

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la
protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la
ciudad de Latacunga**

Paulina Elizabeth Mena Bonilla

Tutora: Elisa Verónica Lanás Medina

Quito, 2023



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Paulina Elizabeth Mena Bonilla, autora del trabajo intitulado “Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

21 de febrero de 2023

Firma: _____

Resumen

El derecho al trabajo sexual en la ciudad de Latacunga se origina dentro de un mercado laboral que involucra a la oferta y demanda, y no brinda ningún tipo de protección y garantía jurídica para quienes ejercen esta actividad en los centros de tolerancia, vulnerando de esta forma los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social.

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar de qué forma se vulneran los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

Ahora bien, la metodología utilizada es jurídico-social; en tal virtud es jurídico, porque recoge un análisis de la normativa legal nacional e internacional sobre el derecho al trabajo; y, es social porque involucra al servicio sexual que se relaciona con aspectos sociales, políticos, psicológicos, culturales, económicos, todo ello se correlaciona porque contiene aspectos referentes al trabajo y a los derechos de salud, seguridad laboral y protección social que se desprenden de esta modalidad de trabajo.

Por último, dentro de los resultados se observó que el desarrollo del trabajo sexual es vulnerado pese a estar reconocido como tal en la legislación ecuatoriana porque no existen los medios y mecanismos jurídicos adecuados que permitan protegerlo.

Palabras clave: centros de tolerancia, protección social salud, seguridad laboral, trabajo sexual, vulneración

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios por ser mi fortaleza, mi esperanza
y mi fe.

A mi Madre Amparito, por ser mi inspiración, mi mano amiga y ayuda desinteresada en
todos y cada uno de los momentos de mi vida, ya que sin su abnegado actuar no hubiese
sido posible estar en este sitio.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios por todas las bendiciones que ha derramado ante mí.

A mi madre Amparito, por todo ser mi todo y el apoyo durante este proceso académico y todas las fases de mi vida.

A mi abuelita Fanny, por ser mi motor educativo, el pilar de lo que ahora soy.

A mi querido tío Carlos, más que eso, un amigo, hermano y padre, por extenderme su mano desde mis primeros años de vida y ser mi apoyo.

A mi esposo Jaime, por ser partícipes en esta nueva etapa educativa.

A mis hijos Maite e Ismael, por ser la inspiración de mi superación.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente en sus aulas.

A mis docentes de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social por todos los conocimientos impartidos.

A mi tutora Dra. Elisa Lanas, por el esmero, dedicación y confianza brindada y su predisposición en la guía para la realización de este trabajo.

Tabla de contenidos

Introducción.....	15
Capítulo primero: Salud y seguridad laboral y a la protección social en el trabajo sexual	19
1. El Estado como Estado de derechos y justicia.....	19
1.1. El Estado como ente interviniente en el ejercicio de la actividad laboral	20
2. Modelos de protección del trabajo sexual.....	24
3. Formas para aportar a la protección del trabajo sexual.....	29
3.1. Garantías constitucionales	31
3.1.1. Garantías normativas	31
3.1.1.1. Reformas legales.....	35
3.1.2. Garantías Jurisdiccionales.....	38
3.1.3. Políticas públicas, servicios públicos, y participación ciudadana	44
3.1.3.1. Acciones afirmativas.....	50
4. Razones para proteger los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social en el ejercicio del derecho al trabajo sexual	51
4.1. Constitución de la República del Ecuador	51
4.2. Código de Trabajo	53
4.2.1. Principio protector	55
4.2.2. Principio de continuidad laboral o estabilidad laboral.....	58
4.2.3. Principio de supremacía de la realidad	58
4.2.4. Principio de razonabilidad	59
4.2.5. Principio de buena fe	60
4.2.6. Principio de intangibilidad.....	61
4.2.7. Principio de obligatoriedad del trabajo	62
4.2.8. Principio de Igualdad y no discriminación	62

4.2.9. Principio de progresividad y no regresividad	62
4.2.10. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	63
4.3. Ley Orgánica de Seguridad Social.....	63
4.4. Código Orgánico Integral Penal	65
4.5. Disposiciones legales administrativa	65
5. Derechos Humanos	67
5.1. Organización Internacional del Trabajo.....	68
Capítulo segundo: Condiciones en las que se ejerce el trabajo sexual en la ciudad de Latacunga.....	75
1. Condiciones de salud	77
1.1. Salud sexual y reproductiva	77
2. Condiciones de seguridad laboral	83
2.1. Seguridad y salud ocupacional.....	84
2.1.1. Riesgos de trabajo en el ejercicio del trabajo sexual	89
2.1.1.1. Riesgos físico	92
2.1.1.2. Riesgo químico	95
2.1.1.3. Riesgos biológicos	96
2.1.1.4. Riesgo psicosocial.....	97
2.1.1.5. Riesgos ergonómicos	105
2.1.1.6. Riesgos ambientales.....	106
2.1.1.7. Riesgos mecánicos	107
2.1.1.8. Consideraciones finales	107
2.2. Calificación de los riesgos de trabajo	109
2.2.1. Accidentes de trabajo	109
2.2.2. Accidentes in itinere	112
2.2.3. Enfermedades profesionales	113
2.3. Prevención de riesgos laborales en los centros de tolerancia en Latacunga.....	114

2.3.1 Obligaciones mínimas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.....	116
2.3.2 Recomendaciones en prevención de riesgos laborales	119
3. Condiciones de protección social.....	120
3.1. Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	122
4. Consideraciones complementarias de las entrevistas realizadas	123
Capítulo tercero: Propuesta de protección mínima de los derechos de salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual.....	127
1. Protección mínima del derecho a la salud para el trabajo sexual en los centros de tolerancia.....	127
1.1. Ámbito nacional.....	127
1.2. Ámbito local	128
2. Protección mínima de la seguridad laboral para el trabajo sexual en los centros de tolerancia.....	130
2.1. Ámbito nacional.....	130
2.2. Ámbito local	132
3. Protección social mínima para el trabajo sexual en los centros de tolerancia	133
3.1. Ámbito nacional.....	133
3.2. Ámbito local	134
4. Protección especial	134
Conclusiones y Recomendaciones	135
Bibliografía.....	139

Introducción

El derecho al trabajo sexual en la ciudad de Latacunga se origina dentro de un mercado laboral que involucra a la oferta y demanda, dando lugar a un ámbito socio económico muy amplio que no ha generado ningún tipo de protección jurídica para las trabajadoras, olvidándose de tal forma de la efectivización de los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social que les corresponde.

Esto surge porque el Estado ecuatoriano ha olvidado su naturaleza de derechos y justicia, dejando de cumplir de forma estricta las obligaciones y responsabilidades que le son otorgadas por la constitución, para la efectivización de garantías normativas, políticas públicas, acciones afirmativas y garantías jurisdiccionales.

Por ello, la presente investigación busca responder la siguiente formulación del problema ¿De qué forma se vulneran los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del derecho al trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga?, en base al desarrollo de tres objetivos específicos que son: analizar teórica y normativamente cuales son los derechos laborales y de manera específica, qué debe garantizar el Estado en materia de salud y seguridad laboral, y protección social en el ejercicio del trabajo sexual, analizar las condiciones en las que las mujeres ejercen el trabajo sexual en la ciudad de Latacunga y proponer un sistema de protección mínima de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del derecho al trabajo sexual de las mujeres, en base a la información obtenida en la ciudad de Latacunga.

Dicha investigación se justifica por su originalidad al ser un tema actual, novedoso y de gran impacto social, económico, político y jurídico, si bien el estudio del trabajo sexual se ha abordado en anteriores investigaciones ninguna lo ha hecho respecto de las trabajadoras sexuales en la ciudad de Latacunga, como tampoco, respecto de la salud y seguridad laboral, y protección social específicamente.

Es importante y trascendente porque el trabajo sexual al ser uno de los oficios y profesiones más antiguas del mundo, permite identificar cuáles son los factores y en qué medida se vulneran los derechos laborales a la salud, seguridad laboral y protección social de este grupo de mujeres, desde perspectivas protectoras en la ciudad de Latacunga.

Es beneficioso porque la presente temática al estar correlacionada con el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, especialmente con el Eje Económico, que mantiene como objetivo n.º 1 el “Crear y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”,¹ permite que se cumpla con la política n.º 1.1 que versa sobre “Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+”², De este modo, se efectivizarían y protegerían los derechos a la salud, seguridad laboral y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres de la ciudad de Latacunga, bajo los parámetros constitucionales y legales en materia laboral.

El acopio y procesamiento de la investigación seguirá una metodología jurídico-social; en tal virtud es jurídico, porque recoge un análisis de la normativa legal nacional e internacional sobre el derecho al trabajo; y, es social porque involucra al servicio sexual que se relaciona con aspectos sociales, políticos, psicológicos, culturales, económicos, todo ello se correlaciona porque contiene aspectos referentes al trabajo y a los derechos de salud, seguridad laboral y protección social que se desprenden de esta modalidad de trabajo.

La presente temática se centrará en dos tipos de investigación: el primero es de tipo jurídico descriptivo porque descomponen todos los aspectos que comprenden el trabajo sexual, ofreciendo una estructuración más adecuada de la norma jurídica de acuerdo a las necesidades e intereses existentes; y, el segundo tipo de investigación responde al jurídico proyectivo porque se enfoca en mejorar las condiciones laborales de la prestación del servicio sexual que ofrecen las mujeres de la ciudad de Latacunga, como una solución y protección a los derechos de salud, seguridad laboral y protección social.

El método cualitativo se guiará por las técnicas de la observación directa, y el análisis y recolección de la información: el primero, mediante el desarrollo de los instrumentos que fueren necesarios mediante la ejecución de la investigación, como fichas de observación, preguntas y cotejos durante la recolección de la información; y el segundo, con la recolección de información proveniente de libros, documentos, revistas,

¹ Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, *Plan de Creación de Oportunidades* (Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2021), 49, <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>.

² Ibid.

doctrina, jurisprudencia, normativas y cualquier otro documento de índole jurídico, pretendiendo adentrarse en la realidad actual mediante la visualización personal y específica correlacionada con el razonamiento del investigador, para formar un propio y nuevo conocimiento, tendiente a buscar los medios factibles para eliminar la problemática planteada.

El método cuantitativo, se regirá por la utilización de dos técnicas de investigación: la entrevista y la encuesta: la primera, mediante el instrumento de guía o formulación de preguntas específicas, desarrolladas a las autoridades del cantón Latacunga, que al momento de la investigación puedan servir en la recolección de la información; y, la segunda, mediante un cuestionario dirigido a las trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia de la ciudad de Latacunga, cuyos resultados servirán para obtener datos o información de varias mujeres, que me permitan hacerme una idea de las condiciones de prestación del trabajo sexual, para poder determinar la defensa y protección de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de la localidad antes mencionada.

El plan de trabajo de la temática abordada está diseñado por capítulos: el primero, tomará el nombre de salud y seguridad laboral, y protección social en el trabajo, con un contenido referente a la obligación que tiene el Estado, como Estado de derechos y justicia, el Estado como ente interviniente en el ejercicio de la actividad laboral, modelos de protección del trabajo sexual, formas para aportar a la protección del trabajo sexual, garantías normativas y jurisdiccionales, políticas públicas, acciones afirmativas, reformas legales, razones para proteger los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del derecho al trabajo sexual en donde se involucran a las disposiciones legales de la Constitución de la República del Ecuador con observancia de la protección legal del trabajo sexual, puesto que la protección es general para todo tipo de trabajo y categorías de relación laboral, trabajo autónomo, de auto sustento, y de género, posteriormente se encontrara el análisis jurídico de la Ley Orgánica de Seguridad Social, Código Orgánico Integral Penal, disposiciones legales administrativas con regulaciones locales municipales, e instrumentos internacionales de derechos humanos en donde se hace referencia a la normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

El segundo capítulo, tomará el nombre de condiciones en las que se ejerce el trabajo sexual en la ciudad Latacunga, pudiendo distinguirse tres condiciones: el primer referente a la salud, en donde se hará mención a la salud sexual y reproductiva,

enfermedades y tratamiento. El segundo referente a la seguridad laboral, que recogerá temas sobre la seguridad y salud ocupacional, riesgos de trabajo en el ejercicio del derecho al trabajo sexual que involucran al físico, químico, biológico, psicosocial, ergonómico, ambiental y mecánico, dentro de la calificación de los riesgos laborales se abordan a los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes in itinere, además e consideran temas referentes a la prevención de riesgos laborales en los centros de tolerancia en Latacunga.

