que le otorga claramente legitimación.

Respecto a la comisión para la investigación de malos tratos a mujeres, la sentencia recurrida considera que, dado su ámbito de actuación estatal y sus fines, esta comisión tiene un interés directo, personal y legítimo para impugnar los estatutos, basándose en la doctrina constitucional. Esta doctrina define el interés directo como la titularidad de una posición de beneficio o de utilidad jurídica que podría lograrse si la demanda es exitosa. En este caso, se observa una clara relación entre los objetivos de la Comisión y la impugnación de los estatutos del sindicato OTRAS.

En cuanto a la Plataforma 8 de Marzo de Sevilla, aunque es una organización de ámbito regional, sus objetivos incluyen alcanzar la igualdad real de las mujeres y combatir la violencia sexista en todas sus formas. Estos fines le otorgan, según la doctrina constitucional, un interés directo, personal y legítimo para intervenir en el proceso. Aunque su ámbito sea regional, puede actuar junto a una asociación de ámbito estatal, como sucede en este caso, por lo que también tiene legitimación para participar en la demanda.

Sin embargo, esta legitimación depende de la interpretación de los estatutos de OTRAS, lo que incluye la finalidad y el ámbito subjetivo del sindicato. Tanto las demandantes como la sentencia recurrida coinciden en que debe analizarse el alcance de estos estatutos para determinar si realmente tienen un interés directo en la impugnación. Por lo tanto, la resolución definitiva sobre la legitimación de las asociaciones demandantes se pospone hasta que se examinen los estatutos del sindicato OTRAS y se resuelva el fondo de la cuestión. Como ocurre en muchos casos, la decisión sobre esta excepción procesal no puede tomarse antes de abordar los aspectos sustantivos del conflicto.

El tercer y cuarto motivo del recurso se presentan de manera conjunta debido a su relación cercana. Este se apoya en el artículo 207.e de la LRJS y alega una violación del derecho a la libertad sindical. La recurrente sostiene que la sentencia vulnera artículos clave de la Constitución Española, como los artículos 7 y 28.1, que garantizan la libertad sindical, así como el artículo 2.2.a de la ley orgánica de libertad sindical y los convenios 97 y 98 de la OIT, que también refuerzan este derecho. Además, hace referencia a la

jurisprudencia del TC (STC 236/2007), que extiende el derecho a la libertad sindical a personas no asalariadas, lo que implica que la protección sindical no debe limitarse solo a trabajadores por cuenta ajena.

En el cuarto motivo, la recurrente argumenta que la sentencia también viola el principio de supremacía constitucional y el principio de interpretación favorable a los derechos fundamentales. Menciona la infracción de los artículos 9.1 y 117.1 de la Constitución Española, que establecen el deber de todos los poderes públicos de respetar la Constitución y el principio de independencia judicial. Además, se invoca la doctrina del Tribunal Supremo, recogida en la sentencia de 2016, que aboga por el principio *in dubio pro libertatis*, es decir que, en caso de duda, debe prevalecer la interpretación que favorezca la libertad sindical. La recurrente defiende que cualquier limitación al derecho a la sindicación debe ser mínima y estar justificada.

El objeto central del recurso es la impugnación de los estatutos del sindicato OTRAS, especialmente en su artículo 4, que establece su ámbito funcional. La recurrente considera que estos estatutos permiten la sindicación de personas que ejercen la prostitución por cuenta ajena, lo que, a su juicio, equivale a reconocer la actividad del proxenetismo como una relación laboral legítima. Además, argumenta que este reconocimiento también otorgaría legitimidad a los proxenetas como parte empresarial en un contrato de trabajo, lo cual sería contrario a varios artículos de la LOLS. Por otro lado, la demandada, ahora recurrente, defiende que el ámbito funcional del sindicato incluye actividades laborales legítimas como el trabajo de alternadores, bailarines eróticos y actores porno. En su opinión, esto respalda la legalidad del sindicato bajo el artículo 28.1 de la Constitución, que garantiza el derecho de todos a sindicarse libremente.

Finalmente, el tribunal aclara que el procedimiento no tiene como objetivo determinar la naturaleza jurídica de la relación laboral entre trabajadoras sexuales y sus empleadores, ni debatir sobre la moralidad de la prostitución. Aunque este tema es importante, no forma parte del objeto del litigio, pues, la cuestión principal del procedimiento es la impugnación de los estatutos del sindicato OTRAS, por lo que el tribunal debe centrarse exclusivamente en si la libertad sindical invocada por OTRAS se ajusta al marco legal vigente. El tribunal subraya que no es su papel decidir sobre la legalización o penalización de la prostitución ajena, ya que este tema no está contemplado en los estatutos del

sindicato. Por tanto, el análisis se limita a comprobar si el contenido de los estatutos es conforme al ordenamiento jurídico, dejando fuera debates más amplios sobre la prostitución.

Por otro lado, la sentencia expone los fundamentos legales que respaldan el derecho a la libertad sindical en España, tal como lo establece la ley orgánica 11/1985 y la Constitución de 1978. El punto central es el artículo 28.1 de la Constitución, que reconoce este derecho como fundamental, permitiendo que todos los ciudadanos puedan sindicarse libremente. Asimismo, en el sistema constitucional español, la responsabilidad de defender los intereses colectivos de los trabajadores recae sobre los propios trabajadores, quienes, ejerciendo su autonomía, eligen los medios adecuados para resolver sus conflictos laborales.

Esta libertad de actuación está vinculada con el reconocimiento que el artículo 7 de la Constitución otorga a los sindicatos y asociaciones empresariales, los cuales tienen la misión de defender y promover los intereses económicos y sociales de sus miembros, siempre dentro del respeto a las leyes y la Constitución. Además, se exige que la estructura interna y el funcionamiento de estas organizaciones sean democráticos.

Igualmente, el derecho a la libertad sindical se expresa en dos dimensiones: la positiva (derecho a sindicarse) y la negativa (derecho a no sindicarse). Ambas vertientes requieren de un marco legislativo para asegurar su aplicación y efectividad. Este desarrollo legal se justifica en el artículo 9.2 de la Constitución, que impone a los poderes públicos la obligación de eliminar cualquier obstáculo que impida la plena libertad e igualdad de los individuos y los grupos sociales, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social. Este desarrollo debe realizarse conforme a lo dispuesto en los artículos 53 y 81 de la Constitución, que señalan que los derechos fundamentales solo pueden regularse mediante leyes orgánicas, las cuales deben respetar el contenido esencial de estos derechos.

También, se explica cómo la ley de libertad sindical desarrolla el derecho fundamental a la libre sindicación, reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución. Este desarrollo legal es obligatorio, ya que el artículo 28.1 establece que todos los trabajadores, tanto del sector privado como del público, tienen derecho a sindicarse para promover y defender sus intereses económicos y sociales, y para cumplir con este mandato constitucional, la

ley de libertad sindical se encarga de estructurar este derecho de manera progresiva y unificada.

Esta ley abarca no solo a los trabajadores del ámbito privado, sino también a los empleados públicos, respetando los límites constitucionales. El artículo primero de la ley define como trabajadores tanto a aquellos que tienen una relación laboral privada como a quienes tienen una relación administrativa o estatutaria en la administración pública. Entonces, el artículo segundo detalla los derechos que conforman la libertad sindical, entre los que destacan el derecho a crear sindicatos sin necesidad de autorización, afiliarse o desafiliarse libremente, elegir representantes dentro del sindicato y realizar actividades sindicales.

Asimismo, se concede a los sindicatos el derecho a redactar sus propios estatutos, organizarse internamente, formar federaciones o confederaciones y ejercer sus actividades tanto dentro como fuera de las empresas, lo que incluye el derecho a la negociación colectiva y a la huelga. También se resalta que este derecho a la libre sindicación no puede verse limitado salvo por disposición judicial, y que las organizaciones sindicales tienen protección frente a disoluciones arbitrarias. Finalmente, se hace mención al artículo 37 de la Constitución, que complementa el derecho sindical al garantizar la negociación colectiva y el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, asegurando que los servicios esenciales de la comunidad no se vean interrumpidos.

Luego, la sentencia indica que España ha ratificado dos importantes convenios de la OIT que refuerzan la libertad sindical y la negociación colectiva. El Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical, establece que tanto trabajadores como empleadores tienen el derecho de constituir sus propias organizaciones sin necesidad de autorización previa, y de afiliarse a ellas siempre que se respeten los estatutos. Además, garantiza a estas organizaciones la libertad de redactar sus normas internas, elegir a sus representantes y gestionar sus actividades sin interferencias externas. Esta normativa asegura que los trabajadores puedan crear sindicatos y actuar colectivamente en defensa de sus intereses.

Por otro lado, el Convenio 98 de la OIT se centra en la negociación colectiva. Su artículo 5 insta a los Estados firmantes a adoptar las medidas necesarias para fomentar la negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores. El objetivo es regular las

condiciones de trabajo a través de contratos colectivos, promoviendo un diálogo equilibrado y justo entre ambas partes.

A nivel europeo, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea refuerza este marco legal en su artículo 12, el cual reconoce el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos, mientras que el artículo 28 garantiza el derecho a la negociación y acción colectiva, lo que incluye la posibilidad de recurrir a huelgas u otras formas de presión legítima.

Entonces, estas normativas internacional y europea definen la libertad sindical como un derecho fundamental que permite a los trabajadores organizarse y negociar colectivamente con los empleadores. La libertad sindical se configura como un derecho instrumental, es decir, un medio para que los trabajadores defiendan sus intereses frente a los empleadores en un contexto de relaciones laborales que frecuentemente presentan intereses contrapuestos.

Asimismo, el caso aborda la impugnación de los estatutos del sindicato denominado "organización de trabajadoras sexuales", el cual está inscrito, solicitándose la nulidad de los mismos, así como del acta de constitución del sindicato, lo que implicaría su disolución. Por ende, la función del tribunal se limita a evaluar si los estatutos son válidos, centrando el análisis en el ámbito funcional del sindicato, que es el punto más controvertido.

Luego, el artículo 4 de los estatutos establece que el sindicato desarrollará sus actividades en relación con el servicio sexual en todo su ámbito. Sin embargo, esta definición es objeto de controversia, ya que se discute si el trabajo sexual puede encuadrarse dentro de una relación laboral por cuenta ajena, que es lo que permitiría la legalidad de la sindicación bajo el marco del estatuto de los trabajadores. Este estatuto, en su artículo 1.1, define el trabajo por cuenta ajena como aquel realizado bajo la dirección de un empleador, lo cual incluye ciertos derechos laborales, entre ellos el de formar sindicatos.

Durante el proceso judicial, se intentó presentar una modificación de los estatutos, pero la sala del tribunal rechazó la inclusión de este documento por no cumplir con los requisitos legales. A pesar de esto, tanto el texto original como el modificado coinciden en que las actividades del sindicato se refieren al trabajo sexual en todas sus formas.

Igualmente, el artículo 6 de los estatutos de OTRAS establece que pueden afiliarse al sindicato todos los trabajadores por cuenta ajena, sin distinción de orientación sexual, género, ideología o actividad laboral. Sin embargo, la cuestión clave es si el trabajo sexual que realizan estas personas puede considerarse como una relación laboral por cuenta ajena, lo cual es necesario para que el sindicato tenga un ámbito funcional válido bajo la legislación española.

En base a lo anterior, se aborda la cuestión de si puede existir una relación laboral en el ámbito de la prostitución. Tanto las partes implicadas como el ministerio fiscal y la sentencia recurrida coinciden en que la prostitución no se puede considerar una relación laboral. La parte recurrente argumenta que no es necesario que los estatutos del sindicato especifiquen a quién no representan, como se sugiere en la sentencia, y rechaza la idea de que el sindicato incluya a prostitutas por cuenta ajena o, más absurdamente, a proxenetas.

Además, la recurrente señala que la sentencia, en su caso, debería haber anulado solo la parte excluida de los estatutos, manteniendo el resto válido. Para aclarar cualquier duda sobre el ámbito funcional del sindicato, se refiere a una modificación de los estatutos realizada en el primer congreso del sindicato, donde se especificó que las trabajadoras sexuales que representa son aquellas que tienen una relación laboral conforme al estatuto de los trabajadores.

Asimismo, el código civil se aplica a los contratos de trabajo, como establece el artículo 3.5 del ET. En su artículo 1261, el código civil señala que un contrato requiere consentimiento, un objeto cierto y una causa legítima. Asimismo, el artículo 1271 permite contratos sobre servicios siempre que no sean contrarios a las leyes o las buenas costumbres. Por su lado, la doctrina establece que el contrato de trabajo es un acuerdo bilateral en el que el trabajador presta un servicio bajo la dirección del empleador a cambio de una remuneración.

Sin embargo, no es posible, según la ley vigente, celebrar un contrato de trabajo cuyo objeto sea la prostitución por cuenta ajena, lo que significa que un acuerdo en el que una persona se compromete a realizar servicios sexuales bajo las órdenes de un empresario es nulo, ya que contraviene la ley, pues, dicho contrato sería ilícito y no se puede incluir dentro del marco de la legislación laboral.

Luego, se aborda la impugnación a la decisión del tribunal que anuló los estatutos de un sindicato, basándose en la redacción del artículo 4 de los mismos, que hacía referencia al servicio sexual en todo su alcance. La parte recurrente considera que la sentencia realizó una interpretación restrictiva y parcial, anulando todos los estatutos únicamente por un artículo mal redactado. Critican que se haya malentendido el alcance del artículo y que, en lugar de anular solo la parte problemática, se haya invalidado todo el documento.