El tercero, referente a las condiciones de protección social en que se hará referencia a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y con ello a las prestaciones y subsidios, encontrándose los de salud, maternidad, indemnizaciones por riesgos de trabajo, seguro de desempleo y cesantía, auxilios fúnebres, pensiones de vejez, invalidez, montepío.

El tercer capítulo, tomará el nombre de propuesta de protección mínima de los derechos de la salud y seguridad laboral y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual, en donde se realizarán proyecciones a nivel nacional y local para alcanzar la protección del trabajo sexual, en concreto respecto del derecho a la salud, seguridad social, y a la protección social.

Capítulo primero

Salud y seguridad laboral y a la protección social en el trabajo sexual

1. El Estado como Estado de derechos y justicia

En la historia del constitucionalismo ecuatoriano se evidencian varias formas de Estado con ciertas características de similitud propias de aquella época, así la Constitución Política de 1929 en el art. 4 señala que “el Estado es democrático y representativo”,³ mientras que el art. 1 de la Constitución de Política de la República del Ecuador de 1945 lo cataloga como “independiente, soberano, democrático y unitario”,⁴ la Constitución Política del Ecuador de 1967 en su art. 1 prescribe que es “soberano, democrático y unitario”,⁵ posteriormente la Constitución Política del Ecuador de 1979 en su art. 1 prescribe que es “soberano” independiente, democrático y unitario”,⁶ y la Constitución Política del Ecuador de 1998 en su art. 1 señala que es un Estado “social de derecho, soberano, unitario, independiente, democrático, pluricultural y multiétnico”.⁷

A inicios del siglo XXI en el Ecuador surge un nuevo modelo de Constitucionalismo que muestra un progresismo jurídico y legal con referencia a las anteriores constituciones ecuatorianas, pues la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 prescribe en su art. 1 que “el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social”,⁸ lo cual lo hace progresista en derechos e inminente garantista, ya que es considerada en la historia del Ecuador como una de las constituciones más amplias en la prescripción de derechos, porque “tiene diferentes fundamentos, entre los que se encuentra principalmente: la influencia de corrientes neoconstitucionales, el pensamiento ancestral, la ecología, la economía social y

³ Ecuador, *Constitución Política del Ecuador*, Registro Oficial 138, 26 de marzo de 1929, 4, https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf.

⁴ Ecuador, *Constitución de Política de la República del Ecuador*, Registro Oficial 228, 6 de marzo de 1945, 1, https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1945.pdf.

⁵ Ecuador, *Constitución Política del Ecuador*, Registro Oficial 133, 25 de mayo de 1967, 1, https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1967.pdf.

⁶ Ecuador, *Constitución Política del Ecuador*, Registro Oficial 800, 27 de marzo de 1979, 1, https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1978.pdf.

⁷ Ecuador, *Constitución Política del Ecuador*, Registro Oficial 1, 11 de agosto de 1998, 1, https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf.

⁸ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, 1, https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.

solidaria, la concepción de la revolución ciudadana y la democracia participativa, todos con alto contenido teórico, recogidos por los constituyentes ecuatorianos de forma tácita o expresa, como valores o principios en calidad de cimientos constitucionales”.⁹

Por ello, el Neoconstitucionalismo como corriente jurídica emana una serie de principios de estricto cumplimiento dentro del ordenamiento jurídico nacional, que se basan en los principios de legalidad e igualdad que exigen un cumplimiento no solo formal de ley sino también material, puesto que dentro de este último es donde se ejercitan los derechos y se observa el cumplimiento de los deberes, responsabilidades y obligaciones que tiene el Estado ecuatoriano para garantizar jurídicamente los mismos.

Al ser un Estado de derechos, la supremacía constitucional es latente, mediante la subordinación del principio de legalidad a la norma jurídica para garantizar su eficacia y validez, porque al vincularse con el Estado de justicia asegura el cumplimiento de la tutela judicial efectiva a toda costa, protegiendo los derechos de los seres humanos que le son inherentes por este hecho y la dignidad que los cubre.

1.1. El Estado como ente interviniente en el ejercicio de la actividad laboral

Es a partir de la corriente Neoconstitucionalista que la Constitución de la República del Ecuador del 2008 cambio su estructura normativa en donde se visualiza el derecho al trabajo de forma más completa y amplia, ya que esta tiene una prescripción de ley en la parte orgánica con el reconocimiento de los derechos del buen vivir y otra reglada en la parte dogmática en donde establece los parámetros por los cuales se han de regir estos derechos, en comparación con la Constitución Política del Ecuador de 1998 en donde solo existía un Estado de derecho y el trabajo se encontraba inmerso dentro de los derechos económicos, sociales y culturales sin mayor garantía normativa.

En tal virtud, el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.[...]”,¹⁰ de lo cual surgen cuatro aspectos de análisis referentes al trabajo: el primero enmarcado dentro del derecho, que Graciela Monesterolo en su obra *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano* cita a Domingo

⁹ Parra Regis, *El neoconstitucionalismo en el Ecuador* (Riobamba-Ecuador: DIRECCIÓN DE PUBLICACIONES, 2019), 6, <http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-19-195711-95%20Neoconstitucionalismo%20en%20el%20Ecuador%20final.pdf>.

¹⁰ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 17.

Campos, quien sostiene que “la noción jurídica concibe al trabajo como toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra [...]”,¹¹ estableciendo que el trabajo es una actividad realizada por el ser humano en cualquier instante de su vida y que para forjarse como tal, requiere del elemento material o intelectual que no es más que su fuerza a través de su capacidad física o intelectual para efectuar una actividad en concreto, la misma que al estar al servicio de una segunda persona hace que surja una relación contractual susceptible de un amparo constitucional y legal.

El segundo aspecto de análisis corresponde al deber social, concebido como una forma de retribución que debe efectuar el propio ser humano para satisfacer sus necesidades, dejando de ser una carga para el quehacer estatal, contribuyendo de esta forma a la sociedad desde su productividad y solvencia.

Mientras, que el tercer aspecto hace referencia al derecho económico, que se interrelaciona con el trabajo por medio del intervencionismo estatal por gozar de características especiales, conforme lo señala Granda, V. en su obra titulada *Derecho Económico y Financiero Ecuatoriano: contenido y didáctica* en donde hace referencia a Marco Antonio Guzmán y Winter quienes consideran que:

[...]el derecho económico puede tener las siguientes características: interdisciplinario, pues es el resultado de la confluencia de la economía y el derecho por lo que sus normas requieren una perspectiva no formalista, sino especialmente realista, sociológica y humanista, pues su centro es el hombre; dinámico porque las normas cambian y se adaptan a los cambios tecnológicos y productivos, tomando en consideración el ritmo distinto de la globalización en los países desarrollados de los países en desarrollo; complejo, porque el derecho económico muestra facetas duales de nuestra realidad mundial, regional y local en cuanto a los intereses internacionales, pues contiene normas internas y otras que han sido acordadas o impuestas en acuerdos o pactos regionales o mundiales; concreto, pues su basamento constitucional y su legislación secundaria se aplican a relaciones económicas que tiene como escenario el territorio nacional y zonal y es un instrumento de cambio social en medida que nuevas realidades económicas le permiten progresar a los consumidores, el empleo productivo, el fomento y expansión de las industrias nacionales [...]¹²

Esta interrelación es positiva porque al existir un derecho económico regulado y normado reduce el índice de vulneración mercantil y comercial, lo cual fortalece la economía del país, ya que mientras más alto sea su crecimiento más fuentes de trabajo

¹¹ Domingo Campos Rivera, *Derecho Laboral Colombiano* (Bogotá, 1997), 27.

¹² Víctor Granda, *Derecho Económico y Financiero Ecuatoriano: contenido y didáctica* (Quito: Universidad Central del Ecuador, 2016), 30.

existen, se mejora la calidad de vida de los trabajadores e incluso del propio Estado que al tener mayor presupuesto puede garantizar los derechos de los ciudadanos.

El cuarto aspecto de análisis corresponde a la realización personal y fuente de la economía, ya que el trabajo está ligado con el derecho al desarrollo integral que involucra el yo interior del ser humano desde su propia concepción y proyección de vida, que al involucrarse con la base de la economía pretende que se cubran y satisfagan los requerimientos y necesidades que tiene la familia y que se produzcan por el cambio o movimiento social.

Hay que recalcar que en la parte final del artículo en análisis se establece que “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.¹³ Este segmento da lugar a los derechos laborales por desprenderse del ejercicio del derecho al trabajo, mismos que son nombrados dentro de la sección tercera, capítulo sexto, título sexto de la Constitución de la República del Ecuador que trata de las formas de trabajo y su retribución.

Además, es elocuente resaltar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el art. 23 señala que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.¹⁴

En donde es menester indicar que el derecho al trabajo es un derecho fundamental humano y que su característica sustantiva hace que le corresponda al mismo por el hecho de ser y por estar ligado a la dignidad del ser humano como base principal, por tal razón este derecho debe ser respetado y garantizado desde el territorio nacional, porque el art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador al prescribir la supremacía de la constitución hace que prevalezca el derecho al trabajo como derecho fundamental humano en el Ecuador.

¹³ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 17.

¹⁴ Organización de Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Resolución 217 A (III), 13 de agosto de 1948, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

Los derechos laborales se originan del ejercicio del derecho al trabajo dentro de la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador, que se rigen mediante reglas jurídicas y específicas en el marco de las responsabilidades y obligaciones contractuales, que con el paso del tiempo se fueron perfeccionando y normando conforme el Estado se iba transformando.

Por ello, es importante observar el avance de estos derechos en la historia del constitucionalismo ecuatoriano, es así que en el Estado pre - moderno los derechos laborales no tenían ningún tipo de garantía, porque quienes trabajaban eran esclavos y se colocaba en el último escalón social, por ello no gozaban de ningún tipo de protección legal ya que no eran considerados ciudadanos.

El Estado moderno inició en 1830 con la promulgación de la primera Constitución del Ecuador que no reconocía ningún tipo de derecho laboral, hecho que se siguió visualizando en las constituciones de 1835, 1843 y 1845, más en la constitución de 1850 se abolió la esclavitud y con ello aparece el derecho al trabajo aunque se dé en una forma inocua y vaga, este aspecto continuo hasta las constituciones de 1861, 1869, 1878 y 1888, ya que no tuvieron mayor realce en cuanto al reconocimiento del derecho al trabajo.

En el Estado liberal-laico se puede decir que la constitución de 1906 con la separación de la iglesia y el Estado se dio lugar al reconocimiento legal de la libertad del trabajo. El Estado social inició con la constitución de 1929, que tuvo la influencia del Segundo Congreso Obrero de 1920, permitió reconocer los derechos de los trabajadores y su intangibilidad con una protección especial, beneficios de su asociación, accidentes laborales, maternidad y lactancia que va avanzando paulatinamente hasta la Carta Magna de 1945 y la de 1946 en donde aparece la garantía del trabajo, mientras que en la constitución de 1967 se realiza un reconocimiento a los derechos sociales entre ellos el trabajo y seguridad social, con una proyección en derecho más acogedora que las normativas pasadas. En la constitución de 1979 se terminó la época social, pero se proclamó derechos referentes a la seguridad social, trabajo y a la promoción social.

En el Estado neoliberal aparece la constitución de 1998, que fue importante en el siglo pasado porque reconoció los derechos de los indígenas, mujeres, niños y adolescentes y de las personas con discapacidad promoviendo derechos desde una visión de diversidad, aquí existió una fidelidad a los ideales de libertad, igualdad, justicia, progreso, solidaridad, equidad y paz que han guiado sus pasos desde los albores

de la vida republicana, proclamó su voluntad de consolidar la unidad de la nación ecuatoriana en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas, invocó la protección de Dios y en ejercicio de su soberanía, estableció en esta constitución las normas fundamentales que amparan los derechos y libertades.¹⁵

Ecuador se proclamó por primera vez como Estado social de derecho ampliando su protección a los derechos fundamentales y a las garantías constitucionales y jurisdiccionales, bajo la creencia de que una ley rígida no permitiría modificaciones que afectaren a los derechos de las personas.

Es importante recalcar que dentro de la titularidad de derechos se estableció la titularidad de los derechos políticos, brindando un mayor énfasis en la democracia del país pero deteriorando en cierta parte el reconocimiento legal que se había logrado en torno a los derechos de los ciudadanos.

En esta constitución se encuentran los derechos sociales como son: propiedad, trabajo, familia, salud, seguridad social, cultura, educación, ciencia y tecnología, comunicación y deporte, también se estableció derechos civiles y de los grupos vulnerables distinguiéndose aquí a: niños, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, enfermedades catastróficas y tercera edad.

Por último, en el Estado Constitucional surge la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, que se enmarcó dentro de un Estado constitucional de derechos, considerándose como igualitarista, porque tuvo un avance significativo en la extensión de derechos y garantías centradas en el ser humano a través de la responsabilidad del Estado ecuatoriano de velar y proteger a los ciudadanos bajo el principio de igualdad y no discriminación, en donde el derecho al trabajo y los derechos laborales tienen una protección y procedimiento especial.

Por lo expuesto la evolución de las constituciones en Ecuador ha estado marcada por varios hechos como guerras, enfrentamientos, vicisitudes históricos en la vida republicana del país que han ido cambiando la mente de los políticos y de las personas tratando de llegar a un Estado garantista como el actual, es decir, incluir a todas las personas en los beneficios sociales y no solo a los que llegaron o llegan a ser presidentes financiando derechos propios y de sus más allegados.

2. Modelos de protección del trabajo sexual

¹⁵ Ramiro Ávila Santamaria, *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*, Enrique Ayala (Quito: UASB, 2014).

Al ser el servicio sexual o prostitución una de las profesiones y actividades más antiguas, ha hecho que a lo largo de la historia se vayan creando varias teorías sobre una aparente protección a la mujer y al resto de la sociedad, especialmente a favor hombre.

Las teorías tradicionales no han contribuido a que los derechos de las mujeres se respeten conforme a derecho, así la teoría abolicionista que busca extinguir la prostitución no es viable, porque los requerimientos sociales y económicos en la actualidad son elevados haciendo que la mujer deba velar por sus intereses de cualquier forma, de esta forma “El abolicionismo entorpece el reconocimiento laboral porque apela a argumentos que ganan adeptos por su proximidad con las concepciones que sobre la sexualidad femenina circulan en una sociedad patriarcal”.¹⁶

En la teoría prohibicionista,

[...]la constante es la represión penal de la prostitución y de quien la ejerce, se pretende eliminar tanto la reglamentación como el ejercicio de la prostitución. El principal argumento de las tesis prohibicionistas es moral, se considera que la prostitución degrada la honra y las buenas costumbres, por esta razón las personas que las representan se muestran siempre en desacuerdo con las regulaciones estatales que fueron impuestas a su ejercicio y que la permitieron al reconocer que era prácticamente imposible su erradicación.

Con lo cual se discrepa en lo absoluto, puesto que el derecho no es moralista y si bien se habla de ella y de las buenas costumbres no se ha establecido hasta el momento qué involucra esta concepción, puesto que lo que es moral para un ciudadano no lo será para el otro, esto por el protagonismo del derecho a la objeción de conciencia y demás derechos de libertad que se amparan, bajo la única limitante de no causar daño a un tercero y de concebir que el derecho de un ser humano termina donde empieza el de otro.

Contrario a ello, se evidencia la teoría reglamentarista, que al identificar a la prostitución como un problema social que conlleva consigo el surgimiento de otros aspectos ilegales y delictivos, trata de normarla dentro de su ordenamiento jurídico mediante el reconocimiento de la prostitución como un trabajo.

Asume el control de la actividad; delimita los espacios públicos y privados, sus horarios y características, identifica y registra la oferta a través de licencias o de credenciales, y a partir del reconocimiento del riesgo de transmisión de infecciones de transmisión

¹⁶ Alejandro Pachajoa Londoño y Jhonny Alexander Figueroa García, “Is a prostitution a work?”, 2008, 6, <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139012667007.pdf>.

sexual, ejerce un sistema de control médico obligatorio, estableciendo los mecanismos de supervisión, además de perseguir los lugares clandestinos de comercio sexual.¹⁷

Tipo de teoría que no tiene trascendencia para la eficacia, eficiencia y amparo de los derechos laborales de la mujer que se desprenden del trabajo sexual, por lo que aparece una nueva teoría como “[...]la laboralización o mejor dicho, el reconocimiento del ejercicio de la prostitución como trabajo. En consecuencia, pedirá la atribución a las prostitutas de derechos laborales y seguridad social[...]”.¹⁸

Esta tendencia al parecer aún no tiene cabida, pues los modelos de protección del trabajo sexual en la actualidad son escasos pese al reconocimiento del derecho al trabajo en sus diversas modalidades conforme lo establece el art. 325 de la Norma Suprema, es decir “en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos”,¹⁹ observado que dicha prescripción al no rechazar el ejercicio de esta actividad permite que esta se desarrolle en cualquiera de sus modalidades, sin embargo su protección es insuficiente por dos razones: la primera de índole social, debido a los estereotipos de la sociedad que hacen verle como un problema social inherente a la moral; y, la segunda de cualidad legal porque no ha existido ningún mecanismo jurídico para protegerles en igualdad de condiciones que al resto de trabajadores del Ecuador, colocándoles en una situación de desventaja por dicha desigualdad y discriminación.

El trabajo sexual es considerado como trabajo, puesto que la Declaración Internacional de Derechos Humanos prescribe que el trabajo es un derecho fundamental humano que proviene de la condición de la mujer como ser humano y su dignidad inherente, de lo cual se desprenden el hecho de poder elegir y aceptar libremente un trabajo y de obtener oportunidades satisfactorias por el ejercicio de una actividad laboral, siendo esto observado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en donde colocan al derecho al trabajo como inalienable, obligando a que todos los Estados partes de acuerdo a la realidad que se presente busquen las formas de proteger el trabajo, siendo uno de ellos el trabajo sexual.

¹⁷ Jesús Roberto Robles Maloof, *Derechos de la Mujer, moral sexual y prostitución*, Tercer Certamen de Ensayo de Derechos Humanos (CODHEM, s. f.), 15, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2282/3.pdf>.

¹⁸ Belén Castellanos Rodríguez, «Prostitución, sexualidad y producción una perspectiva marxista», *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 2008, 5, <https://theoria.eu/nomadas/17/belencastellanos.pdf>.

¹⁹ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 101.

Por esta razón la Constitución de la República del Ecuador en el art. 325 establece varias modalidades de trabajo, en donde se entiende que se encuentra el trabajo sexual, puesto que al estar reconocido de manera general no lo prohíbe, criminaliza o restringe, así como tampoco le brinda protección especial.

El trabajo sexual es considerado como trabajo, pues cumple con todas las características del art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, de esta forma como un derecho por el reconocimiento legal internacional y nacional que posee, ya que la actividad laboral tiene el mismo valor como cualquier otro trabajo, un deber social porque la trabajadora sexual al obtener ingresos es capaz de satisfacer sus necesidades personales, individuales y familiares contribuyendo de forma social mediante el desarrollo de una actividad lícita, para dejar en un apartado el desempleo o ayudas sociales que provienen por parte del Estado, dejando de ser una carga económica para el mismo; por lo tanto, se convierte en un derecho económico, es fuente de la realización personal por el hecho de que la mujer adquiere independencia y autonomía en su vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado que le permita el ejercicio de su derecho al desarrollo integral, de esta forma su trabajo es base de la economía por su aporte satisfactorio en condiciones propia, familiares y del Estado.

Bajo esta consideración del trabajo sexual como trabajo, se ha de establecer que el sexo servicio puede desarrollarse de forma autónoma, en relación de dependencia, como sustento o como independiente, sin embargo, en el Ecuador de acuerdo a los datos estadísticos del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos existe una escala inferior al trabajo informal y precario denominado trabajo no adecuado, dentro del cual se considera que se encuentra el trabajo sexual, porque no goza de ningún tipo de protección para su ejercicio.

De este hecho surge la preocupación de brindar protección a los derechos laborales de las trabajadoras sexuales, pues al ejercer el trabajo en un lugar determinado, cumplir con un horario de trabajo, desarrollar una actividad por medio de su capacidad física o psicológica, percibir una retribución, mantener una especie de régimen disciplinario al interior del centro de tolerancia, recibir ordenes del dueño o administrador del centro de tolerancia, al ejercer una actividad lícita y personal, al llegar a un acuerdo con el dueño o administrador del centro de tolerancia sobre la forma y condiciones de la prestación del servicio sexual en dicho establecimiento, se encuentran más de dos indicios de laboralidad, que permiten a la trabajadora sexual reclamar sus derechos laborales al igual que el resto de trabajadores bajo el cumplimiento de la

igualdad y no discriminación prescrita en el art. 11, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, lo cual está en íntima relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que al no permitir que el trabajador por sí mismo renuncie a los derechos que le pertenecen por ley o derecho y la prohibición de desmejorar la situación laboral que ya está reconocida, brinda a la trabajadora sexual la posibilidad de que dicha actividad pueda ser ejercida mediante una relación de dependencia con el centro de tolerancia y de esa forma garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales, en especial la salud, seguridad laboral y protección social, y eliminar la explotación sexual que de forma indirecta son víctimas.

Ya que a partir de esta protección se logra el trabajo decente del ser humano, brindándole la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo, puesto que el trabajo al estar interrelacionado con otros derechos permite que el trabajador llegue a una vida digna y de calidad conjuntamente con los miembros de su familia.

Por ello, el Estado ecuatoriano mediante sus dependencias desconcentradas y descentralizadas y en el marco de sus atribuciones debe basarse en un modelo protector o pro- trabajo sexual de las mujeres, considerando que,

Las prestaciones de un servicio a cambio de un dinero están reconocidas por el Estado como una actividad laboral. Para que sean así consideradas se exige una serie de requisitos: 1.- existencia de una relación libremente pactada entre las partes, 2.- que en esa relación las dos partes salgan beneficiadas, 3.- que la actividad constituya una fuente de ingresos para la persona que presta el servicio, o sea que no sea una actividad gratuita, 4.- que la prestación no dañe a terceros.²⁰

En el trabajo sexual de las mujeres, se observa el cumplimiento de estos requisitos, por lo que al aplicar esta teoría protectora no solo se logra que el derecho al trabajo se efectivice como tal, sino que al tratarse de la mujer los alcances son mayores, pues permiten que otros derechos que se encuentran interrelacionados con el trabajo se efectivicen, tal es el caso de la salud, seguridad laboral y protección social, mejorando la calidad de vida propia y de su familia, además de fortalecer su derecho al desarrollo integral debido al cambio de visión sobre este servicio, ya que aumenta su autoestima, logrando un empoderamiento con el que se logra contrarrestar problemas de violencia de género.

²⁰ Concepción Gimeno, *La argumentación a favor del trabajo sexual y sus implicaciones éticas* (Universidad de Medellín, 2017), 3, <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v17n33/1692-2530-ojum-17-33-00073.pdf>.

Mientras, que los beneficios para el Estado se evidencian en el control económico en base al cumplimiento de obligaciones tributarias, reducción de la consumación de delitos, disminución de la carga procesal y contribución con la economía procesal, por ello, enmarcase en la teoría pro- trabajo sexual de las mujeres obliga al poder legislativo a tomar decisiones acertadas para aplicar el derecho, permitiendo que el poder judicial garantice los mismos mediante una administración de justicia real para quienes prestan un servicio sexual como una actividad de carácter laboral.