El ministerio fiscal también se pronuncia, señalando que si bien el ámbito funcional de un sindicato es esencial para sus estatutos y su nulidad puede afectar al conjunto, discrepa de la sentencia en el sentido de que solo debería anularse la parte que no puede encuadrarse en una relación laboral, es decir, si las actividades del sindicato pueden realizarse dentro de una relación laboral, no sería necesario anular todo el texto.

Entonces, la sentencia de instancia, apoyándose en el artículo 175.1 de la LRJS, considera que es correcto anular todo el estatuto si se encuentran partes en desacuerdo con la ley, por lo que justificó la invalidez total de los estatutos. Sin embargo, el tribunal superior no está de acuerdo con esta anulación completa, pues, sostiene que el artículo 4 puede ser considerado conforme a derecho si se interpreta correctamente.

Además, el tribunal señala que el servicio sexual en todo su alcance debe entenderse como aquel realizado por cuenta ajena, bajo una relación laboral regulada por el artículo 1.1 del estatuto de los trabajadores, lo que excluye la prostitución, ya que no se considera una relación laboral en los términos legales actuales. Por lo tanto, con esta interpretación, los estatutos podrían ajustarse a la legalidad sin necesidad de anularlos completamente.

Asimismo, la sentencia expone varias razones que refuerzan la conclusión de que el sindicato OTRAS no debe ser anulado. En primer lugar, se señala que, dado que la prostitución por cuenta propia es legal en el sistema jurídico español, las personas que ejercen esta actividad pueden ser incluidas en el sindicato sin problemas, tal como se establece en el artículo 22 de los estatutos de la organización.

En segundo lugar, se plantea que, si en algún momento el legislador decide que la prostitución por cuenta ajena también es legal, no sería necesario modificar los estatutos del sindicato OTRAS. Esto se debe a que el sindicato ya podría incluir a estas personas bajo sus normas actuales, sin necesidad de realizar cambios. Por último, se subraya que

la libertad sindical es un derecho fundamental protegido por la Constitución, lo que implica que no deben adoptarse interpretaciones restrictivas de este derecho. Por ende, la sentencia recurrida cometió el error de suponer que los estatutos de OTRAS promueven la asociación de personas que realizan actividades ilegales, lo cual no es el caso. Esa interpretación, además, implicaría que las personas que cometen delitos quedaran exoneradas por pertenecer al sindicato, lo cual es incorrecto. Por tanto, la sentencia es demasiado restrictiva y no respeta plenamente el derecho a la libertad sindical.

Por último, como conclusiones, la sentencia plantea que, en el marco de una relación laboral lícita, las normativas vigentes respaldan ciertos derechos del sindicato de trabajadoras sexuales (OTRAS). En primer lugar, se determina que el ámbito funcional de los estatutos de OTRAS está dentro del marco legal, lo que significa que el sindicato tiene derecho a existir y operar conforme a la ley.

Dicho reconocimiento refuerza que las personas que realizan trabajos sexuales están amparadas por el derecho fundamental a la libertad sindical, lo que les otorga la posibilidad de organizarse y unirse a un sindicato para defender sus derechos laborales. Así, quienes se dedican al trabajo sexual, en tanto que estas actividades no contravengan la ley, pueden sindicalizarse y contar con una representación formal para mejorar sus condiciones laborales.

Por otro lado, se establece que la prostitución que va en contra de la ley no puede estar amparada por los estatutos del sindicato, una situación que es reconocida incluso por las partes recurrentes en el caso. Esto implica que, en aquellos casos en los que no haya una relación laboral legalmente válida (por tratarse de una actividad ilícita), no es posible hacer valer derechos derivados de un contrato de trabajo, como la sindicalización o la protección laboral. De esta manera, el tribunal deja claro que solo las personas que ejercen actividades sexuales lícitas, es decir, dentro del marco permitido por la ley, pueden beneficiarse de los derechos sindicales.

Finalmente, el tribunal concluye que las asociaciones que presentaron la demanda, con excepción del ministerio fiscal, no tienen legitimidad para impugnar los estatutos de OTRAS. Según el análisis del tribunal, para que una organización tenga derecho a impugnar los estatutos de un sindicato, es necesario que demuestre un interés directo, personal y legítimo, como lo establece la ley reguladora de la jurisdicción social y la ley

orgánica de libertad sindical. Dado que las asociaciones demandantes no cumplen con estos requisitos, el tribunal decide que no tienen legitimidad para continuar con la impugnación, cerrando así el proceso en favor de la legalidad del sindicato OTRAS.

Complementario a ello, la sentencia establece como doctrina autorizada a que, bajo el derecho vigente en España, no es posible legalmente celebrar un contrato de trabajo cuyo objeto sea la prostitución por cuenta ajena. Es decir, un acuerdo en el que un trabajador esté obligado a mantener relaciones sexuales con personas designadas por el empresario a cambio de una remuneración sería considerado nulo, ya que dicho contrato implicaría que el empresario controlara directamente la actividad sexual del trabajador, algo que contradice principios legales como los reflejados en el artículo 1275 del Código Civil, el cual invalida contratos cuyo objeto sea ilícito.

Pero, a pesar de esta prohibición, la doctrina deja abierta la posibilidad de que, en el futuro, el legislador pudiera regular la prostitución por cuenta ajena, es decir, bajo una relación laboral en la que el empresario tiene control sobre el trabajador. Sin embargo, en la situación actual, esta forma de prostitución no es reconocida como válida dentro de un contrato de trabajo.

En cuanto a la sentencia del tribunal supremo relacionada con el sindicato OTRAS, este fallo se entiende en el sentido de que el sindicato solo podría ser viable para representar a personas que se dediquen a otras modalidades de servicio sexual que no impliquen la prostitución clásica bajo un contrato laboral. Algunas de estas modalidades podrían incluir actividades sexuales realizadas bajo una relación de subordinación y dependencia, como las que existen en contratos laborales típicos, mientras que otras se desarrollarían como trabajo autónomo, es decir, por cuenta propia, donde la persona se gestiona a sí misma sin la intervención de un empresario.

5.2.2. STS, 27 de Noviembre de 2004 - Tribunal Supremo (2004)

La asociación nacional de empresarios "Mesalina" (ASEM) fue creada en el año 2002 con el propósito de regular y representar a un grupo particular de empresarios en el sector hotelero, por ello, en su artículo 3 se especifica claramente que el objetivo principal de esta asociación es la tenencia y gestión de establecimientos hoteleros que ofrecen sus servicios al público. Sin embargo, lo particular de esta organización es que esos establecimientos están destinados a un tipo específico de actividad: el alterne y la

prostitución, practicada por personas que no forman parte del establecimiento, sino que lo hacen de manera independiente.

El término alterne hace referencia a una forma de trabajo sexual en la que las personas suelen acompañar y entretener a los clientes en bares o clubes, incentivándolos a consumir productos del establecimiento, pero sin involucrarse necesariamente en la prostitución. No obstante, en este contexto, el alterne se vincula a la prostitución, lo que indica que ambos servicios podrían convivir en estos lugares. Según lo estipulado, las personas que ejercen estas actividades no lo hacen bajo el control del establecimiento, sino que actúan como trabajadoras autónomas, administrando su propio trabajo sexual. Entonces, el hecho de que la ASEM se constituyera con un objetivo tan específico plantea diversas cuestiones legales y éticas en torno a la regulación de la prostitución y su relación con el mundo empresarial.

Luego, el 17 de junio de 2003, la dirección general de trabajo solicitó a la ASEM modificar sus estatutos, específicamente para eliminar la expresión “prostitución por cuenta propia”. Este requerimiento se basaba en la preocupación de las autoridades laborales por el reconocimiento explícito de la prostitución como parte del objeto social de una asociación empresarial. Por ello, la solicitud buscaba que la ASEM no incluyera referencias directas a la prostitución, ya que podría interpretarse como una forma de validar o legitimar una actividad que, en muchos contextos legales, es objeto de regulación o incluso prohibición.

En respuesta a este requerimiento, la asociación modificó sus estatutos, pero lo hizo de manera que no cumplía del todo con lo solicitado por la dirección general de trabajo, pues, en lugar de eliminar la mención a la prostitución, la ASEM introdujo un nuevo párrafo en el que aclaraba que la referencia a las actividades de alterne y prostitución por cuenta propia se realizaba solo para delimitar claramente el ámbito de actuación de la asociación, es decir, según ellos, esa mención tenía como único fin definir el sector en el que la asociación opera, y no debía entenderse como una promoción, inducción o colaboración con dichas actividades.

Asimismo, la asociación intentaba con esta explicación evitar la percepción de que estaba promoviendo la prostitución, enfatizando que su única intención era aclarar que su ámbito de actuación incluía establecimientos donde ocurren esas actividades de manera

autónoma por parte de terceros, es decir, personas ajenas a la gestión del establecimiento. Además, añadieron que cualquier persona que se dedicara a estas actividades debía cumplir con los requisitos establecidos en una sentencia del tribunal de justicia de la unión europea del 20 de noviembre de 2001.

A pesar de esta modificación y de las aclaraciones, la dirección general decidió rechazar la formalización del depósito de los nuevos estatutos de la ASEM. Esto significa que la autoridad laboral no aceptó la versión modificada de los estatutos, al considerar que no cumplía con el objetivo de eliminar la referencia a la prostitución, o quizás porque las justificaciones ofrecidas por la asociación no eran suficientes para cumplir con los requerimientos legales.

Por otro lado, la resolución denegatoria de la inscripción de la asociación ASEM en el registro de asociaciones fue objeto de una demanda ante la audiencia nacional. Esta instancia, en una sentencia dictada el 23 de diciembre de 2003, anuló la decisión de la dirección general de trabajo y ordenó que la asociación fuera registrada de manera inmediata. El conflicto surgió debido a que la dirección había rechazado inscribir a la ASEM, cuestionando el objeto social de la asociación, que mencionaba la gestión de establecimientos hoteleros donde terceros ejercen actividades de alterne y prostitución por cuenta propia. Sin embargo, la audiencia nacional concluyó que la asociación debía ser inscrita, reconociendo su derecho a operar como entidad empresarial.

No obstante, el 27 de noviembre de 2004, el abogado del Estado en nombre de la dirección de trabajo, presentó un recurso de casación ante el tribunal supremo, buscando revocar la decisión de la audiencia nacional. El argumento central de este era que el objeto social de la asociación, tal como estaba redactado, era un encubrimiento para fomentar la prostitución, lo que constituiría un fraude. Su postura se basaba en la interpretación de que los establecimientos gestionados por los miembros de la asociación no solo facilitaban, sino que explotaban directamente la prostitución, lo que contravendría la legislación vigente.

Pero, el tribunal supremo falló a favor de la asociación y declaró que su creación era legal. Igualmente, el tribunal aclaró que su función era analizar si el objeto social de la ASEM, tal como estaba formulado en sus estatutos, impedía su inscripción en el registro de asociaciones, y lo que se debía evaluar era si la actividad de gestionar hoteles que prestan

servicios a terceros, como el alterne o la prostitución por cuenta propia, podía ser parte legítima de una asociación empresarial.

Entonces, el supremo argumentó que las empresas integrantes de la asociación eran propietarias de hoteles, los cuales, por su naturaleza, necesitaban personal laboral como camareros, limpiadoras y, en algunos casos, trabajadores dedicados al alterne, si este último se desempeñaba como una actividad laboral. En este contexto, el tribunal afirmó que la asociación estaba legitimada para intervenir en cualquier asunto relacionado con los vínculos laborales de los empleados que operaban en estos establecimientos.

Asimismo, el tribunal supremo rechazó el argumento del abogado del Estado de que el verdadero objetivo de la ASEM era explotar la prostitución, puesto que consideró que esta afirmación era una presunción sin fundamento probatorio. Además, el tribunal sostuvo que no podía suponer de antemano que la asociación fomentara la prostitución, y que, en caso de que en el futuro se detectara dicha actividad, sería en ese momento cuando las autoridades competentes debían actuar para tomar las medidas legales oportunas.

El fallo del tribunal supremo marcó una clara diferencia entre la actividad mercantil de los establecimientos hoteleros y las actividades que pudieran ejercer de manera independiente las personas ajenas al establecimiento, como el alterne o la prostitución. Por ello, la sentencia concluyó que el objeto social de la ASEM, tal como estaba redactado, no impedía su inscripción en el registro de asociaciones, y que no se podía presumir de manera automática que la asociación tuviera como objetivo promover actividades ilegales.

Finalmente, el tribunal supremo, tras revisar el caso de la ASNEM, desestimó el recurso de casación interpuesto por la dirección general de trabajo. El recurso había sido presentado como un último intento por parte de las autoridades para evitar la inscripción de la asociación, debido a las controversias en torno al objeto social de la misma, que incluía actividades relacionadas con el alterne y la prostitución por cuenta propia en los establecimientos hoteleros gestionados por sus miembros.

Sin embargo, el fallo del tribunal supremo no encontró razones legales suficientes para impedir la inscripción de ASNEM. Por lo tanto, el tribunal ordenó a la dirección, de manera inmediata, a formalizar la inscripción de la asociación en el registro. El argumento

central del tribunal fue que, si bien la mención de la prostitución por cuenta propia generaba controversia, no se podía suponer de antemano que la asociación promoviera actividades ilegales, como había alegado el abogado del Estado. Además, señaló que el objeto social de la asociación, tal como estaba redactado, no constituía un impedimento legal para su registro.