3. Formas para aportar a la protección del trabajo sexual

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, las formas para proteger el trabajo sexual deben ser legales, bajo la primacía del principio de igualdad y no discriminación pues se basan en:

El hecho de que la prostitución produce plusvalía, en tanto que enriquece a capitalistas, es indiscutible, y si admitimos la plusvalía extraída a las prostitutas por cuenta ajena, tendremos que admitir la generación de ese mismo plusvalor en las trabajadoras por cuenta propia. La realidad da noticia de la explotación a la que están sometidas las prostitutas, lo cual les confiere la categoría de trabajadoras, que emplean buena parte de su tiempo en una actividad que no es ocio o tiempo libre, sino tiempo a cambio de un salario. Si hay algo seguro en la reivindicación marxista es la eliminación de privilegios de posesión o de goce en base a la diferencia de actividad laboral.²¹

A la mujer, en el ejercicio del trabajo sexual se le debería proteger como a cualquier otro trabajador, pues invierte su potencial en un determinada actividad, percibe una remuneración, cumple con un horario, esta propensa a riesgos de trabajo por la complejidad del lugar y puesto de trabajo que tiene en un Night Club, más la consideración no digna e inmoral que se ha encargado de refutar en su contra la sociedad generando que el trabajo sexual no sea considerado como tal, por esta consideración no digna e inmoral sumergen a la mujer en un grado de prostitución con múltiples atropellos a su dignidad como ser humano, mediante una explotación laboral que pese a no estar permitida por la legislación se pasea a vista y paciencia de quienes están llamados a proteger sus derechos.

Una de las formas para aportar a la protección del trabajo sexual son las garantías constitucionales que pueden ser de dos clases:

²¹ Castellanos Rodríguez, "Prostitución", 3.

La una de carácter general, y se refiere a la caracterización del Estado en la Constitución, del que se desprende, como garantía de derechos, la división de poderes, el principio de estricta legalidad, el sistema democrático y participativo y la finalidad del Estado como el principal promotor y garante de derechos. Las otras garantías son las específicas, que en el caso ecuatoriano serían las normativas, políticas y jurisdiccionales y que tienen que ver con ámbitos de poder: legislativo, ejecutivo y judicial.²²

Clases de garantías con las que cuenta el Ecuador y que se prescribieron con la finalidad de evitar cualquier tipo de abuso en la protección de los derechos, ya sea por parte del Estado o de particulares que tengan un interés individual. De esta forma Santamaria menciona que:

Luigi Ferrajoli clasifica a las garantías en dos. Garantías primarias y secundarias. Las garantías primarias son aquellas que se refieren al sistema jurídico. Las normas jurídicas, en este sentido, constituyen una primera garantía para las personas. Las normas establecerían el marco mediante el cual los organismos y los funcionarios del Estado tienen determinadas sus competencias y regularán los derechos de las personas y naturaleza. Las garantías secundarias son, a su vez, de dos clases. Las políticas públicas, que emanan del poder administrativo de cualquier función del Estado, que en su mayoría aunque no exclusivamente, provienen del poder ejecutivo, que se concretan en planes y proyectos; y las garantías jurisdiccionales, que Ferrajoli las denomina técnicas, que son todas aquellas que emanan de los jueces que ejercen justicia constitucional, mediante las acciones constitucionales, tanto de los actos y de las omisiones que violan derechos humanos como del control de normas que son, en abstracto, contrarias a la Constitución.²³

La norma suprema, ha recogido este criterio que nace de la teoría garantista del derecho, con la prescripción legal de garantías normativas, jurisdiccionales y políticas públicas, para hacer que el Estado por intermedio de sus dependencias desconcentradas y descentralizadas las ejecuten y cumplan en observancia de las disposiciones legales de todo el ordenamiento jurídico nacional y de las prescripciones de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos que por su naturaleza reconozcan derechos o brinden a los mismos una protección más amplia a favor del ser humano.

Por lo tanto, dentro de esta clasificación se puede distinguir varios tipos de garantías que pueden ser preventivas o reparadoras, las primeras tendientes a evitar que sucedan actos u omisiones que puedan violar, vulnerar, anular, menoscabar, restringir o disminuir los derechos que se encuentran prescritos en la Constitución de la República

²² Antonio Cançado Trindade, *El derecho internacional de los derechos humanos en el siglo XX*. (Editorial Jurídica de Chile, 2006), 277.

²³ Ramiro Ávila Santamaria, *Los derechos y sus garantías, ensayos críticos*, Corte Constitucional del Ecuador, para el período de transición, Centro de estudios y difusión del derecho constitucional (Quito-Ecuador, 2012), 188, <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2306/1/IE-003-2019.pdf>.

del Ecuador y demás cuerpos normativos vigentes; y, la segunda tendiente a reparar y subsanar los derechos que hayan sido propensos de la falta o inoportuna actuación preventiva, con la finalidad de recompensar en todo o en cierta parte esa deficiencia protectora que le corresponde al Estado ecuatoriano en el marco del cumplimiento de sus obligaciones, responsabilidades y deberes.

3.1. Garantías constitucionales

La Constitución de la República del Ecuador al tener un ánimo defensor, en base a ese proteccionismo en sus disposiciones legales de carácter obligatorio y vinculante ha prescrito tipos de garantías constitucionales dentro de las cuales se encuentran las garantías normativas, jurisdiccionales y políticas públicas prescritas en los artículos 84, 85 y 86 respectivamente de la norma suprema.

3.1.1. Garantías normativas

Las garantías normativas son creadas con la finalidad de normar las diferentes aéreas del derecho así como el actuar de los seres humanos dentro de la sociedad para lograr una convivencia pacífica y armónica entre todos, evitando que los parámetros de libertad que son propios de la calidad de seres humanos pueda trascender de forma negativa afectando a los demás, por ello el poder legislativo cada día se preocupa por ir reformando, derogando o promulgando leyes de acuerdo a las necesidades e intereses que el conglomerado humano exige como titulares de derechos.

Este tipo de garantías no puede realizarse por voluntad o capricho del poder legislativo, ya que deben regirse por el principio del orden jerárquico de la ley que lo recoge la Constitución de la República del Ecuador en el art. 425 para propiciar la correcta apreciación y ejecución del Derecho y de los derechos que en dichos cuerpos normativos se emanen en condiciones de igual jerarquía por la disposición expresa del art. 11, núm. 6 de la norma suprema.

“Las garantías normativas tienen algunas características; son: (1) primarias, (2) secundarias, (3) preventivas, (4) universales, (5) formales y (6) materiales.”²⁴, las primeras entendidas como aquellas disposiciones legales que deben ser cumplidas a

²⁴ Ibid., 198.

cabalidad por los seres humanos, es decir que por sí solas se hacen exigibles, mientras que las secundarias nacen para precautelar que las primeras se cumplan por la inobservancia o desobediencia legal que pueda existir.

La tercera característica es la preventiva, tiene como finalidad evitar de forma legal que los derechos se tornen contrarios y causen daños en el titular de derechos, es por esta razón, que la norma jurídica manda, prohíbe o permite conductas del ser humano para promover la obediencia de sus derechos.

La cuarta característica es la universalidad, porque involucra a todo el conglomerado humano sin ningún tipo de distinción y discriminación, porque a partir de ello, se obtienen beneficios con el finalidad de que la cobertura legal tenga un alcance amplio a través del principio de interés general que es propio de la administración pública.

La quinta característica se centra en el ámbito formal, que no es más que las prescripciones legales que sean válidas y carentes de nulidad por ser contrarias a la constitución o a los instrumentos o tratados internacionales de derechos humanos, ya que en base a ella surge la sexta característica que es la material, puesto ejecuta lo que se encuentra normado siendo el soporte para que el titular de derechos pueda hacerlos valer ya sea de forma administrativa o judicial.

Es por ello, que los Derechos Humanos inciden en las garantías normativas porque “[...] imponen tres obligaciones al legislador, y en general a cualquier autoridad o persona con capacidad de normar, en materia de desarrollo normativo: (1) limitar, (2) desarrollar el contenido de los derechos, y (3) configurar las garantías secundarias”.²⁵ Más el trabajo sexual no goza de este tipo de garantías, sino que se ha de entender que se rigen por bajo la modalidad del trabajo autónomo o por cuenta propia sin ningún tipo de amparo legal especial solo el general, que como se observará más adelante no contribuye a la protección de los derechos de la salud, seguridad laboral y a la protección social de quienes practican este derecho.

Por ello el legislador debe limitar ciertos aspectos del ejercicio del trabajo sexual, por ejemplo, aquellos que se desarrollen sin el mínimo de protección legal pues estarían inmersos en parámetros de explotación sexual que no está permitido por los Derechos Humanos y las normas legales nacionales, puesto que durante años atrás ese

²⁵ Ibid., 193.

ha sido el principal problema con el que han tenido que lidiar las autoridades y uno de los propósitos por reconocer a dicha actividad sexual como un trabajo.

En cuanto al desarrollo normativo, el trabajo sexual a parte de la aparente regulación que lo cobija la constitución, no se ha tenido ningún tipo de protección legal mediante la actualización de la legislación laboral que recoja las necesidades y exigencias de este sector de la población, sobre todo cuando el mundo globalizado cada día es más abierto, insensible y protagónico en aspectos sociales, económicos, laborales y políticos.

Siendo un factor clave para que exista la vulneración de los derechos laborales a la salud, seguridad laboral y protección social, que frente a la carencia de las garantías secundarias sumidas en el quemeimportismo, despreocupación y orfandad le han llevado a la mujer a trabajar en lugares clandestinos, siendo víctimas de violencia física, psicológica y sexual, sin poder reclamar sus derechos por los estereotipos o estigmas sociales que cubren a la sociedad, legisladores y administradores de justicia; estos últimos, quizás con deseos de mejorar la situación mediante jurisprudencia, que no han dejado ser solo aspiraciones de buena fe, porque al no existir ningún tipo de protección no existe sustento legal en el que el juzgador pueda basarse para crear sentencias de triple reiteración que sirvan de sustento a la garantía del trabajo sexual de la mujer.

Se discrepa este actuar porque la Constitución de la República del Ecuador en el art. 11, núm. 3 inc.3 prescribe que “Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”.²⁶ Emanando así la obligación protectora y garantista de los derechos con la que debe actuar el juzgador por su dependencia de los derechos a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica.

Por ello, las garantías normativas deben ir más allá que establecer disposiciones legales, manteniendo una visión de que,

Los postulados normativos siempre deben presuponer que hay personas o entidades que no cumplirán con lo dispuesto por los derechos o por las partes sustantivas de las leyes secundarias, entonces se requiere procedimientos, administrativos o judiciales, e instituciones. Las instituciones deben ser absolutamente funcionales para proteger y promover el ejercicio de derechos. [...]Podría ocurrir que el diseño sustantivo de un cuerpo normativo es adecuado, que tiene procedimientos adecuados, pero que la institución no es adecuada. En este sentido, la garantía primaria se tornaría ineficaz.²⁷

²⁶ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 12.

²⁷ Ávila Santamaria, *Los derechos y sus garantías, ensayos críticos*, 197.

Dicho esto, no solo basta con prescripciones legales idóneas y garantistas sino de entidades que coadyuven a que dichos mandatos se materialicen de forma adecuada, para el efecto es importante trabajar con la sociedad en la transversalización y socialización de la importancia de la protección de los derechos provenientes del trabajo sexual de las mujeres, procurando eliminar viejos paradigmas conservadores de desprestigio por considerarse contrarios a la moral. Por lo tanto, este tipo de acciones serían parte de las garantías secundarias, pues tienden a buscar alternativas para avalar los derechos previamente establecidos.

Por lo expuesto, es trascendental analizar el art. 84 de la Constitución de la República del Ecuador ya que brinda un alcance muy amplio a la garantía normativa, pues en ella se enuncia el hecho de reformas legales que no podrán atentar contra las disposiciones de la constitución con su característica de garantista, y los tratados y convenios internacionales sea que protejan o no derechos humanos más favorables a los reconocidos por el Ecuador, es decir le da un enfoque progresista en derecho, pues la base central del derecho es el ser humano como titular de derechos y portador de obligaciones.

Dentro de este progresismo normativo es donde se debe incorporar a la mujer trabajadora sexual, para mejorar sus condiciones laborales y el disfrute efectivo de los derechos a la salud, seguridad laboral, y protección social llegando a una calidad de vida que le permita tener una vida de calidad.

El artículo antes mencionado hace referencia a dos componentes importantes: el primero, a la vinculación y conexión que deben tener las otras leyes con la constitución y la sujeción y observancia a los derechos humanos; y el segundo, encaminado a la sumisión de los actores de gobierno de incorporar dentro de sus actos cualquier tipo de acciones para garantizar los derechos que se encuentren regulados en las leyes, estos componentes forman parte de la llamada reserva de ley, que permite que se creen leyes especiales de acuerdo a la materia del derecho.

Es elocuente mencionar que el art. 132. núm. 1 prescribe que se requiere de la ley para “Regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales”.²⁸ Mientras que el art. 133, núm. 2 señala que son leyes ordinarias y orgánicas “Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales”,²⁹

²⁸ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 53.

²⁹ *Ibid.*

[...] se podría encontrar una explicación analizada desde la óptica de una protección diferenciada de los derechos, es decir, en aquellos ordenamientos en los que existe una diferenciación entre derechos fundamentales y no fundamentales.[...] la sobreposición de las dos reservas podría solucionarse a través del análisis de la finalidad y naturaleza de la reserva de ley orgánica. La reserva de ley orgánica, por un lado, obliga al legislador a que sea él mismo el que regule el derecho, sin posibilidad de remitir esa regulación a la potestad reglamentaria y, por otro, asegura que determinadas materias, consideradas singularmente relevantes, revistan una especial rigidez formal, de manera que la regulación de dichas materias, así como su modificación o derogación, precise de una mayoría cualificada.³⁰

Si bien, dentro de este fundamento teórico del derecho se encuentran varios cuerpos normativos como el Código de Trabajo que recoge y precautela el cumplimiento de los derechos laborales provenientes de una relación de trabajo de índole privada, sin embargo dentro de ella no se ha observado que ampare a las trabajadoras sexuales, pues su prestación de servicio no ha podido ejercerse bajo este parámetro, siendo importante dicha exigencia para evitar la vulneración de derechos laborales como la salud, seguridad laboral y protección social.

El último análisis del contenido de la garantía normativa se desprende de la rigidez legal para los casos de reforma constitucional, ya que en la eventualidad de desarrollarse no puede anular o restringir los derechos que actualmente ya se encuentran reconocidos, sino que deben mejorar dichas condiciones, transformándose en un ámbito diferente a la reforma de las leyes orgánica u ordinarias, pues para ser reformadas solo necesitan de la certeza que tenga la Asamblea Nacional para realizar proyectos de ley, los cuales al ser aceptados por el Presidente de la República podrán ser promulgados y publicados en el Registro Oficial para que entren en vigencia y sean de estricto cumplimiento y vigilancia dentro del Estado de derechos.

3.1.1.1. Reformas legales

Las reformas legales que a lo largo de la historia del trabajo sexual en el mundo han tendido diferentes perspectivas de aplicación de acuerdo a la teoría en la que se basan, es por esta razón que existen cuatro tipos de reformas legales. En base a la teoría abolicionista se encuentran las reformas tendientes a eliminar por cualquier forma esta actividad, siendo el modelo la criminalización para los actores directos e indirectos de

³⁰Claudia Storini, *Derechos y garantías en el nuevo constitucionalismo latinoamericano* (Madrid-España: CEEBID, 2013), 6, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00874673/document>.

este trabajo como: trabajadoras sexuales, clientes, dueños de locales, proxenetas, parejas, amistades y familiares.

Las leyes penales respecto al trabajo sexual a menudo se presentan como “protectoras”, ya sea de la victimización a las personas que ejercen el trabajo sexual o de la alteración del orden público a la sociedad. Sin embargo, en la práctica, estas leyes niegan la agencia de las personas que ejercen el trabajo sexual y limitan sus derechos. Las leyes penales perpetúan el estigma y la discriminación y dan lugar a graves violaciones de sus derechos humanos.³¹

Un ejemplo de este tipo de reformas legales son las tercerías locativas, que son una figura jurídica que se enmarca en el bien jurídico protegido de la dignidad de la mujer, mediante el establecimiento de multas administrativas, sanciones económicas y penas privativas de libertad para aquellas personas que presten, alquilen, designe, utilicen, faciliten locales, bares o cualquier tipo de bien inmueble para la realización de actividades sexuales.

España en su lucha contra la abolición de la prostitución que surge producto de la gran cantidad de trata de personas que existe, mediante el borrador o proyecto de Ley Orgánica de garantía de la libertad sexual trató de tipificar nuevamente dicha figura jurídica, sin embargo existieron personas, mujeres trabajadoras sexuales y organizaciones que rechazaron este actuar por considerar que a través de la eliminación de estos centros o locales destinados a la actividad sexual, obligan a que las trabajadoras sexuales ejerzan este servicio en las calles, siendo el lugar más complejo y peligroso para el desarrollo del trabajo sexual por la exposición a cualquier tipo de agresiones y violencia que puedan atentar contra la vida, integridad y dignidad de la mujer.

Aspectos que tienen una semejanza con la teoría prohibicionista, porque se enmarca solo en reformas y prescripciones penales, con la única diferencia que colocan a la mujer como una delincuente por el ejercicio del trabajo sexual, por lo que esta práctica se convierte en ilegal en sus tres componentes, compra, venta y los terceros involucrados, siendo un ejemplo de ello Afganistan, ya que se caracteriza por ser un país religioso y más conservador, por lo que los hechos anti éticos o inmorales están prohibidos.

³¹ Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, “El trabajo sexual y el derecho. Una compensación de los marcos jurídicos y la lucha por la reforma de las leyes sobre trabajo sexual” (Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, s/f), 4, Documento Informativo No 07, https://www.nswp.org/sites/default/files/sw_the_law_spanish.pdf.

Las leyes reglamentaristas al basar su esencia en el reconocimiento del trabajo sexual, tratan de incorporar disposiciones legales para regular esa actividad que puede ser de orden nacional o local, pudiéndose observar que “Las leyes de orden público controlan el uso del espacio público y repercuten en cómo y dónde las personas que ejercen el trabajo sexual y los negocios del sexo de pago pueden implantarse. Estas leyes pueden incorporar licencias obligatorias para los negocios de trabajo sexual o restricciones espaciales que incluyan zonas “de libre prostitución”.”³²

Este actuar legal en la ciudad de Latacunga es utilizado por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que tiene una ordenanza específica para regular la ubicación, apertura y control de locales de expendio de bebidas alcohólicas que fue aprobada el 15 de septiembre del 2010, en donde se visualiza que los centros de tolerancia de conformidad con el art. 22 deberán ubicarse fuera del perímetro de la ciudad y contar con los permisos necesarios, sin que exista alguna ordenanza definida para el trabajo sexual en los centros de tolerancia.

De acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Gobierno los centros de tolerancia forman parte de la categoría n.º 1 y deben cumplir con los siguientes requisitos para su funcionamiento,

- Registro del representante legal del establecimiento en la página Web del Ministerio de Gobierno
- Registro Único de Contribuyentes (RUC)
- Informe de Inspección
- Patente Municipal, licencia única de actividad económica o su equivalente
- Permiso de uso de suelo
- Permiso de Funcionamiento del Cuerpo de Bomberos
- Declaración juramentada del representante legal del establecimiento
- Permiso de la Agencia Nacional de Regulación y Control Sanitario (únicamente para la categoría 1)
- Comprobante de Ingreso por Recuperación de Costos Anual por concepto de otorgamiento de Permiso de Funcionamiento.³³

La Intendencia General de Policía de Cotopaxi dentro de sus competencias establece este tipo de acciones de control continuamente, imponiendo sanciones administrativas que van desde el cierre del local y multas económicas, pero estas acciones son con relación al local y no a la trabajadora sexual, ya que lo único que

³² Ibid., 6.

³³ Ministerio de Gobierno, “Emisión de permisos de funcionamiento a establecimientos categoría 1, 2, 3 y 8: centros de diversión para mayores de edad, centros de tolerancia, licorerías, depósitos de bebidas alcohólicas, pensiones, residenciales y moteles”, 2022, <http://bitly.ws/Avs2>.

solicitan de ellas es el carnet del Ministerio de Salud Pública en donde se evidencien sus controles y vacunas.

En cuanto a la teoría pro - trabajo sexual o proteccionista, lo que busca es crear leyes concretas para proteger el trabajo sexual de las mujeres dentro del ámbito laboral, siendo urgente implantarla en lo que respecta a los centros de tolerancia, ya que en dichos lugares se evidencian varias formas de explotación laboral, siendo los dueños y administradores de estos lugares los que se niegan a que este hecho jurídico tenga cabida dentro del Código de Trabajo al formalizar una relación de dependencia, esto ocurre bajo una justificación errada, que recae en la disminución de los ingresos económicos por ser un mercado laboral sexual donde la oferta siempre será la misma.

3.1.2. Garantías Jurisdiccionales

Las garantías jurisdiccionales se encuentran consagradas desde el art. 86 hasta el art. 94 de la Carta Magna, distinguiéndose la acción de protección, extraordinaria de protección, por incumplimiento, habeas datas, habeas corpus, acceso a la información pública. En el ámbito que conciernen se hará referencia a las dos primeras por estar encaminadas a proteger los derechos de las trabajadoras sexuales.

Antes de ello, hay que hacer alusión a las características más importante de este tipo de garantías, que se centran en la sencillez, celeridad y eficacia con la que el juzgador debe conocer y resolver la interposición de la acción, ya que con ello se evita, suspende o repara la vulneración de los derechos de orden constitucional en aplicación del principio *iura novit curia* por ser un,

[...]principio procesal que da a los jueces facultades de traer normas de interpretación, normas procesales y principios que un demandante o un demandado hubieran podido olvidar y que el juzgador, porque los conoce, los aplica con el objeto de que, por falta de hacerlo, pudiera hacerse una errónea decisión o, si se quiere, una denegación de justicia. Jura es el plural de jus que hay que traducir en este caso como “ley” y no como “derecho subjetivo”, algo así como “el Derecho” y no “el derecho”. Da mihi factum, dabo tibi jus, “dame los hechos y yo dispensaré el derecho”, aplicable sobre todo en los casos en que el juez tiene que llenar una laguna. No quiere decir “el juez reconoce los derechos”.³⁴

³⁴ Rafael Nieta Davia, *La aplicación del principio iura novit curia por los órganos interamericanos de Derechos Humanos* (ESTUDIOS DE DERECHO INTERNACIONAL, 2014), 3, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33025.pdf>.

Facultad del proceso constitucional que lo recoge el art. 13 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, puesto que la legitimación activa puede comparecer e interponer una acción constitucional sin la presencia de un abogado, que le guíe y asesore dentro del mismo, pudiendo tener errores en la reclamación de un derecho diferente al solicitado, sin que pueda interferir por este hecho el pronunciamiento del juzgador pese a que el art. 13 del Código Civil al estipular que la ignorancia de la ley no exime a responsabilidad o persona alguna, es decir la disculpa legal por el desconocimiento de la norma jurídica, pues aquí se precautelan derechos humanos fundamentales de orden constitucional e internacional, cuya favorabilidad contribuya a la esencia misma como ser humano y a su dignidad.