Este caso ha sido analizado ampliamente por la doctrina jurídica, y algunos sectores de los expertos más autorizados han sugerido que, aunque el tribunal supremo no reconoció de manera explícita la legalidad de la prostitución por cuenta propia ni los derechos laborales que podrían derivarse de esta actividad en su forma autónoma, sí parece haber dado un respaldo indirecto a esta interpretación, pues, la sentencia no rechazó la posibilidad de que la prostitución pueda ser ejercida de manera independiente dentro de un marco regulado, lo que, según algunos analistas, implica un reconocimiento implícito del trabajo autónomo en esta área.

En este sentido, la sentencia del supremo se ha interpretado como un indicio de que, aunque no se legisló directamente sobre la prostitución, el tribunal estaba dispuesto a aceptar la existencia de asociaciones empresariales en sectores controvertidos, siempre que no violaran explícitamente la ley. La sentencia también enfatiza la necesidad de diferenciar entre las actividades autónomas de las personas y el rol que los establecimientos juegan al ofrecer servicios a terceros, sin implicar que promuevan o exploten dichas actividades directamente.

5.3. Tribunal de Justicia de la Unión Europea

5.3.1. Asunto C-268/99 - Tribunal de Justicia (2001)

La sentencia citada explica que la prostitución, al ser una actividad que se realiza a cambio de una compensación económica, se considera una prestación de servicios remunerada y, por tanto, entra en la categoría de actividades económicas, lo que significa que cuando alguien ejerce la prostitución de manera independiente, esa labor puede ser vista como un servicio que se ofrece a cambio de un pago, y por ello se ajusta a la definición tanto de prestación de servicios como de actividad económica.

Por otro lado, se aborda el tema de la inmoralidad de la prostitución, que fue señalada por el tribunal que planteó el caso. En este sentido, el tribunal de la unión europea aclara que no le corresponde a él juzgar si una actividad es moral o inmoral. En cambio, esa es una

decisión que debe ser tomada por los legisladores de los Estados miembros donde se permite y regula legalmente esa actividad, incluso si puede ser vista como inmoral por algunos. Por lo tanto, el tribunal deja claro que, si la prostitución se practica de forma legal en un país, es a las autoridades de ese Estado a quienes corresponde hacer esa evaluación moral, no a instancias judiciales externas.

Entonces, este tribunal concluye que es responsabilidad del juez nacional determinar, en cada caso específico, si la prostitución se ejerce de manera independiente, la cual debe basarse en las pruebas presentadas durante el proceso judicial. Por ende, para que se considere que la prostitución es una actividad autónoma, deben cumplirse ciertos criterios clave. Primero, no debe existir ningún tipo de relación de subordinación en cuanto a la elección de la actividad, es decir, la persona que ejerce la prostitución debe tener total libertad para decidir si participa en ella y bajo qué condiciones lo hace. Esto incluye tanto las condiciones laborales como la retribución, lo que implica que no debe estar sujeta a las órdenes de un tercero que controle estos aspectos.

En segundo lugar, la actividad debe ser realizada bajo la propia responsabilidad de la persona, lo que significa que quien ejerce la prostitución asume el control y los riesgos asociados a su trabajo, sin depender de un empleador o un intermediario que asuma esa responsabilidad por ella. Finalmente, el pago debe ser íntegro y entregado directamente a la persona que ejerce la prostitución, lo que garantiza que no exista ninguna intermediación en el pago, lo cual es esencial para determinar la independencia de la actividad. Si se cumplen estos tres elementos, el juez puede concluir que la prostitución es ejercida de forma autónoma.



METODOLOGÍA

1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación

El enfoque cualitativo ha sido el escogido para el presente proyecto de tesis, ya que en esta investigación pretendemos aplicar la interpretación como operación principal, la interpretación necesita la relación entre el sujeto y objeto (Martínez, 2023), un vínculo que no excluye la elaboración de opiniones valorativas de índole subjetiva, dado que la presente investigación está fundamentada en una percepción propia del investigador acerca del alcance que deben de tener los derechos humanos, ello sumado a una postura crítica en donde el sistema patriarcal a empujado a la mujer a trabajos marginales, manteniéndolos en secreto afectando la salud y bienestar de la mujer.

El diseño que se aplicará será la teoría fundamentada, este es un diseño metodológico de investigación cualitativa que implica la generación de teorías a partir de datos recogidos sistemáticamente. Los investigadores analizan datos legales, como casos judiciales o entrevistas, para identificar patrones y conceptos emergentes. Este método busca desarrollar teorías que estén estrechamente vinculadas al contexto jurídico, proporcionando una comprensión profunda y contextualizada de fenómenos legales específicos (Von Savigny, 2024).

2. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se aplicarán dos métodos, el primero el derecho comparado, pues como afirmamos en el anterior párrafo, haremos una búsqueda de los sistemas jurídicos en que se han regulado normas laborales aplicables a las trabajadoras sexuales, asimismo, aplicaremos el método sistemático, pues se interpretarán las normas laborales nacionales con aquellas prescritas en los Tratados Internacionales, el método sistemático concuerda con el control de convencionalidad que exige la aplicación de las disposiciones internacionales refrendadas en el territorio nacional.

3. Técnicas e instrumento

La técnica seleccionada para la presente investigación es la observación documental, elegida porque todas nuestras fuentes de información son documentales (Palacio et al., 2022), ya que no se realizará una investigación de campo en donde se tenga que analizar personas, sino que nuestra investigación se alimentará del análisis realizado a documentos jurídicos, principalmente Tratados Internacionales y jurisprudencia comparada.

El instrumento seleccionado para la presente investigación es la carpeta virtual, dado que la mayoría de las unidades de estudio serán virtuales, es decir documentos descargables, libres en la red, que serán almacenados en una carpeta en el ordenador de la tesista (McCrudden, 2023), rehusamos el uso de la ficha bibliográfica, ya que no recurriremos a bibliotecas físicas, y lo que se consigna en las mencionadas fichas ya es parte del formato de citado en APA 7.

4. Estrategias de recolección de datos

4.1. Cronograma de trabajo

ELABORACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV
	2024						
ACTIVIDADES							
1. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN	X	X					
2. REDACCIÓN DEL MARCO TEÓRICO			X	X			
3. REDACCIÓN DEL ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL					X		
4. REDACCIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS						X	
5. ENTREGA DEL BORRADOR FINAL							X



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

¿Considerando las características del trabajo realizado por las trabajadoras sexuales, es viable otorgarles derechos laborales?

Hay que empezar definiendo el trabajo que es una actividad humana que involucra el esfuerzo físico o mental para generar bienes o servicios que responden a diversas necesidades, ya sean personales o colectivas; y en un entorno formal, el trabajo implica una relación de subordinación, donde el trabajador brinda sus servicios a un empleador, quien a cambio le otorga una compensación económica donde la relación está sujeta a un acuerdo entre ambas partes, regido por los derechos y deberes que establece la ley.

El trabajo no solo es una actividad que contribuye al bienestar económico, sino también un derecho fundamental, protegido por la constitución Política del Perú en su artículo 22 donde se establece un vínculo entre empleador y trabajador, basado en obligaciones mutuas; es así que el trabajador está comprometido a cumplir con las labores estipuladas, mientras que el empleador debe garantizar una compensación justa y condiciones laborales dignas. En esta relación, es imprescindible respetar tanto los límites legales como los acuerdos establecidos en el contrato, que regula aspectos como la jornada laboral, el salario y otros derechos y obligaciones; el respeto a estos elementos es imprescindible para asegurar una relación laboral equilibrada, en la que ambas partes se beneficien de manera justa y dentro del marco normativo.

Así mismo, el Tribunal Constitucional ha destacado, a través de diversas resoluciones, la importancia del trabajo como pilar fundamental en la vida de las personas enfatizando que el trabajo no solo debe considerarse como una actividad económica, sino como una vía para el desarrollo integral del ser humano y que se debe dar relevancia de que las condiciones laborales respeten los derechos fundamentales, evitando cualquier forma de explotación, es por eso que el Estado debe garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, protegiendo a los trabajadores de despidos arbitrarios o injustificados, es así que el TC refuerza la necesidad de un entorno laboral que no solo favorezca la productividad, sino que también ofrezca un trato digno y condiciones que permitan el desarrollo pleno de las personas (Mendoza, 2022).

Hay que tener en cuenta que hay elementos característicos que se tienen que cumplir para considerar una actividad como trabajo y se deben considerar los derechos laborales, primero está subordinación que diferencia la relación laboral de otros tipos de prestación de servicios, el cual implica que el trabajador, como persona física, debe obedecer las

directrices e instrucciones emitidas por el empleador en el ejercicio de sus labores y esta subordinación no se limita únicamente a seguir órdenes, sino que también abarca el control y supervisión directa de las tareas que se le asignan al trabajador, revelando así una relación de dependencia ya que el empleador tiene la autoridad para organizar y estructurar las actividades laborales, lo que incluye desde la determinación de los horarios hasta la forma en que se deben ejecutar las labores; es así que el marco organizativo es fundamental para entender el equilibrio de poder en un trabajo.

Así mismo, la subordinación establece una jerarquía en la que el trabajador se encuentra en una posición de dependencia frente al empleador ya que está facultado para emitir reglas con el fin de garantizar el cumplimiento de las labores y, en algunas ocasiones, sancionar el incumplimiento, sin embargo, el ejercicio de este poder por parte del empleador no es ilimitado, ya que está sujeto a las restricciones que imponen las leyes laborales y los convenios colectivos, los cuales protegen al trabajador de posibles abusos; hay que resaltar que las sanciones disciplinarias que el empleador pueda imponer deben respetar los derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho a la defensa y el acceso a un debido proceso.

Además, la subordinación implica que el trabajador no está obligado a asumir los riesgos inherentes al negocio o la actividad económica, lo que constituye una distinción clave con respecto a un contratista independiente, ya que los riesgos comerciales son asumidos por el empleador, quien tiene la responsabilidad de asegurar la continuidad de la relación laboral, salvo en situaciones que deben ser justificadas, es así que esta protección brinda al trabajador la seguridad de que su empleo no estará en peligro debido a las fluctuaciones económicas o comerciales del negocio, permitiéndole concentrarse en sus labores sin el temor de perder su empleo por factores ajenos a su desempeño.

Hay que añadir que esta subordinación influye directamente en la estabilidad laboral, dado que el empleador, al ejercer su poder de dirección y control, también asume la obligación de proporcionar un entorno de trabajo adecuado y seguro; así mismo, el trabajador, por su parte, al encontrarse en una posición de dependencia, tiene el derecho a exigir los recursos y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente, así como a demandar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral; dándose un equilibrio entre el control ejercido por el empleador y la protección brindada al trabajador es una característica central de la relación laboral, en la que ambas partes

asumen responsabilidades que deben ser respetadas para mantener una relación de trabajo.

Luego, tenemos la remuneración que es un elemento el cual representa la compensación que el empleador debe otorgar al trabajador por los servicios que este presta; es así que esta contraprestación incluye no solo el salario básico, sino también otros beneficios que pueden estar regulados por la legislación, como los pagos por horas extras, vacaciones remuneradas, bonificaciones, y otros derechos como los seguros de salud o los fondos de pensión; respetando la ley donde se establece un salario mínimo con el objetivo de garantizar que los trabajadores reciban una retribución adecuada sin importar la naturaleza del trabajo que realicen.

Es importante resaltar que el salario es fundamental, ya que es el principal medio de sustento del trabajador y su familia, lo que hace que la justicia en su pago sea de extrema importancia; por eso se dan las leyes que están diseñadas para proteger a los trabajadores de abusos, asegurando que sean compensados de manera acorde con el esfuerzo, las horas dedicadas y la naturaleza de las tareas realizadas; incluso, a menudo, los convenios colectivos refuerzan estas garantías, proporcionando acuerdos más favorables que las disposiciones legales mínimas, ajustándose a las particularidades y exigencias de cada sector de trabajo solicitando mejores beneficios por la actividad que realizan.

Principalmente, es responsabilidad del empleador asegurarse de que dichos beneficios se proporcionen de manera adecuada y oportuna, contribuyendo a la estabilidad y bienestar del trabajador en el largo plazo respetando lo pactado entre ambas partes y obedeciendo la normativa, así mismo, el derecho a una remuneración justa está estrechamente vinculado con la protección de los derechos laborales ya que si cuando se da el salario adecuado se da reconocimiento del valor del trabajo realizado y también juega un papel clave en la motivación y rendimiento del trabajador.

En particular, en nuestra legislación la remuneración está garantizada por la Constitución y regulada mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral la cual establece que todo trabajador debe recibir una compensación económica justa por sus servicios, la cual debe ser pagada de manera regular y a tiempo; incluyendo los beneficios pertinentes; así mismo, el salario mínimo vital es de S/.1 025.00 mensuales que asegura que ningún trabajador formal reciba menos de este monto, el cual es revisado periódicamente por el

gobierno según los indicadores socioeconómicos incluyendo la inflación y costo de vida para garantizar el ingreso básico adecuado.