Por ello, los jueces aplican el derecho y no reconocen derechos, pues estos ya se encuentran previamente designados bajo la operancia del principio de legalidad, que permite a la administración de justicia llegar a soluciones viables y ejecutables a través de sentencias que observen el debido proceso y la motivación, ya que a raíz de ellos pueden existir efectos apelables que pongan en riesgo la decisión dispuesta.

La Corte Nacional de Justicia en el Caso No. 1158-17-EP- (Caso Garantía de la motivación), ha señalado un aspecto relevante en cuanto a la aplicación del art. 76, núm. 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador porque al establecer que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas so pena de ser declaradas nulas, presupone el cumplimiento de otros derechos como: debido proceso, defensa, tutela judicial efectiva y seguridad jurídica provenientes de un Estado constitucional de derechos como es el Ecuador.

En tal virtud, esta sentencia se muestra generosa, porque no solo se dedica al análisis de la motivación en general, sino que realiza un análisis de la argumentación jurídica y el test de motivación, marcando una nueva y actual línea jurisprudencial en el territorio ecuatoriano, basada en una motivación suficiente que abarque derechos y garantías constitucionales, recalando que en este tipo de garantías existen ciertas particularidades y variaciones de aplicación. En esta línea jurisprudencial la Corte Nacional de Justicia dice que el test de motivación al que se hace referencia ha sido vulnerado por lo que se ha reclamado con la acción de protección, que al alcanzar una sentencia favorable en febrero del 2019 ha perdido su valor y que no es prudente establecer un nuevo test, sino que es mejor proyectarse en el futuro y el desarrollo del derecho, dando lugar a la vulneración de la garantía de la motivación que involucra que esta sea total.

Sin embargo, se considera que la garantía de la motivación además del contenido de la motivación suficiente debería observar los tres elementos del test de motivación que son; razonabilidad, lógica y comprensibilidad, porque la esencia del derecho es llegar a la justicia y que de nada sirven motivaciones suficientes con interpretaciones legales erradas que vulneren derechos y garantías constitucionales.

Lo debatible es que la Corte Nacional de Justicia busca alejarse del test de motivación porque considera que puede tener cierta arbitrariedad para la garantía de la motivación. Ahora bien, de aquí nace el siguiente cuestionamiento, aparentemente a raíz de la Constitución del 2008 el Ecuador se volvió un Estado constitucional de derechos y justicia, lo cual le hace eminentemente garantista, por lo tanto ¿Se considera garantista una decisión emitida del poder público cuya motivación sea suficiente aunque no sea correcta?. Al este criterio la respuesta sería No, porque el derecho no es aislado, debiendo recordar que la Constitución de la República del Ecuador en el art. 1 no solo prescribe un Estado de derechos sino también de justicia, consecuentemente si la motivación solo se basa en la suficiencia y no en lo correcto entonces ¿A qué tipo de justicia se refiere?, ya que de esta forma cualquier persona podría interpretar la ley y motivarla a su criterio, no siendo esa la esencia del Derecho sobre todo en un Estado igualitario y garantista como se lo ha catalogado al Ecuador.

Claro está que la motivación y la decisión o resolución que dicta la autoridad competente abarca dos definiciones diferentes; sin embargo, parte de un vínculo entre los fundamentación normativa y fáctica para llegar a esa decisión, por lo tanto, la motivación si tiene que ver con una correcta decisión apegada a lo justo.

Por lo tanto, la Corte Nacional de Justicia si debería marcar una línea jurisprudencial que abarque al test de motivación desde una premisa correcta y a la garantía de la motivación desde la premisa de la suficiencia, para de esta forma mediante su unión y correlación se consigan fallos de motivación plena que garanticen derechos y garantías constitucionales, más no marcando una sola línea jurisprudencial en la garantía de la motivación en base a una motivación suficiente, que dice involucra a la fundamentación normativa y fáctica, sin importar que esta sea o no correcta, permitiendo que esa sea alegada por la falta de motivación por ser inexistente, insuficiente y aparente, recalcando dentro de esta última a la incoherencia, inatinencia, incongruencia e incomprensibilidad.

Por otra parte, es loable lo que la Corte Constitucional ha manifestado al decir que dicha sentencia debe ser publicada, para que todas las decisiones, resoluciones,

actos, y/o sentencias de los poderes públicos se cumplan bajo esa observancia, ya que existen ocasiones en las que el derecho no llega a su cumplimiento, porque se enuncian tan solo prescripciones textuales de la normativa legal sin ningún tipo de explicación, al igual que la utilización de términos jurídicos que no son conocidos y utilizados por el resto del colectivo causando duda e incertidumbre al lector, dando como consecuencia un fallo incomprensible; de igual forma, hay casos en los que aparentemente existe una buena motivación, pero solo quien conoce del Derecho al realizar un análisis minucioso puede evidenciar que no existe correlación entre los fundamentos de hecho, derecho y la decisión que dicta la autoridad competente, pudiendo vulnerar de esta forma los derechos de los peticionarios.

Un ejemplo de ello son los juicios de alimentos, monitorios y las mismas garantías jurisdiccionales, en donde no se necesita el patrocinio de un abogado para la presentación e interposición de la demanda. De esta forma el ciudadano al no conocer el área del Derecho podría asimilar un fallo como motivado y justo, cuando en realidad no lo es por los yerros que presenta, mismo que daría lugar a una nulidad por una motivación aparente, inexistente o insuficiente. Recalcando en este sentido, que la Corte Nacional de Justicia ha sostenido que en los casos de apariencia que no afecten la decisión y esencia de lo reclamado y de los derechos de las partes no podrá causar nulidad, cuyo criterio es aceptable para no sacrificar a la justicia y contribuir con la economía procesal, dos aspectos que han sido cuestionados fuertemente en el desarrollo de la justicia.

Por ello, la motivación no solo es parte del sistema jurídico, sino que trasciende hasta los poderes del Estado con la finalidad de asegurar que todos y cada uno de los preceptos constitucionales e incluso internacionales se cumplan conforme al Derecho; pero sobre todo que sean justos, de allí que nace su relación con la argumentación jurídica, porque ayuda a fundamentar las decisiones emanadas para convencer a los justiciables y la sociedad sobre la validez, por ejemplo en el ámbito judicial esta estrecha relación le pone límites a la discrecionalidad que tiene el Juez, obligando a dictar una sentencia justa y equilibrada, igualitaria, no discriminatoria y con apego legal, lo mismo ocurre con los actos administrativos emitidos por la administración pública pues deben sujetarse en primer lugar a las disposiciones de la norma suprema, seguido de las leyes vigentes y promulgadas bajo su observancia, efectivizando un correcto actuar que no es más que el criterio rector por el que debe regirse la motivación.

Ahora bien, la acción de protección conforme lo prescribe el art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, de conformidad con el art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece varios ámbitos de reclamación de derechos: el primero, cuando se haya producido una vulneración de los derechos constitucionalmente reconocidos, siempre y cuando estos procedan de autoridades no judiciales, que de acuerdo a la temática abordada podrían ser el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública, Servicio de Rentas Internas, Alcaldías Municipales, o la Intendencia General de Policía por gozar de una característica de autoridad pública.

El segundo, involucra la suposición de privación del goce de los derechos mediante la creación o ejecución de políticas públicas, aspecto con el cual se discrepa pues la norma utiliza un término “suposición”, y la administración de justicia no se basa en supuestos sino en hechos comprobables, pronunciamiento que se considera válido.

Siendo aplicable, porque las políticas públicas pueden ser de carácter general o especial, y es allí donde se podría evidenciar la supuesta privación de derechos a la que hace referencia este enunciado, porque deberán regirse por los principios de igualdad y no discriminación.

El tercero, alude a la violación del derecho por parte de un particular siempre que reúna las siguientes circunstancias: “provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación”.³⁵

Esta acción es viable porque nace y es propia de un Estado de derechos a través del principio de legalidad y de supremacía constitucional, puesto que su carácter protector hace que involucre derechos que no tengan un procedimiento específico, por ello los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social encajan a la perfección dentro de esta acción constitucional.

Ya que al existir una sentencia favorable al respecto no solo que marca un precedente jurídico para casos análogos, sino que previene, protege y repara los derechos de las mujeres en el trabajo sexual, evitando que actos u omisión de poder, abuso, explotación o violencia se reproduzcan sin que el Derecho cumpla su finalidad protectora y garantista, dejando derechos bajo el manto de impunidad.

³⁵ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 40.

La acción extraordinaria de protección conforme lo señala el art. 94 de la Constitución de la República del Ecuador, puntualiza en dos elementos que debe cumplir para ser interpuesta dentro de un proceso constitucional; el primero, recoge a las acciones u omisiones violatorias de derechos provenientes de sentencias o autos; y, la segunda, la exigencia que la interposición de este tipo de garantía jurisdiccional sea el ultimo, una vez que se hayan agotado las otras instancias, bajo la salvedad que “la falta de interposición de estos recursos no fuera atribuible a la negligencia de la persona titular del derecho constitucional vulnerado”.³⁶

Esto surgen con la finalidad de que las decisiones judiciales puedan estar sujetas a control y revisión constitucional, haciendo que la sentencia que se encuentra como cosa juzgada goce de la seguridad jurídica necesaria para la garantía de los derechos de los ciudadanos, con un paso abismal de lo retórico a lo práctico que es lo que le interesa al ambiente garantista y protector del Derecho.

Para la interposición de esta acción de acuerdo a lo prescrito en el art. 60 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional puede efectuarse en dos momentos bajo la observancia del término de 20 días: el primero, involucra a la persona tutelar del derecho violentado que contabilizará dicho termino desde la notificación formal que el juzgador realiza con el contenido de la sentencia; y, el segundo, esta direccionado a terceras personas que no fueron parte de tal decisión judicial, cuyo término correrá desde que tengan conocimiento de tal notificación.

De cuyo enunciado se profundiza en un análisis favorable y desfavorable: el primero, es aceptable porque al tratarse de una violación de derechos por medio de una sentencia o auto judicial la rapidez con la que opere la protección constitucional es significativa y oportuna, mientras que el segundo, es desfavorable porque no ponen en igualdad de condiciones respecto de quienes no siendo parte de la decisión judicial pero que tengan un interés en ello puedan hacerlo desde que tenga un conocimiento, siendo un término incierto para que opere la caducidad de la acción como en el primer caso, pudiendo ser alegada a petición de parte o declarada de oficio a simple vista.

Acción constitucional a la cual la trabajadora sexual podría acceder cuando haya reclamado sus derechos a la salud, seguridad laboral, y protección social en instancias judiciales, aunque en la actualidad no se presencia su interposición la vía constitucional está abierta para cuando lo necesiten, evidenciándose de esta forma que se deberían

³⁶ Ibid., 42.

buscar, crear y ejecutar mecanismos provenientes de la teoría pro trabajo sexual, pues el reglamentarismo ya está presente.

3.1.3. Políticas públicas, servicios públicos, y participación ciudadana

El tercer y último tipo de garantías constitucionales involucra a tres ejes que son: las políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana, siendo importante realizar un análisis de cada una de ellas para comprender la importancia en la protección de los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social del trabajo de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

La planificación estatal en Ecuador inició con la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica en 1954, la cual fue reemplazada por el Consejo Nacional de Desarrollo conforme lo determinaba la constitución de 1979, posteriormente tomó el nombre de Oficina de Planificación según la constitución de 1998, mientras que en el 2004 pese al no existir una constitución que cambie de denominación lo hizo con el nombre de Secretaría Nacional de Planificación.

Instituciones que mantenían reducidas capacidades administrativas e institucionales para crear las políticas de equidad, por ello la Constitución de la República del Ecuador del 2008 en su afán garantista involucra el reconocimiento amplio de derechos envueltos de equidad e igualdad, sobre todo cuando este último aparece como un principio, derecho y garantía dentro del ordenamiento jurídico nacional.

El sustento legal de las políticas de equidad se encuentra en los artículos 35, 156 y 280 de la Carta Magna, que hasta el 2021 se denominó Plan Nacional del Buen Vivir y actualmente es el Plan de Creación de Oportunidades. Dicho esto, el Ecuador al ser miembro del Plan de Naciones Unidas para el Desarrollo debe planificar su agenda gubernamental con una proyección hasta el año 2030 con un enfoque en el desarrollo sostenible del ser humano, que se orienta en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para alcanzar, mantener y progresar dentro de su participación social con voz y voto en la toma de decisiones.

Gracias a esta vinculación internacional el Ecuador se une a la inclusión laboral de la mujer a las diferentes áreas laborales mediante políticas de equidad, erradicando índices de pobreza, violencia familiar, impulsando la visión de liderazgo en los negocios, y su incidencia en la política, reconociendo sus capacidades y el amplio

potencial en el desempeño como mujer, madre y trabajadora en una esfera multifacética, admitiendo involucrarse en la vida pública, mantener autonomía económica y financiera, participar en el fomento de la paz y la seguridad, acción humanitaria y reducción del riesgo de desastres.

Por ello, la política pública está encaminada a la progresividad de los derechos y diseñada para que estos se cumplan con ayuda de la norma jurídica, cuando esta no sea suficiente para garantizar por sí sola los derechos de los ciudadanos conforme lo estipula el art. 11, núm. 8 de la Constitución de la República del Ecuador, es por ello que se han considerado como,

[...] instrumento desarrollado por los Estados modernos a través de los gobiernos; son un instrumento de transformación de la sociedad; finalmente, la política pública consiste en la determinación de un objetivo por medio de la movilización de las herramientas del Estado, entre ellas, la ley y el dinero, para lograr una transformación del comportamiento de las personas que supuestamente son responsables de algún problema público; entonces, en ese sentido, la política pública es un instrumento de transformación de la sociedad que actúa sobre los comportamientos de las personas³⁷

Precisamente este tipo de instrumentos transformadores sociales es lo que necesita el trabajo sexual, para materializar los derechos que de su ejercicio se desprenden por su interrelación e interdependencia entre la sociedad, el Estado y el titular del derecho.

En el ejercicio del trabajo sexual las políticas sociolaborales serían las indicadas para darle protección a la mujer.

Cuando se plantea el análisis de las políticas sociolaborales como conjunto, lo más común es que se piense en las políticas sociolaborales de tipo pasivo, que son las de tipo paliativo. Éstas se dedican a ayudar a las personas que, por las circunstancias de la vida, han visto reducidos sus ingresos a mantener su nivel de consumo. Ejemplos de este tipo de políticas son las prestaciones en situaciones de desempleo o las pensiones. También suelen tenerse en cuenta las políticas sociolaborales activas, aquellas que inciden en la resolución del problema macroeconómico del empleo de las personas afectadas por las crisis económicas y que fomentan la ocupación laboral.³⁸

En el Ecuador la política sociolaboral pasiva se la observa en tres escenarios provenientes de los derechos que se producen en la relación laboral, así el seguro de desempleo surgió a raíz de la pandemia con la Ley de Apoyo Humanitario que entró en vigencia el 29 de junio del 2020, donde se le brindaba protección al trabajador que

³⁷ André Noël Roth, “Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica”, n° 5 (2019): 1, <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/1207/1125?inline=1>.

³⁸ Carmen Ruíz, *La política pública sociolaboral* (UOC, 2004), 77.

durante los cinco primeros meses hubiere sido víctima de despido intempestivo, siempre y cuando cumpla con los requisitos enumerados en el art. 23 de dicha Ley. En la actualidad esta política sociolaboral ya no se encuentra en vigencia pues de acuerdo a los lineamientos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tenían una duración de cinco meses.

El segundo escenario es el seguro de cesantía para aquellos trabajadores que se encuentren cesantes y que haya decidido aportar con el 2% para dicho seguro; y, el tercer requisito es el derecho a la jubilación ya sea por edad o por enfermedad que limite el ejercicio del trabajo.

Como se evidencia no existen políticas sociolaborales destinadas a los trabajadores autónomos o de autosustento con inclusión a la mujer trabajadora sexual, que le permita asegurar su futuro, ya sea temprano o tardío luego de interrumpir o terminar su actividad laboral, siendo un escenario importante que se analizará en los siguientes apartados de este trabajo de investigación.

Por ello, se debería observar los procesos por los que se debe efectuar una política pública, por ser,

[...]una herramienta que permite delimitar el análisis de acuerdo con un conjunto de etapas que dan forma al desarrollo de las políticas. En este sentido, una manera sencilla de abordar las políticas públicas consiste en identificar un antes, un durante y un después: simplismo útil cuando las restricciones para la comprensión -recursos económicos, lugar, tiempo- son determinantes para la toma de decisiones. En síntesis, la 16gicaconsiste en deliberar, hacer y evaluar para volver a deliberar. No obstante, un análisis completo debe profundizar en detalles que no captura el conjunto tripartito en mención, toda vez que es preciso distinguir entre las intenciones de una acción y sus condiciones previas de deliberación y posteriores de ejecución.³⁹

Es decir aquí se observan tres etapas, un antes que corresponde a dos momentos: el primero de conocimiento, ya que se evidencia el problema social por la conciencia que ha recaído sobre tal eventualidad, se cuestiona el actuar del Estado, dando lugar a un segundo momento que es de acción, pues allí se plantean las acciones que se van a tomar para solucionar ese acontecimiento social, las posibles alternativas que se van a ejecutar y las decisiones que el gobierno ha adoptado para ejecutar las políticas públicas.

³⁹ Deisy Jeannette Arrubla Sánchez, Magnolia del Pilar Ballesteros Cabrera, y Luis Fernando Barreto Nieto, *Análisis neoconstitucional de políticas públicas. Enfoque para el análisis de políticas públicas* (Bogotá, 2010), 16, file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/ESLAVA_2010.pdf.

La segunda etapa responde al durante, en el desarrollo o ejecución de la política pública, en donde se visualiza como la toma de decisiones planteadas se están ejerciendo, para ver si hay circunstancias que han cambiado y el hecho que las ha producido, la existencia de una sistematización entre el problema y la solución, que surge para ir midiendo la implementación de la política pública en la sociedad.

La tercera etapa se centra en el después, porque es importante evaluar el impacto de la política pública mediante los logros, retos, debilidades y amenazas para fortalecer la misma, con la innovación de acciones o a su vez retroalimentarla con la reformas oportunas.

Dicho esto, es importante abordar a la política de equidad que concibe a la igualdad de género como el centro de actuación, enfocada en el ser humano mediante la imposición de responsabilidades en acciones estratégicas que buscan oportunidades tanto para los hombres, mujeres, niños y niñas, personas LGBTI+ en la sociedad. Recalcando que la igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron; por lo tanto, la igualdad de género considera que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres con fundamento en la diversidad.

En tal virtud, las políticas de equidad de género tiene una visión en las condiciones y características propias de los individuos y del colectivo como poseedores de derechos, mediante el desarrollo de acciones concretas que respalden el acceso a una igualdad de oportunidades participativas e inclusivas, practicando una orientación que integre el reconocimiento de derechos que tiene otra persona o el colectivo por el hecho de existir, con un enfoque de interculturalidad, género, generacional y la diversidad existencial, evitando cometer actos discriminatorios que pongan en riesgo la justicia social.

Para que una política de equidad sea efectiva, social y jurídicamente aceptable debe contar con la colaboración de tres ejes: individuo, Estado y sociedad, orientado en un desarrollo sostenible y sustentable que garantice el ejercicio continuo de los derechos y el descenso de brechas de desigualdad en toda la sociedad.

En cuando al análisis de las políticas de equidad en el Ecuador se considerarán los derechos al trabajo, salud, seguridad laboral y protección social, de esta forma la equidad e igualdad de la mujer en el ámbito laboral se mide de acuerdo a varios apartados que son: el primer, con referencia a las oportunidades de empleo, en donde se

cuestiona a las políticas de equidad ya que deberían concentrarse en frenar y erradicar de forma directa y urgente brechas laborales contrapuestas a la igualdad de condiciones, ya que para el año 2021 las tasas de desempleo para “las mujeres eran de 6,9%, mientras que de los hombres era del 4,9%”,⁴⁰ es decir la diferencia era de dos puntos porcentuales, lo que no permitía su inclusión.

Este porcentaje aumentó por la pandemia, ya que no permitió que las mujeres efectúen su trabajo debido a la difícil crisis económica que se vivía en el país, haciendo que las empresas privadas se vean obligadas a no contratar más personal por las secuelas existentes del COVID-19 del año 2020 y 2021, registrándose de tal forma un alto índice de trabajo informal que no contribuye al derecho laboral de las mujeres.

Para remedir este mal, uno de los objetivos laborales del Plan de Creación de Oportunidades se basa en: “Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral el perfeccionamiento de las modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+”.⁴¹ Sin embargo, la política de equidad de este enfoque aún es inexistente y solo permanece plasmada en una agenda gubernamental sin trascendencia en los derechos a la seguridad laboral y protección social debido a la compleja realidad y exposición a factores de riesgo que tiene la trabajadora sexual.

Este tipo de políticas también insta sobre la igualdad de trato, producto de un incremento de la actividad laboral que recae especialmente en la mujer, por los diferentes roles que desempeña en lo social y familiar, considerando que la mujer con independencia del trabajo que realice, el rol que desempeña en el núcleo familiar le obliga a realizar actividades en el hogar no remuneradas, sobre todo cuando en el trabajo sexual están los proxenetas que no contribuyen en nada como el bienestar de la mujer, pues dedican su tiempo libre a actividades ilegales como venta de drogas, lavado de dinero, entre otras.

En segundo lugar, se encuentran las acciones estratégicas destinadas a la sostenibilidad del empleo distinguiéndose el establecimiento de acciones y medidas de protección del empleo de mujeres, que al no ejecutarse han dado lugar a un trabajo

⁴⁰ Ecuador, *Boletín Técnico, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Mercado Laboral*, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021, 13, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Enero-2021/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20ene21.pdf>.

⁴¹ Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, *Plan de Creación de Oportunidades*.

informal y precario, recalcando que el trabajo sexual está inmerso dentro del 65% como trabajo no adecuado de acuerdo a los datos de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC),⁴² que no contribuye a fortalecer el empleo puesto que los derechos laborales se ven vulnerados siendo uno de ellos el de la seguridad social y las horas de trabajo que cada vez más aumenta.

En el ámbito de salud, la política de equidad se quedó corta, pues no actuó en erradicar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, sino que no lo hizo incluso en el propio grupo de mujeres, porque a las mujeres trabajadoras sexuales que tienen la dicha de ser madres no se les ha brindado de forma universal el beneficio de la maternidad que debe tener la mujer trabajadora con días de descanso después del parto, siendo un beneficio que no se evidencia en el trabajo autónomo sin Ruc e informal de la mujer, seguido de la escasa afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En cuanto a los derechos sexuales y reproductivos de la mujer trabajadora sobre todo de las trabajadoras sexuales se cuestiona el VIH, que siempre se ha caracterizado en culpar a la mujer, y dentro de estas políticas el Ministerio de Salud Público ha brindado protección y un registro sanitario.

Por otra parte, lo que se debate respecto a la protección y garantía de este derecho son el cumplimiento y observancia a los derechos laborales de las mujeres en trabajos informales y precarios, en donde no se ha visualizado ningún tipo de política pública que tienda a recompensar mediante contribuciones económicas el tiempo de inactividad a consecuencia del parto y post parto por la seguridad social que también es un derecho vinculante al trabajo y el cual es inexistente en esta modalidad de trabajo.

Más se ha observado que la planificación de acciones estratégicas post parto se ha centrado en programas para garantizar los derechos de las mujeres en general, mientras que la salud sexual y reproductiva que involucra la maternidad, parto, y postparto, incluyendo la salud física, mental, psicológica y sensorial, se han enfocado en programas de prevención, tratamiento y rehabilitación, dentro de las cuales se ha de entender que de forma indirecta involucra a las personas de discapacidad y personas LGBTI+, pero que en la práctica no dejan de ser ideas de buena voluntad por la falta de ejecución de políticas públicas.