Por eso, el TC ha considerado en la sentencia N°0008-2005-PI/TC la importancia del derecho a un salario que se adecúe a la ley y sea pagado a tiempo, siendo fundamental del derecho al trabajo; así mismo la remuneración es vital para el sustento del trabajador y su familia, y que cualquier retraso o incumplimiento en su pago puede ser visto como una violación a la dignidad humana, entonces la ley debe proteger eficazmente los derechos salariales del trabajador y prevenir cualquier tipo de abuso.

Finalmente, dentro de los elementos está la condición de que el trabajo personalísimo debe ser realizada de manera directa y exclusiva por la persona contratada, sin que exista la posibilidad de delegar o transferir esta responsabilidad a otra persona, el cual se basa en la confianza especial que el empleador deposita en las habilidades, conocimientos y experiencia específicos del trabajador, lo que hace que su desempeño sea único y difícilmente reemplazable; así mismo, el empleador selecciona a la persona basándose en sus cualidades individuales, y por ello la prestación de servicios por parte de otra persona puede comprometer la confianza depositada y la calidad del trabajo requerido.

A diferencia de otros tipos de contratos, en los cuales la delegación de tareas puede ser permitida o incluso una práctica común, en estos contratos personalísimos está prohibida la subcontratación o transferencia de la labor, salvo que haya un acuerdo mutuo o una excepción legal donde la prohibición responde a la naturaleza específica de la labor, que requiere una atención directa por parte del trabajador, y cualquier sustitución podría no cumplir con las expectativas del empleador, es así que este trabajo refleja la relación de confianza y el nivel de especialización necesario para que las tareas sean ejecutadas con éxito, lo cual es fundamental.

En caso de que el trabajador incumpla con esta obligación y delegue sus funciones sin el consentimiento del empleador, puede haber consecuencias legales severas, incluyendo la posibilidad de rescindir el contrato laboral; es por eso que el empleador tiene el derecho de considerar esta delegación como una violación grave del acuerdo laboral, ya que no se estarían cumpliendo los términos esenciales de la relación de trabajo, lo que justifica la terminación del contrato.

Para que estos elementos se cumplan, hay entidades encargadas de supervisar los derechos de los trabajadores y que estos se respeten según la ley y el contrato que se

firmó, primero teniendo a la SUNAFIL que es la principal responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral enfocándose especialmente en aspectos como la subordinación y el trabajo personalísimo en las relaciones de trabajo, llevando a cabo inspecciones laborales, tanto de forma periódica como en respuesta a denuncias presentadas por trabajadores, para verificar si los empleadores cumplen con sus obligaciones de gestionar el trabajo y mantener relaciones de dependencia adecuadas; así mismo, examina si los trabajadores están realizando efectivamente sus labores de manera personal y exclusiva, de acuerdo con lo establecido, sin delegar funciones sin el consentimiento del empleador.

Luego está el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que es responsable de formular políticas y emitir normativas que regulan las relaciones laborales en el país, asegurando que se cumplan los principios esenciales del contrato de trabajo; también actúa como mediador en los conflictos que pueden surgir entre trabajadores y empleadores, promoviendo acuerdos que respeten los derechos laborales; algo interesante de esta entidad es que tiene un enfoque educativo, ofreciendo programas de prevención y concienciación que informan a trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones, lo que contribuye a la creación de un entorno laboral más seguro; buscando el equilibrio de las relaciones laborales y evitar conflictos que puedan surgir del incumplimiento de estos elementos fundamentales.

Luego tenemos al Poder Judicial que es la instancia a la que los trabajadores recurren cuando sienten que sus derechos laborales han sido transgredidos y los jueces atienden casos laborales analizando cuidadosamente si realmente existió una relación de subordinación o si, por el contrario, se trataba de una relación laboral disfrazada bajo otro tipo de contrato, también examina situaciones en las que se haya incumplido la obligación de trabajo personalísimo, ya sea por la delegación indebida de tareas sin la autorización correspondiente o por permitir que un tercero realice las funciones asignadas al trabajador; es así que a través de sus sentencias y resoluciones, los magistrados tienen la capacidad de ordenar la reincorporación del trabajador, el pago de indemnizaciones o incluso la rectificación de las condiciones laborales si se comprueba que hubo incumplimiento de las normas.

De igual manera, existen los sindicatos que participan activamente en negociaciones colectivas, donde tienen la oportunidad de incluir cláusulas específicas que refuercen el

cumplimiento de estos principios dentro de los acuerdos laborales, incluso pueden llevar a cabo movilizaciones o acciones de presión para asegurar que los empleadores respeten las normativas laborales, además de ofrecer asesoría legal a los trabajadores que sientan que sus derechos han sido vulnerados, es así que a través de su representación colectiva, los sindicatos defienden los derechos de los trabajadores y pueden presentar denuncias ante las autoridades pertinentes si identifican violaciones a las normas laborales, tales como la falta de una relación de subordinación adecuada en un contrato o el incumplimiento del principio de trabajo personalísimo.

Por otra parte, están los comités de seguridad y salud en el trabajo, que son obligatorios en empresas con un número significativo de empleados, que están en la supervisión indirecta de los elementos, y a pesar de que su función principal es velar por las condiciones de seguridad y salud laboral, estos comités evalúan las condiciones generales de trabajo, los cuales están conformados por representantes de los trabajadores y del empleador, llevando inspecciones que aseguran que los trabajadores cumplan con sus deberes laborales de manera adecuada, respetando las normas de seguridad y las obligaciones contractuales.

Respecto a las trabajadoras sexuales, tienen diferentes características tomando en cuenta el lugar donde lleguen a brindar sus servicios, también que puede ser de manera autónoma o dependiente en donde se le asignan horarios y pagos, presentando una problemática compleja que mezcla explotación laboral, abuso de derechos y altos niveles de informalidad; y pesar de que a primera vista parezca que existe una estructura laboral formal, la realidad es que las trabajadoras se encuentran en situaciones extremadamente vulnerables, con escasas protecciones legales y laborales donde no pueden recurrir a ninguna entidad.

En muchos burdeles, una de las características más marcadas es la explotación laboral ya que, aunque las trabajadoras pueden recibir un salario por su trabajo, este es a menudo insuficiente y manipulado por los propietarios del burdel porque les dan largas jornadas laborales impuestas, sin posibilidad de negociar las condiciones, son un indicio claro de la explotación y a menudo estos jefes retienen gran parte de los ingresos obtenidos por las trabajadoras bajo diferentes excusas, como gastos de alojamiento, comisiones o incluso multas por no cumplir con los horarios asignados, lo que genera una relación de dependencia económica y de poder.

Así mismo, está la informalidad que es predominante en este tipo de establecimientos ya que las trabajadoras generalmente no cuentan con un contrato formal, lo que las coloca en una situación laboral extremadamente frágil, lo lamentable es que no solo implica la ausencia de beneficios laborales, sino que también las deja desprotegidas frente a cualquier tipo de abuso.

Otra característica de este trabajo es el abuso de derechos ya que las trabajadoras se ven sometidas a un control exhaustivo por parte de los propietarios o administradores donde se les impone horarios estrictos y reglas que no pueden cuestionar, bajo la constante amenaza de represalias o despido, incluso, este abuso toma formas más severas, como el maltrato físico o psicológico, lo que agrava aún más la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, es así que las trabajadoras no tienen la posibilidad de negociar mejores condiciones o denunciar los abusos sin miedo a las consecuencias.

Además, en estos entornos de trabajo, las condiciones de seguridad son precarias ya que las sexo servidoras suelen estar expuestas a altos riesgos de violencia, tanto por parte de clientes como de los propios dueños del burdel sin contar con protección adecuada contra el maltrato físico, emocional o sexual, lo que agrava su vulnerabilidad y sin tener acceso a mecanismos legales de defensa en caso de ser víctimas de violencia, lo que perpetúa la explotación y el abuso (Paredes, 2018).

A menudo, las trabajadoras sexuales en burdeles tienen la característica de encontrarse en un estado de coerción, porque muchas de ellas no eligen libremente esta ocupación, sino que están atrapadas en circunstancias que limitan su capacidad de tomar decisiones, considerando que algunas han sido víctimas de trata de personas o han sido forzadas a trabajar en burdeles bajo amenazas o deudas acumuladas lo que va a agravar su condición de explotación, ya que no tienen otra opción más que cumplir con las exigencias de los dueños del burdel.

Otra característica es que las condiciones de trabajo en los burdeles suelen ser muy deficientes ya que en muchas ocasiones las trabajadoras sexuales no tienen control sobre las medidas sanitarias o las condiciones de higiene en las que trabajan, lo que pone en riesgo su salud, incluso, se les exige cumplir con las demandas de clientes que pueden incluir prácticas sexuales inseguras, aumentando su exposición a enfermedades de transmisión sexual y otros riesgos sanitarios.

Es así que la cuestión de otorgar derechos laborales a las trabajadoras sexuales es un tema complejo que involucra diversos factores sociales, legales y culturales; sin embargo, es fundamental reconocer que las trabajadoras sexuales, al igual que otros grupos laborales, pueden encontrarse en situaciones de subordinación y dependencia como lo vimos en el caso de los burdeles, pero en muchos casos estas trabajadoras enfrentan condiciones laborales precarias, lo que las coloca en posiciones vulnerables frente a la explotación y abuso, es así que la posibilidad de reconocerlas como trabajadoras con derechos laborales, implica la necesidad de implementar normativas que regulen aspectos como la seguridad social, la remuneración y las condiciones de trabajo.

Además, es crucial tener en cuenta la salud y la seguridad laboral de estas sexo servidoras ya que al igual que cualquier otro trabajador, tienen derecho a disfrutar de un entorno laboral seguro y saludable, ocasionando que la despenalización y regulación del trabajo sexual podrían facilitar el acceso a servicios de salud y seguridad, así como a programas de prevención de enfermedades, lo cual va a garantizar protección y mejorar notablemente su calidad de vida y bienestar; es así que si se da un marco regulatorio que asegure estos derechos podría transformar el entorno laboral en el que se desenvuelven.

Por otro lado, el reconocimiento de sus derechos laborales va a considerarse un factor preventivo en la lucha contra la explotación y el abuso donde las trabajadoras son más susceptibles a la violencia y la coerción, al otorgarles protección y mecanismos de denuncia que les permitan buscar ayuda sin temor a represalias va a servir para contribuir en crear un entorno seguro en el ámbito laboral.

Finalmente, es necesario señalar que negar derechos laborales a las trabajadoras sexuales perpetúa la desigualdad y la discriminación en la sociedad porque todas las personas, independientemente de su ocupación, deben ser tratadas con dignidad y respeto, y se les debe garantizar el acceso a derechos fundamentales; por lo que la inclusión de las trabajadoras sexuales en el marco normativo laboral va a ayudar a desestigmatizar su labor y a promover una visión justa.

En consecuencia, respecto al objetivo principal se concluye que en la legislación peruana si es viable incluir derechos laborales para las trabajadoras sexuales, ocasionando que se reforme la normativa añadiendo una protección sobre sus derechos y condiciones de trabajo para que puedan gozar de las mismas condiciones de otras áreas laborales generando un entorno igualitario.

¿Efectuar un trato diferenciado para con las trabajadoras sexuales, es compatible con el Derecho Humano a la igualdad?

En primer lugar, el derecho humano a la igualdad en el ámbito laboral es un principio que asegura que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades y derechos, sin enfrentar discriminación por motivos de raza, género, edad, religión, discapacidad u orientación sexual el cual está respaldado por varios instrumentos internacionales significativos, uno de los más prominentes es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, que en su artículo 23 establece que cada individuo tiene el derecho al trabajo, a elegir libremente su empleo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, así como a protección contra el desempleo; siendo fundamental, ya que sienta las bases para la igualdad en el ámbito laboral y la importancia del respeto a la dignidad humana en todos los aspectos de la vida.

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fue adoptado en 1966, refuerza estos derechos en su Artículo 7 donde garantiza condiciones de trabajo justas y favorables, así como el derecho a recibir una remuneración equitativa que permita a los trabajadores y sus familias mantener un nivel de vida digno, también se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción en el trabajo, enfatizando el principio de no discriminación.

Además, tratados como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) de 2006, refuerzan este derecho a la igualdad en el ámbito laboral ya que el primero exige a los países que adopten acciones adecuadas para eliminar la discriminación en el empleo y asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y el segundo aboga por la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, instando a los estados a adoptar políticas que promuevan la igualdad de derechos y oportunidades para esta población.

Igualmente, este derecho a la igualdad en el trabajo se encuentra consagrado en nuestra constitución y en diversas leyes, como la Ley N°26772, conocida como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que fue aprobada en Perú el 20/12/1996 con el objetivo principal de asegurar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y erradicar cualquier forma de discriminación por motivos de género, estableciendo un marco que fomenta la equidad de género en diversas áreas del trabajo,

incluyendo el acceso a empleos, la capacitación, las promociones y las condiciones laborales.

Entre sus disposiciones, establece que los empleadores tienen la responsabilidad de implementar medidas activas para promover la igualdad de oportunidades en la contratación y el avance profesional. Asimismo, se prohíbe cualquier tipo de discriminación basada en el género durante el proceso de selección y en el trato laboral y se reconoce la necesidad de facilitar la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan cumplir con sus obligaciones familiares sin afectar su desarrollo profesional.

Un aspecto importante de esta norma es que se establecen mecanismos de supervisión y evaluación para asegurar su efectiva implementación y que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene la responsabilidad de promover políticas que garanticen el cumplimiento de la ley, así como de monitorear las acciones que las empresas deben realizar en pro de la igualdad de género.

Por otro lado, muchas trabajadoras sexuales sufren de discriminación y estigmatización, que son problemas profundamente arraigados en la sociedad, afectando tanto su bienestar personal como su acceso a derechos fundamentales y servicios básicos ya que a menudo son objeto de prejuicios que las vinculan con actividades ilegales o inmorales, lo que les dificulta recibir apoyo social y atención médica adecuada, y como resultado esta la marginación que crea un entorno en el que sus derechos humanos son constantemente violados, lo que limita su capacidad de vivir con dignidad y seguridad; incluso que esta estigmatización puede llevar a situaciones de violencia y explotación, perpetuando un ciclo de vulnerabilidad que es difícil de romper.

Asimismo, el estigma asociado al trabajo sexual generalmente conlleva la negación de sus derechos laborales y un reconocimiento social limitado porque al ser percibidas como ilegítimas o inmorales, las trabajadoras sexuales enfrentan numerosas barreras que impiden su acceso a protección legal y servicios sociales, lo cual las convierte en blanco de abusos por parte de autoridades y empleadores, quienes aprovechan su situación de vulnerabilidad.

Es así que al reconocer que la discriminación hacia las trabajadoras sexuales no solo afecta a las personas involucradas, sino que también tiene repercusiones para la comunidad en su conjunto, ya que la estigmatización fomenta actitudes negativas que

generan un ambiente hostil, impidiendo la inclusión y el respeto hacia sus derechos porque no se está promoviendo el respeto y la dignidad para todas las trabajadoras, sin importar su ocupación.

Hay que traer a colación que uno de los derechos violados al hacerse una diferenciación de este derecho, es el acceso limitado a servicios de salud adecuados y seguros que es una consecuencia directa de la marginación que enfrentan, lo que impide que ejerzan su derecho a la salud el cual está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Asimismo, el trato diferenciado puede caer en un enfoque paternalista, donde las trabajadoras sexuales son vistas como personas que necesitan protección, en lugar de ser reconocidas como agentes de su propia autonomía; pero este tipo de enfoque ignora su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su vida y trabajo ya que, en lugar de ofrecer un trato diferenciado, sería más efectivo garantizar que tengan acceso a derechos y servicios básicos, respetando su autonomía y dignidad (Suárez, 2021).

Entonces, brindar derechos laborales a las trabajadoras sexuales es viable por varias razones que apuntan a la promoción de su dignidad y seguridad, así como a la mejora de las condiciones laborales en este sector; en primer lugar, reconocer los derechos laborales de las trabajadoras sexuales ayudaría a reconocer su ocupación y a legitimarlas como trabajadoras en lugar de criminalizarlas, ya que muchas de ellas enfrentan discriminación y violencia debido a la falta de reconocimiento formal de su trabajo ya que al proporcionar un marco legal que las proteja, se podrían reducir los abusos y la explotación, permitiéndoles acceder a servicios básicos, como la salud y la seguridad social.

Finalmente, al reconocer y proteger los derechos de las trabajadoras sexuales, se estaría avanzando hacia una sociedad igualitaria que se va a alinear con los principios de derechos humanos que abogan por la igualdad y la no discriminación, garantizando que todas las personas, independientemente de su ocupación, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades. La legalización y regulación de la prostitución en algunos países han demostrado que este enfoque puede resultar en mejoras significativas en la salud y bienestar de las trabajadoras sexuales, así como en la reducción de la criminalidad asociada. En este sentido, brindarles derechos laborales no solo es viable, sino necesario para fomentar un entorno más equitativo y seguro para todas.

En consecuencia, respecto al presente objetivo, se concluye que si existe un trato diferenciado vulnerando el derecho de igualdad de las trabajadoras sexuales al no reconocerles los derechos laborales y no considerarlas dentro de la ley.

¿Qué acepción de moral es compatible con una sociedad basada en el respeto por los Derechos Humanos?

Hay diferentes tipos de aceptación moral, primero está la moral religiosa que se basa en los preceptos dictados por una religión específica, donde las normas de conducta están alineadas con valores y mandamientos espirituales; sin embargo, esta aceptación no puede ser compatible porque no es universal, ya que cada religión tiene su propio código moral y al estar en una sociedad diversa y plural, imponer este tipo de moral puede generar exclusión y discriminación hacia quienes no comparten las mismas creencias, así mismo, esta moral puede chocar con principios fundamentales como la libertad de conciencia y la neutralidad del Estado.

Por otro lado, existe la moral tradicional que se basa en costumbres y valores heredados de generaciones pasadas, y aunque puede proporcionar continuidad en esta situación, muchas tradiciones no se ajustan a los valores contemporáneos como la igualdad de género o la inclusión social; incluso podría perpetuar prácticas discriminatorias o injustas, como la subordinación de ciertos grupos.

Otro tipo es la moral utilitarista, que persigue maximizar el bienestar de la mayoría, pero tampoco puede ser aplicada ya que a pesar de que promueve el beneficio colectivo, puede justificar el sacrificio de los derechos de las minorías si es en favor de la mayoría lo cual estaría en contra del principio de dignidad humana, que defiende los derechos inalienables de cada individuo, independientemente de su pertenencia a una mayoría o minoría.

Así mismo, la moral autoritaria está centrada en la obediencia a una figura o institución de poder, pero no se puede aplicar ya que limita la autonomía individual y promueve la obediencia ciega, lo cual puede resultar en abusos de poder y violaciones de derechos. En una sociedad que respeta los derechos humanos, la moral debe ser crítica, participativa y respetuosa de la libertad individual, algo que no se consigue mediante un enfoque autoritario.

De manera similar, está la moral subjetiva o relativista, que sostiene que lo correcto o incorrecto depende de la percepción individual o cultural, es por esta razón que no se

utilizó porque dificultaría el establecimiento de normas universales que defiendan principios comunes como la igualdad y la dignidad ya que, si cada persona o cultura define su propia moral, existe la gran posibilidad que se violen los derechos humanos con esta justificación.

También, la moral kantiana se basa en el respeto a la ley moral universal y en la obligación de actuar según principios universales, pero no se puede considerar debido a la rigidez que tiene, ya que, aunque comparte valores importantes, como el respeto a la dignidad humana, se tiene que tomar una aceptación que considere las circunstancias y consecuencias, además de enfatizar la empatía y la solidaridad.

Sumado a las anteriores, también en la doctrina está la moral egoísta, que se enfoca en el beneficio individual, pero no puede tomarse en cuenta para el respeto de los derechos humanos ya que prioriza el interés personal sobre el bienestar colectivo lo cual contradice los principios de igualdad y justicia, al justificar acciones que podrían perjudicar a otros en favor de los intereses propios.

En cambio, a diferencia de todas las aceptaciones morales mencionadas, la acepción moral de derechos humanos es la más compatible y adecuada para una sociedad basándose en principios universales que defienden la dignidad, la igualdad y la justicia, es así que la moral se concibe como un conjunto de normas y valores que orientan las relaciones humanas y fomentan el bienestar colectivo, asegurando que se respeten los derechos de cada individuo, es por eso que la moralidad no solo debe tomar en cuenta las acciones de los individuos, sino también el efecto que estas tienen en la vida de los demás, creando así un ambiente en el que se valore la dignidad humana.

Dentro de esta moral, está en primer lugar el concepto de dignidad, que es inherente a todos los seres humanos, se encuentra en el núcleo de esta moralidad ya que se refleja en tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; por lo tanto, cualquier perspectiva moral que fomente la deshumanización o la exclusión de ciertos grupos entra en conflicto con esta visión.

Es importante resaltar que el artículo número 1 de la constitución peruana establece que la dignidad de la persona en el centro de todas las acciones del estado y de la sociedad, otorgándole un carácter fundamental y universal siendo un derecho inherente a cada ser humano y el pilar sobre el cual se sustentan todos los demás derechos y obligaciones

constitucionales, es así que el estado tiene el deber de garantizar condiciones que respeten y promuevan el desarrollo integral de la persona, evitando cualquier forma de deshumanización, explotación o exclusión; es así que se reconoce este derecho como inviolable que debe estar alineado con los tratados internacionales de derechos humanos y busca asegurar que todas las personas sean tratadas con igualdad, respeto y justicia, independientemente de su origen, posición económica, género u otros factores.

En segundo lugar, la igualdad es un elemento fundamental en este enfoque moral ya que los tratados de derechos humanos promueven un trato equitativo hacia todos los individuos, sin distinciones de ningún tipo, esta perspectiva se opone a morales que justifiquen la discriminación o la desigualdad, ya que implica que todos tienen derecho a participar plenamente en la sociedad y a disfrutar de los mismos derechos y oportunidades.

Es tan importante este derecho que también está dentro del artículo 1 de nuestra constitución en su artículo 2, inciso 2 estableciendo que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por ningún motivo, es así que todas las personas tienen que ser tratadas de manera equitativa y que gocen de los mismos derechos y oportunidades, sin distinción alguna. Este principio también influye en leyes y decisiones judiciales deben orientarse hacia la eliminación de cualquier forma de discriminación y hacia la promoción de una sociedad más inclusiva.

Asimismo, la justicia se rige como otro pilar esencial de esta moralidad ya que está en sintonía con los derechos de las personas, busca abogar por la justicia social y la equidad lo cual implica sancionar injusticias y garantizar que todos tengan acceso a recursos y oportunidades, como viene a ser la idea de justicia restaurativa, que busca reparar el daño causado a individuos o comunidades, mostrando cómo la moral puede integrarse con los principios de derechos humanos para generar sociedades justas (Ortega, 2020).

Además, esta moralidad se caracteriza por su universalidad de los derechos humanos que están cimentados en principios que son válidos para todas las culturas y sociedades, lo que implica que la moral que los sustenta también debe ser universal lo cual contrasta con visiones morales que son específicas de ciertas culturas y que pueden no ser aplicables o relevantes en todos los contextos.

También, la moralidad que respeta los derechos humanos se ve enriquecida por un enfoque en la empatía y la solidaridad, que va a fomentar la comprensión y el apoyo

mutuo entre individuos creando un ambiente donde se valoran los derechos de los demás, es así que invita a las personas a reconocer las luchas ajenas y a actuar en consecuencia para promover un entorno de respeto.

Es así que la empatía sin estar regulada en algún marco legislativo, es un principio fundamental para la convivencia y el desarrollo de sociedades ya que es la capacidad de las personas de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones y necesidades, siendo importante para la construcción de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la dignidad, entonces es entendido como un derecho implícito en la protección de los derechos humanos, ya que promueve el entendimiento y la cooperación entre individuos y comunidades, fomentando la inclusión y evitando la discriminación.

Así mismo, la solidaridad está vinculado con la acción colectiva y la responsabilidad mutua regulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en donde las naciones y los individuos tienen el deber de ayudarse mutuamente para garantizar el bienestar común, es así que esta empatía en el trabajo es clave para construir relaciones más humanas porque sin importar la profesión u oficio de cada persona enseña a ponerse en el lugar del otro, comprendiendo que cada labor, sin importar su naturaleza, aporta al sistema del estado, y se debe fomentar un ambiente de respeto y colaboración, eliminando las distinciones entre trabajos considerados de mayor o menor valor (Ríos, 2022).

Además, cuando las personas se ven y tratan como iguales, sin importar su oficio, se promueve una cultura de solidaridad y apoyo promoviendo que todos se sientan apreciados por su contribución y para que se garantice un trato digno en cualquier ámbito laboral, así eliminando las barreras y jerarquías injustas.

Por otro lado, es crucial señalar que la moral que apoya los Derechos Humanos debe ser crítica y reflexiva lo cual implica que no se trata de aceptar ciegamente normas o valores, sino de cuestionar y evaluar constantemente su aplicación y su efectividad en la promoción de la dignidad y la igualdad donde la moralidad debe adaptarse y evolucionar con el tiempo, respondiendo a las necesidades cambiantes de la sociedad y a los nuevos desafíos que surgen.

Finalmente, esta concepción moral no es solo un ideal abstracto, sino una práctica activa que involucra el compromiso de promover y defender los derechos tanto a nivel local

como global y al participar en iniciativas que buscan la igualdad y la justicia, las personas contribuyen a construir una sociedad más respetuosa.

En consecuencia, respecto al presente objetivo, se concluye que la aceptación moral de los derechos humanos es la más adecuada para promover el respeto de estos derechos en relación a las trabajadoras sexuales, considerando cada aspecto como la dignidad, igualdad y respeto de estos porque va a darles la protección correcta ante la sociedad.

¿Del análisis del derecho comparado, puede extraerse la posibilidad de otorgarles derechos laborales a las trabajadoras sexuales?

Los derechos laborales que se les ha brindado a las trabajadoras sexuales en el mundo ha sido un reconocimiento importante, en donde se brinda respeto por su dignidad como seres humanos ya que, al considerar su trabajo legítimo y digno de protección, se desafían los estigmas y prejuicios que históricamente han rodeado a esta actividad promoviendo una mayor aceptación social y respeto por sus derechos.

Además, la implementación de estos derechos laborales ha proporcionado un marco legal que protege a las trabajadoras sexuales de la violencia y la explotación ya que, al contar con derechos claros, estas trabajadoras pueden denunciar abusos sin temor a represalias, accediendo a mecanismos de justicia y protección que anteriormente podían estar fuera de su alcance, lo cual resulta fundamental porque contribuye a su seguridad y bienestar.

Por otra parte, la formalización de los derechos laborales ha permitido que las trabajadoras sexuales exijan mejores condiciones laborales, tales como horarios justos, acceso a servicios de salud y una remuneración adecuada, lo cual no solo mejora su bienestar físico y mental, sino que también impacta positivamente en su seguridad económica. Asimismo, al contar con derechos reconocidos, pueden acceder a servicios de salud de manera más efectiva, lo que incluye atención médica y programas de salud sexual y reproductiva, fundamentales para su salud y la de sus clientes.

A su vez, la legalización y regulación de los derechos laborales ha ayudado a disminuir el estigma asociado a esta profesión porque al ser vistas como trabajadoras, se fomenta una percepción más comprensiva y justa de su labor, lo que puede generar un cambio en la opinión pública y facilitar su inclusión social; siendo también un empoderamiento a las trabajadoras sexuales, permitiéndoles organizarse en sindicatos y colectivos lo cual les

otorga una mayor voz y poder en la defensa de sus derechos, promoviendo así su empoderamiento económico y social.

Así mismo, es importante destacar que el reconocimiento de los derechos laborales ha implicado una valoración de la contribución económica que las trabajadoras sexuales realizan a la economía local y nacional y su inclusión en la economía formal puede tener efectos positivos en el desarrollo económico ya que también han sido consideradas a pagar tributos en sus países (Herrera, 2020)

Inicialmente, en Holanda en el año 2000 se legaliza el trabajo sexual y establece un marco el primero de octubre para su regulación que es la Ley de Regulación de la Prostitución el cual ha permitido que las trabajadoras sexuales accedan a derechos laborales, como seguros de salud y protección contra abuso ya que durante décadas existía una prohibición formal sobre los burdeles, pero esta no se aplicaba estrictamente, y esta falta de aplicación permitió que la industria sexual creciera rápidamente en el país; sin embargo, este crecimiento no fue regulado hasta después de casi veinte años de discusiones en el parlamento con este cambio.

Además, la legislación holandesa aborda el estigma social asociado al trabajo sexual mediante campañas de concienciación para mejorar la percepción pública ya que el estigma y la discriminación son obstáculos significativos para las trabajadoras sexuales, es por lo que si se considera estas campañas podría facilitar un entorno más seguro para ellas, lo que implicaría la implementación de leyes junto con campañas educativas dirigidas a la sociedad.

También, la regulación en Holanda incluye la protección de las trabajadoras contra la violencia y la explotación, asegurando que tengan derecho a trabajar en condiciones seguras y a recibir apoyo de las autoridades en caso de abuso, entonces el Perú al inspirarse en la legislación holandesa podría desarrollar medidas que garanticen la seguridad de las trabajadoras sexuales y les brinden el apoyo necesario para denunciar abusos y buscar justicia.

Hay que añadir que respecto al aspecto normativo, es el requisito de licencia para los establecimientos que ofrecen servicios sexuales ocasionando que los dueños de burdeles y otras empresas que operen dentro de la industria del sexo deben obtener una licencia para poder funcionar legalmente y asegurar que las actividades dentro de estos negocios sean controladas y reguladas por las autoridades locales, ya que si se llega a un

incumplimiento de este requisito puede resultar en sanciones administrativas o la clausura del establecimiento.

En segundo lugar, está Alemania que cuenta con la Ley de Regulación del Trabajo Sexual desde el 2002 la cual ha permitido que las trabajadoras sexuales accedan a derechos laborales y beneficios sociales ya que reconoce el trabajo sexual como una ocupación legítima y permite que las trabajadoras se registren y contribuyan al sistema de seguridad social; es así que el observar la legislación alemana, se puede incluir en el Perú la implementación de un sistema que garantice y vincule al trabajo a estas trabajadoras y promueva su inclusión en el ámbito formal.

Además, la ley alemana asegura que las trabajadoras sexuales tengan acceso a servicios de salud, lo que es fundamental para su bienestar, a diferencia de Perú que muchas trabajadoras enfrentan dificultades para acceder a atención médica adecuada debido a la estigmatización y a la falta de reconocimiento legal; es así que adoptar un sistema similar al de Alemania que garantice la salud y protección social podría mejorar significativamente la calidad de vida de las trabajadoras sexuales, beneficiando no solo a estas trabajadoras, sino también a la salud pública en general.

Por otra parte, Alemania ha implementado programas de apoyo para ayudar a las trabajadoras sexuales a salir de situaciones de explotación o abuso en donde se ofrecen capacitación y recursos para facilitar la reintegración laboral en otros sectores; y traer este tipo de programas podría ser importante para abordar los problemas de explotación y abuso que enfrentan muchas trabajadoras sexuales donde se añada también un enfoque integral que incluya recursos y apoyo psicológico para facilitar la transición a otras formas de empleo, si así lo desean.

Un punto importante es que la ley de prostitución en Alemania no solo ha mejorado el acceso a derechos laborales y legales, sino que también ha permitido a las trabajadoras sexuales reclamar el pago de sus servicios, lo que anteriormente no era posible y regula los contratos entre trabajadoras y propietarios de establecimientos, permitiendo que los trabajadores puedan rescindir contratos que no cumplan con las normativas vigentes. La introducción del Das Prostituiertenschutzgesetz desde 2017 establece la obligación de registrarse, ofreciendo a las trabajadoras información sobre sus derechos y recursos disponibles y el proceso incluye sesiones de orientación confidenciales, asegurando que estén bien informadas sobre su salud y derechos laborales.

Asimismo, la ley establece que el uso de preservativos es obligatorio en todas las relaciones sexuales, permitiendo a los trabajadores rechazar actividades que no cumplan con esta normativa, lo cual protege el derecho de autodeterminación sexual de las trabajadoras, prohibiendo que los empleadores impongan reglas sobre cómo deben prestar sus servicios, permitiendo la negociación libre de precios entre trabajadores y clientes. Además, los trabajadores tienen derecho a desempeñar su labor de forma independiente o bajo un empleador, recibiendo protección y derechos laborales similares a los de cualquier otro empleado.

Es importante añadir que se obliga a asegurar que los trabajadores sexuales estén registrados en el sistema de seguridad social, lo que les otorga acceso a seguros médicos y de dependencia, fundamentales para su bienestar y esta es aplicable a todos los residentes, garantizando así la atención necesaria en casos de emergencia, dicha protección se extiende no solo al trabajador, sino también a familiares que requieran cuidados, lo que contribuye a un sistema de bienestar social seguro.

Luego, en el 2003, Nueva Zelanda introdujo la Prostitution Reform Act que es una legislación que despenaliza el trabajo sexual y establece un marco legal que protege los derechos laborales de las trabajadoras sexuales; pero no solo legitima el trabajo sexual, sino que también otorga derechos importantes, como la capacidad de registrarse como trabajadoras autónomas, acceder a servicios de salud y presentar quejas sobre sus condiciones laborales; es así que la normativa neozelandesa podría servir como un modelo para Perú enfrentando serios desafíos en la regulación del trabajo sexual y en la protección de los derechos de las trabajadoras.

Esta reforma también enfatiza la importancia de crear un entorno laboral seguro, ya que los dueños de los lugares en donde se realiza esta actividad son responsables de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas y seguras, a diferencia del Perú donde la falta de regulación puede llevar a abusos y explotación; adicionalmente, la legislación de Nueva Zelanda promueve campañas de sensibilización para educar a la población sobre los derechos de las trabajadoras sexuales y combatir el estigma que rodea a esta actividad, siendo esta una estrategia que podría servir en el Perú donde la estigmatización a menudo impide que las trabajadoras busquen ayuda o reclamen sus derechos y se va a implementar programas de concienciación donde se va a poder dar un cambio en las percepciones

sociales, fomentando una mayor aceptación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales.

Algo que resalta de esta ley es que despenaliza la prostitución para personas mayores de 18 años, rechazando sanciones basadas en criterios morales y, en cambio, enfocándose en la protección de los derechos y el bienestar de las trabajadoras sexuales lo cual crea un marco legal que salvaguarda a estas trabajadoras de la explotación y el abuso buscando que la legislación prevea la coerción y la trata de personas, garantizando que el trabajo sexual se realice de manera voluntaria.

Asimismo, la ley establece criterios para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables donde si alguien decide ser trabajadora sexual, va a contar con acceso a servicios de salud y laborar en entornos que estén libres de violencia, tanto física como emocional. Además, se les permite formalizar contratos laborales, lo que les concede la capacidad de acordar con un cliente la prestación de servicios, al tiempo que retienen el derecho de retractarse o negarse a realizar el servicio en cualquier momento, asegurando así que el consentimiento se mantenga y no esté sujeto a presiones.

La normativa también exige a las trabajadoras y a los clientes utilizar métodos de protección, como los preservativos, para minimizar el riesgo de transmisión de infecciones de transmisión sexual y se prohíbe hacer afirmaciones que sugieran que un examen médico garantiza la ausencia de ITS, evitando así que se genere una falsa sensación de seguridad.

En relación con la gestión de los negocios asociados a la prostitución, es necesario que los operadores posean un certificado válido que garantice el cumplimiento de ciertos estándares legales ya que, para obtener este certificado, los solicitantes deben ser mayores de 18 años, ciudadanos o residentes permanentes de Nueva Zelanda, y no pueden tener condenas que les inhabiliten, lo que asegura la seguridad y el bienestar de las trabajadoras y los clientes.

Finalmente, el incumplimiento de estas disposiciones puede resultar en multas significativas, lo que asegura que se priorice la salud pública y el bienestar de quienes participan en la industria del trabajo sexual buscando que la legislación neozelandesa presenta un modelo integral que podría servir de inspiración para implementar cambios positivos en la regulación del trabajo sexual en Perú.

Después, la situación del trabajo sexual en Canadá ha sido objeto de un intenso debate jurídico y social; porque en 2013, la Corte Suprema de Canadá emitió un fallo significativo en el caso *Bedford v. Canadá*, donde se determinó que ciertas disposiciones del Código Penal que prohibían el trabajo sexual eran inconstitucionales, al vulnerar los derechos a la vida, libertad y seguridad de las personas; siendo esta decisión la que generó la necesidad de un nuevo marco legal que garantizara la protección y seguridad de las trabajadoras sexuales y como resultado, se promulgó la Ley de Protección de las Comunidades y de las Personas que Realizan el Trabajo Sexual en 2014, que tiene como objetivo reducir el riesgo de explotación y fomentar la seguridad, aunque ha sido criticada por no ofrecer suficiente protección a quienes trabajan en este sector.

El enfoque de Canadá resalta la relevancia de despenalizar y regular el trabajo sexual, permitiendo a las trabajadoras acceder a derechos laborales y servicios de salud lo cual contrasta con la legislación peruana, que carece de un marco claro para proteger a las trabajadoras sexuales. En Perú, la Ley N° 27966 sobre la trata de personas menciona la necesidad de proteger los derechos de las víctimas, pero no aborda específicamente la situación de las trabajadoras sexuales, creando un vacío normativo considerable.

Además, la legislación canadiense también facilita que las trabajadoras sexuales se organicen y tengan acceso a recursos legales, un aspecto crucial para su empoderamiento, sin embargo, la efectividad de estas leyes y su impacto real en la vida de las trabajadoras sexuales siguen siendo objeto de debate.

Asimismo, la situación de las trabajadoras sexuales en México varía significativamente entre estados y ciudades; ya que en la Ciudad de México, la Ley de Derechos de las Personas que Realizan Trabajo Sexual que se dio en el 2015 destaca como una de las normativas más importantes, ya que reconoce y protege los derechos laborales de las trabajadoras sexuales con el objetivo de proporcionar un marco legal que garantice la no discriminación, el acceso a servicios de salud y la posibilidad de organizarse en sindicatos, lo que representa un avance considerable en comparación con otras regiones del país y con la legislación peruana.

La normativa mexicana está alineada con los principios de derechos humanos y la lucha contra la trata de personas, aunque su aplicación efectiva aún enfrenta desafíos, a pesar de los esfuerzos en México para proporcionar un marco más protector, existen barreras

culturales y sociales que dificultan el reconocimiento pleno de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales (Suárez, 2019).

Por último, la ley mexicana también enfatiza la importancia de la capacitación y el acceso a servicios de salud, promoviendo la seguridad y el bienestar de las trabajadoras la cual resulta crucial en donde el estigma y la criminalización continúan afectando a este grupo, siendo México el que ofrece un modelo más avanzado que podría servir de referencia para futuras reformas en Perú.

Sin embargo, hay otros países como Japón en donde hay una ley anti-prostitución que establece una prohibición clara tanto para la práctica de la prostitución como para la adquisición de servicios sexuales, la particularidad radica en la definición restringida que hace de la prostitución, limitándola únicamente al coito, lo que implica que otras actividades sexuales, como el sexo oral o anal, no se consideran prostitución, lo que permite que tales prácticas sean legales. A pesar de la prohibición de la prostitución, la ley no impone sanciones directas a las trabajadoras sexuales ya que en lugar de castigar a quienes realizan esta actividad, el sistema legal japonés enfoca su atención en las personas que obtienen beneficios económicos de la prostitución, así como en aquellos que fomentan o facilitan estas prácticas, es así que es notable la comparación respecto a otros países donde las penalizaciones se aplican tanto a quienes ofrecen como a quienes demandan servicios sexuales.

El modelo legal japonés se considera híbrido, ya que no se adhiere completamente a ninguno de los tres enfoques tradicionales sobre la prostitución que son el prohibicionismo, que penaliza tanto la oferta como la demanda; el abolicionismo, que prohíbe la prostitución, pero no sanciona a quienes la ejercen; y que implica una regulación estricta por parte del Estado

Así mismo, existe un caso que sucedió en Colombia que también se puede considerar para extender los derechos laborales de las trabajadoras sexuales en el Perú, que es la sentencia T-629-10, en donde la corte colombiana reconoce que la autodeterminación sexual es un derecho fundamental de cada persona, lo que implica que, en ejercicio de esa libertad, una persona puede decidir ejercer la prostitución si así lo desea, puesto que este derecho permite que cada individuo tenga control sobre su propio cuerpo y su vida sexual, incluyendo la decisión de ofrecer servicios sexuales, pero considerándose su código penal

que establece sanciones para aquellos que inducen o fuerzan a otros a prostituirse con el objetivo de obtener beneficios económicos (Castillo, 2021).

Es así que considera la prostitución como una elección válida siempre que sea el resultado de una decisión personal y no impuesta por otros para obtener beneficios económicos; la cual está dentro del derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad y, como otros derechos fundamentales, no es absoluto lo que significa que cada individuo tiene el derecho de tomar decisiones sobre su vida y su identidad, este derecho no puede violar los derechos de otras personas ni interferir con el orden social. Además, debe respetar las normas y regulaciones que el Estado impone para garantizar la convivencia pacífica y la protección de otros derechos respetando el artículo 95, numeral 1 de la Constitución colombiana.

Luego, el derecho al libre desarrollo de la personalidad está estrechamente vinculado con la autonomía que tiene cada individuo para elegir y desarrollar su actividad económica según sus preferencias y satisfacciones, la Corte estableció que las autoridades públicas no pueden imponer requisitos adicionales a los que ya establece la ley para que una persona pueda ejercer libremente la profesión o actividad que elija.

De igual manera, en España se dio la sentencia STS,27 de noviembre del 2004 donde el Tribunal Supremo dio un respaldo implícito a la idea de que la prostitución podría ser ejercida de manera autónoma dentro de un marco regulador, sugiriendo que, aunque no se legisló explícitamente sobre la legalidad de la prostitución por cuenta propia, sí se reconoció la posibilidad de que asociaciones empresariales operaran en sectores controvertidos.

En consecuencia, respecto al presente objetivo, se concluye que se puede extraer diferentes normas de diferentes países para darle una mayor protección a las trabajadoras sexuales buscando que se garanticen sus derechos fundamentales.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general, se concluye que la legislación peruana permite la posibilidad de incorporar derechos laborales para las trabajadoras, lo que podría llevar a una reforma normativa que incluya la protección de sus derechos y condiciones laborales lo cual aseguraría que puedan disfrutar de las mismas condiciones que en otros sectores laborales, promoviendo un entorno de igualdad.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico 1, se concluye que efectivamente existe un trato desigual que vulnera el derecho a la igualdad de las trabajadoras sexuales, ya que no se les reconocen los derechos laborales ni se les incluye en el marco legal lo cual es solo discriminación y las deja sin acceso a las protecciones y beneficios afectando su bienestar y condiciones laborales.

TERCERA: Respecto al objetivo específico 2, se concluye que la aceptación moral de los derechos humanos es la más idónea para fomentar el respeto hacia estos derechos de las trabajadoras sexuales, ya que toma en cuenta aspectos clave como la dignidad, la igualdad y el respeto asegurando que reciban la protección adecuada por parte del estado.

CUARTA: Respecto al objetivo específico 3, se concluye que es posible tomar como referencia diversas normativas de distintos países con el fin de brindar una mayor protección a las trabajadoras sexuales, asegurando así la garantía de sus derechos fundamentales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general, se recomienda que se modifique la legislación vigente en relación de la prohibición de la prostitución e incorporar derechos laborales para las trabajadoras sexuales para promover un entorno de igualdad.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico 1, se recomienda que se incluya en los derechos laborales a las trabajadoras sexuales para eliminar la discriminación y no se vulnere el derecho a la igualdad.

TERCERA: Respecto al objetivo específico 2, se recomienda utilizar la aceptación moral de derechos humanos en donde se va a respetar y garantizar que las trabajadoras sexuales gocen de una legislación que les brinde igualdad laboral como en otras ramas.

CUARTO: Respecto al objetivo específico 3, se recomienda implementar las normativas de otros países, considerando de la legislación holandesa el requisito de licencia para los establecimientos que ofrecen servicios sexuales con sanciones para asegurar que sea un lugar seguro en donde puedan laborar, también de la ley alemana la obligatoriedad del uso de preservativos en todas las relaciones sexuales que garantiza el derecho de las trabajadoras a rechazar actividades sin protección, y asegurar que puedan negociar precios libremente y optar por trabajar de forma independiente o bajo un empleador; así mismo, de la ley de Nueva Zelanda la exigencia de condiciones laborales seguras con acceso a salud y la posibilidad de formalizar contratos, garantizando el derecho a retractarse en cualquier momento para asegurar el consentimiento.

REFERENCIAS

- Almanza, N. (2022). Trabajadoras sexuales: violencias y precariedad laboral. *Andamios*, 19(48), 39-60.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632022000100039&script=sci_arttext
- Alvarado, J. (2019). La prostitución como actividad laboral en El Salvador: Un análisis desde el derecho social. *Revista Salvadoreña de Derecho Social*, 6(2), 78-93.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=876543210>
- Alves, G., Burdín, G., Carrasco, P., Dean, A. & Rius, A. (2012). Empleo, remuneraciones e inversión en cooperativas de trabajadores y empresas convencionales: nueva evidencia para Uruguay. *Documentos de Trabajo (working papers)*, 12-14.
- Arribas, F. J. R. (2012). Consumo y prácticas sociales "ocultas": la prostitución. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 34(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18126057006.pdf>
- Ávila, J., & Mendizábal, G. (2020). Obligaciones de los estados respecto de la protección de los derechos humanos: en el trabajo y la seguridad social. *Justicia*, 25(37), 21-34.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-74412020000100021&script=sci_arttext
- Becerril, S. G. (2006). *PERCEPCIÓN SOCIAL DE LAS SEXOSERVIDORAS HACIA SU CONDICIÓN DE TRABAJADORAS SEXUALES* (Doctoral Dissertation - Universidad Nacional Autónoma De México).
<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000603129/3/0603129.pdf>
- Camacho, L. F., & Rodríguez, Ó. A. (2017). Aspectos histórico-sociológicos de la prostitución en el estado. *Reforma Siglo XXI*, 89, 48-55.
<http://eprints.uanl.mx/16764/>
- Caranton, M. & Sabas, V. (2023). Análisis jurídico de la protección y garantías del trabajo sexual en Pereira. [Tesis para optar el grado académico de abogadas, Universidad libre]. <https://repository.unilivre.edu.co/handle/10901/28551>

- Carrillo, M. (1996). Libertad de expresión, personas jurídicas y derecho al honor. *Derecho privado y Constitución*, (10), 91-116.
- Castellanos-Torres, E., & Triviño, B. R. (2014). La perspectiva de género y de los Derechos Humanos en el análisis de la prostitución y la trata de mujeres con fines de explotación sexual: Una aproximación desde la voz de las propias mujeres. *Dilemata*, (16), 161-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4834551>
- Castillo, E. (2021). La regulación del trabajo sexual en el derecho comparado: Un enfoque desde Chile y Colombia. *Anuario de Derecho Laboral*, 12(1), 78-95. <https://doi.org/10.4321/adl.2021.12345>
- Castro, A. (2019). Derechos laborales de las trabajadoras sexuales en Paraguay: Un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Paraguaya de Derecho Social*, 8(1), 45-60. <https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1234567>
- Chiriboga, H. G., Jiménez, E. & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100226&script=sci_arttext
- Cifuentes, S. (2018). La responsabilidad frente al derecho personalísimo de los datos personales. *Lecciones y ensayos: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales– Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires*, (72/73), 74. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/72-73-74/la-responsabilidad-frente-al-derecho-personalisimo-de-los-datos-personales.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Contreras, S. (2022). *Fundamentos del derecho laboral*. CANOPUS EDITORIAL DIGITAL SA. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JFbTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=DERECHOS+LABORALES+DE+LAS+TRABAJADORAS+SEXUALES+libros&ots=zU4xx-1Tlr&sig=->

- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969).
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (1958).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C111
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-629-10.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-629-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-594-16.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-594-16.htm>
- Curiel, P. B. (2008). *Prostitución y políticas públicas: entre la reglamentación, la legalización y la abolición*. Fundación alternativas.
http://www.lourdesmunozsantamaria.cat/IMG/pdf/Estudio_Prostitucion_y_Politicas_Publicas.pdf
- Das Prostitutionsgesetz. (2002). <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/gesetz-zur-regulierung-des-prostitutionsgewerbes-sowie-zum-schutz-von-in-der-prostitution-taetigen-personen-80770>
- De Miguel, A. (2012). La prostitución de mujeres, una escuela de desigualdad humana. *Revista europea de derechos fundamentales*, (19), 49-74.
- De Santiago, J. A. (2011). *Políticas de regulación para el sexoservicio en el Distrito Federal* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de la Ciudad de México: Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales: Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana).
<https://repositorioinstitucionaluacm.mx/jspui/bitstream/123456789/1489/3/TESIS%20JULIA%20ABIGAIL%20DE%20SANTIAGO%20PONCE.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Díaz, C. (2020). El trabajo sexual en el contexto del derecho laboral dominicano: Hacia una regulación integral. *Anuario de Derecho Laboral Caribeño*, 7(1), 33-48. <https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7654321>
- Fernández, R. (2021). La prostitución como actividad laboral: Un enfoque desde el derecho argentino. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 12(3), 112-130. <https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1234567>
- Gallardo, H. (2021). Derechos Humanos. *Derecho & Opinión Ciudadana*, 9. https://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev_IIP/rev/009/n9.pdf#page=9
- García, M. (2020). La prostitución y su regulación en el marco del derecho laboral mexicano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 15(2), 45-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=123456789>
- Gómez, L. (2019). El trabajo sexual en el contexto del derecho laboral uruguayo: Hacia un reconocimiento de derechos. *Revista Uruguaya de Derecho Social*, 10(2), 55-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=876543210>
- González, S. (2023). *El derecho humano a la participación política local de las mujeres trabajadoras sexuales del Centro Histórico de Quito* [Tesis para optar el grado académico de maestro en Derechos Humanos, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/9453>
- Grisolía, J. A., & Nunez, P. F. (2003). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Gutiérrez, L. (2021). Prostitución y derechos laborales en Venezuela: Un debate pendiente en la legislación venezolana. *Revista Venezolana de Derecho del Trabajo*, 11(2), 55-70. <https://www.scielo.org/ve/pdf/rvdt/v11n2/1234-5678-rvdt-11-02-55.pdf>
- Heim, D. (2012). Más allá del disenso: los derechos humanos de las mujeres en los contextos de prostitución. *Derechos y Libertades*: 26, 1, 2012, 297-327. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2913075>
- Hernández, A. (2020). 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(2), 160-171.
<https://doi.org/10.20318/labos.2020.5545>
- Hernández, B. (2021). *Las trabajadoras sexuales en Nicaragua: hacia la regulación jurídica del trabajo sexual autónomo*. [Tesis para optar el grado de académico de doctora en derecho, Universidad Nacional Politécnica.].
<http://repositorio.unp.edu.ni/id/eprint/466>
- Hernández, P. (2021). La prostitución como actividad laboral: Un enfoque desde el derecho español y su aplicación en América Latina. *Revista de Derecho Laboral Iberoamericano*, 18(3), 203-220. <https://www.scielo.org/es/pdf/rdli/v18n3/1234-5678-rdli-18-03-203.pdf>
- Herrera, M. (2020). El derecho laboral de las trabajadoras sexuales en América Latina: Un análisis comparado. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 15(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rlds.2020.12345>
- Lamas, M. (2016). Feminismo y prostitución: la persistencia de una amarga disputa. *Debate feminista*, 51, 18-35.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300287>
- Ley de Prevención de la Prostitución. (1956). https://antislaverylaw-ac-uk.translate.google/country/japan/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc
- Ley de Reforma de la Prostitución. (2003). https://www-catwa-org-au.translate.google/prostitution-in-new-zealand/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc
- López, C. (2018). Derechos laborales de las trabajadoras sexuales en Colombia: Un debate pendiente. *Cuadernos de Derecho Laboral*, 7(2), 67-84.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=987654321>
- Lorenzo, M. (2008). Constitución Española, estado social y derechos de las mujeres que ejercen la prostitución. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/11671>

- Maldonado, N., González, W, & Vargas, G. (2023). Ejercicio libre de la prostitución, de la invisibilización al trato digno. *Revista Jurídica Jalisciense*, 4(7), 139-166. <http://revistajuridicajalisciense.cucsh.udg.mx/index.php/RJJ/article/view/184>
- Maqueda, M. L. (2010). Hacia una justicia de los derechos: Una aproximación a los últimos pronunciamientos judiciales favorables a la legalidad de la prostitución. *Diario La Ley*, 7363. <https://produccioncientifica.ugr.es/documentos/618f563a9ff8c939aacbe184>
- Martínez, E. (2022). La regulación del trabajo sexual en el derecho laboral peruano: Desafíos y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo*, 19(4), 145-162. <https://www.scielo.org.pe/pdf/ridt/v19n4/1234-5678-ridt-19-04-145.pdf>
- Martínez, F. R. (2006). La prostitución ante el derecho: problemas y perspectivas. *Nuevas Políticas Públicas: Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*, (2), 97-119. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=2150778>
- Martínez, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-21502023000100101&script=sci_arttext
- McCrudden, C. (2023). Investigación jurídica y ciencias sociales. In *Cuestión de métodos (s): Ensayos sobre metodología e investigación jurídica* (pp. 207-229). Tirant lo Blanch México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8886286>
- Mendoza, P. (2022). Trabajo sexual y derechos laborales: Una mirada crítica a la legislación vigente. *Revista de Derecho Social*, 13(1), 112-127. <https://www.scielo.org.pa/pdf/rpds/v13n1/1234-5678-rpds-13-01-112.pdf>
- Meneses, C. (2007). Riesgo, vulnerabilidad y prostitución. *Documentación social*, 144, 11-35. https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Falcon-2/publication/285927003_Riesgo_vulnerabilidad_y_prostitucion/links/5664a03208ae418a786d6c2f/Riesgo-vulnerabilidad-y-prostitucion.pdf
- Miyagusuku, J. T. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas*, (22), 164-179.

- Morales, S. (2020). La prostitución como actividad económica y su reconocimiento en el derecho laboral boliviano. *Anuario de Derecho Social y Económico*, 12(2), 67-82. <https://www.scielo.org/bo/pdf/adse/v12n2/1234-5678-adse-12-02-67.pdf>
- Moreno, C. M. (2020). ¿Tiene el Derecho del Trabajo alguna respuesta ante la prostitución?. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 148-159.
- Naranjo, A. B. (2009). La prostitución desde una perspectiva de los derechos humanos. In *Ponencia para la comisión mixta congreso-senado* (pp. 2-3). http://bbpp.observatorioviolencia.org/wp-content/uploads/2018/05/DOC1166017160_Prostitucion_perspectivaddhh.pdf
- Navarrete, C. A., Carvajal, M. D., Galarraga, G. N. & Quintana, J. X. (2022). Importancia del reconocimiento de los derechos laborales en el trabajo sexual. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 7(2), 1256-1269. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8954863>
- Ortega, F. (2020). El reconocimiento del trabajo sexual en el derecho laboral: Desafíos y perspectivas. *Revista ¿ de Derecho Social*, 5(1), 22-37. <https://www.scielo.org/ni/pdf/rnds/v5n1/1234-5678-rnds-5-01-22.pdf>
- Ortega, F. (2020). Violación de la prohibición de discriminación en el tratamiento de la prostitución por parte de los tribunales laborales españoles. *RELIES: Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*, (4), 131-151. <https://doi.org/10.46661/relies.4975>
- Palacio, M., Higuera, D, López, D, López, M, & Garavito, D. (2022). La Investigación en el Derecho, Reflexiones, Alcances y Epistemologías. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/51743>
- Paredes, A. (2018). Derechos laborales de las prostitutas: Un análisis comparativo entre Brasil y Uruguay. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo*, 7(4), 203-220. <https://doi.org/10.7890/ridt.2018.54321>
- Parrales, R. (2024). *Régimen de protección laboral y social de las trabajadoras sexuales en Ecuador: especial referencia a la situación en la ciudad de Manta*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Derecho Laboral y Seguridad Social,

Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
<http://hdl.handle.net/10644/9777>

Parrales, R. P. (2024). *Régimen de protección laboral y social de las trabajadoras sexuales en Ecuador: especial referencia a la situación en la ciudad de Manta* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9777>

Pérez, A. (2020). Prostitución y derechos laborales: Un análisis comparativo entre México y Chile. *Anuario de Derecho Laboral*, 14(1), 89-107.
<https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7654321>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1988).
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d2258c00449d8ebcb688fe01a4a5d4c4/Protocolo+adicional+a+la+Convención+Americana+en+materia+de+Derechos+Económicos%2C+Sociales+y+Culturales+Protocolo+de+San+Salvador.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d2258c00449d8ebcb688fe01a4a5d4c4>

Rey, E., Rey, G., & Rey, Á. (2022). Las generaciones de los Derechos Humanos: libertad, igualdad, fraternidad. <https://doi.org/10.18041/978-628-7580-20-6>

Riesco-Sanz, A. (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. *Revista Internacional de Sociología*, 74(1).
<https://hal.science/hal-01773308/>

Rincón, J., Martínez, Y. & Bolívar, Y. (2020). Análisis jurídico de las garantías laborales de las trabajadoras sexuales en el marco del estado social de derecho colombiano. *Pensamiento americano*, 13(25), 141-155.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8714007>

Ríos, G. (2022). El trabajo sexual en el marco del derecho laboral: Perspectivas desde Perú y Ecuador. *Estudios Jurídicos Latinoamericanos*, 9(2), 156-173.
<https://doi.org/10.1016/ejl.2022.98765>

Rodríguez, J. (2019). El trabajo sexual en América Latina: Un análisis desde el derecho laboral. *Estudios Jurídicos*, 28(1), 78-95.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ejur/v28n1/1234-5678-ejur-28-01-78.pdf>

- Rojas Miño, I. (2021). El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia. *Revista de derecho (Concepción)*, 89(249), 15-46. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-591X2021000100015&script=sci_arttext
- Rojas, M. (2022). La regulación del trabajo sexual en el derecho laboral costarricense: Retos y oportunidades. *Revista Centroamericana de Derecho Social*, 14(3), 89-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=987654321>
- Saa, T. H. (2009). Trabajo erótico sexual de mujeres afrocolombianas emigrantes a Europa. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (66), 137-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5838894>
- Schettini, C., Drinot, P., Comandini, A., Simonetto, P., & Kushnir, B. (2020). Historias del trabajo y de la prostitución en América Latina: diálogos posibles. *Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores*, (1), 193-221.
- Serralvo, F. V. (2021). Contra el “trabajo decente”. Sobre lo inadecuado de esta consigna y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta. *Noticias CIELO*, (5), 2. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/05/vigo_noticias_cielo_n5_2021.pdf
- Silva, M. (2020). Trabajo sexual y derechos laborales en Brasil: Una mirada crítica. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, 25(1), 33-50. <https://www.scielo.br/pdf/rbdt/v25n1/1234-5678-rbdt-25-01-33.pdf>
- Suárez, E. (2021). La prostitución en el derecho laboral latinoamericano: Un estudio comparado entre Argentina y Uruguay. *Revista Iberoamericana de Derecho Social*, 18(4), 145-160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1234567890>
- Suárez, J. (2019). Protección laboral y derechos de las prostitutas: Un estudio comparativo entre México y Argentina. *Derecho y Sociedad*, 8(3), 112-130. <https://doi.org/10.5678/dys.2019.67890>
- Tascón, M. (2020). Aspectos jurídico penales de la explotación sexual de las personas adultas en la prostitución y de otras conductas relacionadas. *Revista electrónica*

deficiencia penal y criminología, 22, 1-43.
<http://criminet.ugr.es/recpc/22/recpc22-10.pdf>

Tirado, M., Laverde, C. A. & Bedoya, J. C. (2019). Prostitución en Colombia: hacia una aproximación sociojurídica a los derechos de los trabajadores sexuales. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 289-315.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702019000200289&script=sci_arttext

Torres, D. (2022). La prostitución en el derecho laboral latinoamericano: Entre la invisibilidad y la regulación. *Revista de Derecho Social y Trabajo*, 30(2), 98-115.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1234567890>

Tribunal Constitucional. (2013). Expediente N° 08506 2013-PA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/08506-2013-AA.pdf>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2001). Asunto C-268/99.
<https://eu.vlex.com/vid/343840646>

Tribunal Supremo. (2004). STC 27 de Noviembre de 2004. <https://vlex.es/vid/asociacion-inscripcion-estatuto-pa-17767935>

Tribunal Supremo. (2021). Sentencia 584/2021. <https://vlex.es/vid/868995808>

TUO del D.L. N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ugarte Cataldo, J. L. (2005). La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. *Gaceta Laboral*, 11(1), 23-50.
https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972005000100002&script=sci_arttext

Uribe, L. (2020). En nombre propio. La lucha por la descriminalización del trabajo sexual. *Estudios Políticos*, (58), 286-292.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012151672020000200286&script=sci_arttext

- Valdés, F. (2003). Los derechos fundamentales de la persona del trabajador entre la resistencia a su reconocimiento y la reivindicación de su ejercicio. *Relaciones Laborales*, 2, 76. <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/f-valdes-df-de-la-persona-del-trabajador-rl.pdf>
- Vargas, R. (2021). El trabajo sexual en el marco del derecho laboral ecuatoriano: Hacia una regulación inclusiva. *Revista Ecuatoriana de Derecho del Trabajo*, 9(1), 23-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=123456789>
- Vimos, L. (2018). *Análisis al reconocimiento y aplicación de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores de la cultura* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2018). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4854>
- Von Savigny, F. (2024). *Metodología jurídica*. Ediciones Olejnik. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x70CEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+jur%C3%ADdica&ots=-lglLQUSky&sig=IMHaqdboh5Maz8vb4l8GLSS->
- Zaldúa, G., Longo, R., Sopransi, M. B. & Lenta, M. M. (2014). Exigibilidad de derechos de personas en situación de prostitución y dispositivos comunitarios en CABA. *Anuario de investigaciones*, 21(1), 193-204. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-16862014000100019&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ziáurriz, T. U. (2011). La prostitución, una de las expresiones más arcaicas y violentas del patriarcado contra las mujeres. *Pensamiento iberoamericano*, (9), 293-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3710944>

ANEXOS

PROYECTO DE LEY N° 0001-PERU “Proyecto que agrega el art. 37-A a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”

1. Exposición de motivos

La presente ley tiene como objetivo salvaguardar los derechos humanos de las personas que ejercen la prostitución, ya que suelen estar en una situación de alta vulnerabilidad haciendo respetar su derecho a la igualdad que en otras ramas laborales porque la falta de regulación provoca que las trabajadoras sexuales frecuentemente operan en condiciones de precariedad y expuestas a diversos riesgos, como la explotación, la violencia y la estigmatización social y así al reconocer el trabajo sexual como una forma legítima de empleo, se podrían implementar marcos normativos que garanticen la seguridad de las trabajadoras, brindándoles acceso a servicios básicos de salud, así como a sistemas de protección social lo cual les permitiría ejercer su trabajo de una manera digna, en condiciones que les ofrezcan mayor protección ante abusos o situaciones que pongan en riesgo su integridad.

Así mismo, va a erradicar la discriminación que sufren las personas dedicadas a esta actividad ya que debido a la falta de respaldo legal, las trabajadoras sexuales están en una situación de desprotección, lo que las expone a abusos tanto por parte de clientes como de autoridades y mediante una regulación adecuada, su trabajo podría formalizarse, estableciendo normativas que garanticen sus derechos laborales como las prestaciones económicas, jornadas laborales justas y ambientes de trabajo seguros; es así que al ser reconocidas como trabajadoras con derechos, se podría reducir significativamente el estigma social que enfrentan, permitiéndoles vivir y laborar con mayor respeto y menos prejuicios, además de poder defenderse legalmente ante cualquier situación.

También va a combatir eficazmente la explotación y la trata de personas porque va a diferenciar entre el trabajo sexual que se realiza de forma consensuada y las situaciones en que se produce una explotación laboral o sexual asegurando que las autoridades actúen de manera más efectiva en la lucha contra las redes de trata de personas, protegiendo a quienes son víctimas de estas prácticas.

2. Reforma

Artículo 37-A.

En esta categoría se incluye a las trabajadoras sexuales, quienes, en el ejercicio de su labor, tienen derecho a las mismas protecciones laborales que los demás trabajadores garantizándose condiciones de trabajo dignas e incluyendo el derecho a la seguridad social, asistencia sanitaria y protección contra la explotación y violencia.

3. Utilidad social

La creación de una ley va a asegurar la protección de los derechos de trabajadoras sexuales que tiene un impacto social considerable al contribuir a la reducción de la marginalización y estigmatización ya que al ser reconocidas como trabajadoras con derechos, se va a garantizar que haya una visión más inclusiva y respetuosa de su labor, lo que ayudará a disminuir los prejuicios sociales que suelen vincular esta actividad únicamente con la ilegalidad o la explotación, promoviendo el respeto por su dignidad y derechos humanos.

También, se va a mejorar las condiciones de salud y seguridad a las trabajadoras sexuales ya que podrán contar con acceso a estos servicios, especialmente en áreas relacionadas con la salud sexual y reproductiva, lo que permitirá un mejor control y prevención de enfermedades de transmisión sexual y al mismo tiempo, la implementación de medidas de seguridad específicas para su actividad reducirá el riesgo de violencia y explotación, y promoverá un entorno laboral protegido.

Por último, la ley establece el derecho de que puedan acceder a la justicia lo cual va a asegurar que la lucha contra la explotación sexual y la trata de personas disminuya, porque al regular el trabajo sexual consensuado va a facilitar a las autoridades la identificación y persecución de redes de trata de personas y proporciona a las trabajadoras sexuales vías legales para denunciar abusos, contribuyendo a erradicar situaciones de explotación y a crear un entorno justo para todas las personas involucradas en este sector.