Por otra parte, siguiendo con el análisis al hablar de los servicios públicos se involucra a la seguridad social que interioriza su actuar en la seguridad laboral y

⁴² Ecuador, *Boletín*.

protección social con la que deben contar las sexo servidoras por la falta de protección en la reacción de políticas públicas, seguido de la poca participación social que tiene en la sociedad debido a los estereotipos, estigmatismos y prejuicios del conglomerado social.

3.1.3.1. Acciones afirmativas

El art. 11, núm. 2, inc. 3 de la Constitución de la República del Ecuador consagra a las acciones afirmativas como un tipo de medidas positivas con la que el Estado ecuatoriano debe proteger los derechos de quienes no puedan gozar de la igualdad que prescribe la ley, siendo las mujeres trabajadoras sexuales las que deberían estar inmersas en este tipo de acciones.

“Las acciones afirmativas sólo pueden entenderse en el contexto de la discriminación, que al estar basada en estereotipos y prejuicios define relaciones desiguales injustificadas, de modo que algunas personas o grupos pueden disfrutar de sus derechos mientras a otras les son negados”,⁴³ es decir que no solo permite llegar a una igualdad formal, sino material del derecho, bajo parámetros de equidad.

Mecanismos inexistentes en el trabajo sexual de las mujeres del cantón Latacunga, pues han sido confundidas con acciones positivas que no han llegado a inmiscuirse en el ámbito laboral, pues solo se han quedado en programas de salud preventiva.

[...]una breve distinción entre qué son las acciones positivas y qué las acciones afirmativas (o discriminación inversa). Las primeras son las que buscan mejor la situación de determinado grupo de personas a través de apoyos directos a los miembros del grupo que se encuentra en desventaja social.[...] Estas acciones son necesarias para garantizar que determinados derechos sean ejercibles. No obstante, tales programas no pueden considerarse acciones afirmativas, pues no representan medidas que afecten a personas que no pertenezcan al grupo que se pretenda beneficiar. Llamamos acciones afirmativas a aquellas que sí provocan un perjuicio a miembros de la sociedad que no pertenecen al universo de personas que se quiere beneficiar.⁴⁴

Al ser aplicadas dentro del ejercicio al trabajo de las mujeres, claro está, que este tipo de acciones podrían poner en una situación de desigualdad entre el mismo género femenino, al decir que la integridad tiene parámetros de moralidad, pero es por

⁴³ Mario Santiago Juárez, *Acción afirmativa* (México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011), 9, conapred.org.mx/documentos_cedoc/AA_MSJ.pdf.

⁴⁴ *Ibid.*, 197.

intermedio de ellas, que se puede evitar atropellos y exclusiones legales que les coloque en una situación de desventaja, por ello la eliminación de obstáculos visibles podría ser una de las soluciones para garantizar la igualdad y no discriminación de muchas sexo servidoras.

4. Razones para proteger los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social en el ejercicio del derecho al trabajo sexual

A lo largo de la historia nacional e internacional con o sin la presencia feminista, las mujeres trabajadoras sexuales han buscado que sus derechos laborales sean reconocidos y protegidos, es por ello que existe la Red de Mujeres Trabajadoras Sexuales que fue creada en 1997 de la cual son miembros 14 Estados de Latinoamérica y el Caribe.

En el Ecuador a partir de año de 1982 nace la primera organización de mujeres trabajadoras sexuales, la misma que se ha ido fortaleciendo con el paso del tiempo y hoy está inmersa en el Red de Mujeres Trabajadoras Sexuales, en donde se evidencia que ha sido la titular del derecho quien ha impulsado este tipo de organizaciones por cuenta propia, en vista de que las autoridades no han gestionado ningún tipo de protección para el ejercicio del derecho al trabajo en este ámbito, olvidándose y siendo indiferentes ante el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

4.1. Constitución de la República del Ecuador

Las normas generales establecidas por la Constitución de la República del Ecuador se basan en el art. 66, núm. 2 al señalar que el derecho a una vida digna involucra al trabajo, empleo, salud, y a la seguridad social, por lo tanto, el sustento legal existe, lo que hace falta son los mecanismos para la aplicación de estos derechos.

En el art. 66, núm. 17 del cuerpo legal en mención, prescribe el derecho a la libertad del trabajo, es decir de un trabajo libremente escogido y aceptado; desprendiéndose como tal que sea la decisión del titular de derechos el hecho de escoger sin ningún tipo de presión la profesión, arte u oficio que desea desempeñar y que va generar riquezas necesarias para satisfacer necesidades individuales, familiares, sociales e incluso políticas.

Es a partir de este enunciado, que las modalidades del trabajo son aceptadas. Por ello, dentro de este apartado se hará referencia a dos de ellas: autónomo y autosustento; dentro de la primera categoría se puede observar que actualmente funciona el trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia de la ciudad de Latacunga; sin embargo, al no estar normalizada y contar con los mínimos de protección se transforma en un trabajo informal, en donde los derechos laborales se ven vulnerados sobre todo los de salud, seguridad laboral, y protección laboral.

Dentro de la categoría de autosustento nacen dos aspectos vinculantes y dispersos de libertad y voluntariedad en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres, que rara vez se desarrollan con estas dos características. Conscientes de que el trabajo al ser base de la económica de todas personas, busca efectivizarse como tal, sin importar el ambiente o sitio de trabajo, es a partir de esta necesidad económica y laboral que la mujer se dedica a un trabajo sexual en donde no existe una libertad y voluntariedad plena, porque no nace del derecho al desarrollo integral y del yo interior propio del ser de la mujer, sino de un modo de supervivencia o de los simples engaños de proxenetas que se aprovechan de su vulnerabilidad.

En tal virtud, al realizarse el trabajo sexual como un modo de supervivencia, este no contribuye al ejercicio de un trabajo libre y voluntario, porque en el fondo existe un sentimiento de culpa y vergüenza; sin embargo, esta separación terminológica ha contribuido a:

[...]diferenciar entre explotación sexual y trabajo sexual, ya que la conciencia no puede estar separado del cuerpo, en este caso la voluntad por lo que la persona decide por sí misma, y por otro lado la explotación sexual que va en contra de su voluntad y se caracteriza por una relación de poder en la que la persona se vuelve un objeto sexual.⁴⁵

Aquí es importante analizar que la voluntariedad no solo se evidencia en la erradicación de la explotación sexual, sino también en el derecho al desarrollo integral de la mujer, ya que este derecho al ser manipulado por la propia conciencia de la mujer lo convierte en una voluntariedad ficticia, que no deja de ser un trabajo sexual, sometiéndoles incluso a un patriarcado efectuado en centros de tolerancia, que al estar en un lugar específico fuera del perímetro urbano de la ciudad hacen de las mujeres

⁴⁵ Grace Estephany Vallejo Guanga, *Los Derechos Laborales del Trabajo Sexual en los Centros de Tolerancia*, Ambato (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO, s. f.), 48, <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2104/1/76518.pdf>.

meros objetos sexuales donde se vulneran aún más sus derechos por los estereotipos sociales.

Por otra parte, la Constitución de la República del Ecuador en el art. 66, núm. 3 señala que el derecho a la integridad personal conlleva los siguientes aspectos:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes. d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos.⁴⁶

Estipulaciones que se han convertido en aspectos de vulnerabilidad, pues se centra en la inobservancia del derecho a la no discriminación de las trabajadoras sexuales, que es violentado por la estimación y estereotipos sociales por el mero hecho de la prestación y ejercicio de su trabajo, evidenciándose incluso con actos de acoso y violencia hacia la mujer producto de las conductas propias de un patriarcado aún existente.

La violencia puede tener diferentes manifestaciones: la agresión física, la violación, la humillación y los insultos, los robos, las amenazas o el asesinato. Estas expresiones de violencia pueden ocurrir de forma deliberada o espontáneamente según discurren los acontecimientos durante la realización de servicios sexuales.⁴⁷

Con ello se evidencia la necesidad de proteger del trabajo sexual dentro de la normativa ecuatoriana en cuanto a los derechos de salud, seguridad laboral y protección social, ya que a la prestación del servicio sexual puede estar sumida en actos de violencia que no conllevan a la vida digna que se supone proviene del ejercicio del derecho al trabajo.

4.2. Código de Trabajo

La protección del trabajo sexual mediante las disposiciones del Código de Trabajo, darían grandes beneficios a las mujeres que prestan estos servicios, ya que

⁴⁶ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 29.

⁴⁷ Silverio Agea, *La prostitución una realidad compleja* (España-Madrid, 2007), 21, https://books.google.com.ec/books?id=8zAUWN-5kzYC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

como antecedentes a ello se encuentra los principios del derecho laboral, que tienen su repercusión legal debido a las constantes luchas de las clases trabajadora por reivindicar sus derechos, convirtiéndose en reglas inmutables dentro del ordenamiento jurídico que sirven para dar pautas especiales y concretas de la forma en la que se han de desarrollar y efectivizar los derechos.

Por ello se ha de decir que “Los principios generales del Derecho, son el origen o el fundamento de las normas, y participan de la idea de principalidad, que les otorga primacía frente a las restantes fuentes del Derecho. Se fundan en el respeto de la persona humana o en la naturaleza misma de las cosas. Por ello, se ha destacado que todo principio del Derecho lleva consigo la necesidad de su estricta observancia”.⁴⁸ En el Ecuador los principios generales se encuentran prescritos en el art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, los cuales han sido recogidos por la materia laboral para mejorar la aplicación de los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales se puede evidenciar principios universales, generales y especiales.

Los primeros, porque tienen una cobertura y alcance amplio que se rige para todos los seres humanos sin distinción alguna, mientras que los principios generales se establecerán con una aplicación directa y formalista, sin que pueda existir algún tipo de duda o interpretación de definición que ponga en riesgo el cumplimiento de la norma jurídica, mientras que los principios especiales, son aquellos que han sido creados con la finalidad de brindar una mayor protección a una determinada parte de la sociedad, por encontrarse en una situación diferente al resto de los seres humanos y con lo cual se pueda dar cumplimiento estricto a las prescripciones legales.

Hay quienes sostienen que:

Una clasificación útil dentro de los principios del Derecho del Trabajo es aquella que los divide en: (i) principios propios del Derecho del Trabajo, y (ii) principios generales del Derecho adaptados al Derecho del Trabajo.[...]dentro del primer grupo se encuentran el protector, la norma más favorable al trabajador, indubio pro operario, la condici3n más beneficiosa, irrenunciabilidad y justicia social; y en el segundo se encuentra la igualdad de trato y no discriminación, primacía de la realidad, buena fé, equidad,⁴⁹.

Sin embargo, de acuerdo al ámbito de aplicación de estos principios se lo podría clasificar en: a) aquellos que le corresponden al Juez en donde se observa el principio

⁴⁸ Miguel Lico, *Breve estudio de los principios generales del Derecho y de los principios generales del Derecho aplicables y surgidos del Derecho Administrativo* (Buenos Aires, s. f.).

⁴⁹ Julio Lalanne, *Los principios del Derecho del Trabajo* (Revista de Derecho, s. f.), 176.

protector, supremacía de la realidad, b) aquellos que deben ser aplicados por las partes de la relación laboral, pero que al no hacerlo necesitan que sean aplicados por el Juez, como son el de razonabilidad, buena fe, intangibilidad e irrenunciabilidad, c) aquellos que son aplicados por el Estado y por Juez por las competencias y atribuciones que les son conferidas de forma legal, como el de igualdad y no discriminación, y de progresividad y no regresividad; y, d) aquellos que nacen son propios de la voluntad de las partes de la relación laboral como el de continuidad laboral, y obligatoriedad del trabajo.

4.2.1. Principio protector

El principio protector es aquel que lo realiza la misma norma jurídica para brindar mayor protección y amparo a la parte más débil de la relación laboral, siendo esta el trabajador, ya que se ha concebido que el empleador de acuerdo a sus intereses y necesidades por mantener el poder económico puede disminuir, anular o restringir los derechos de su trabajador, por ello la principal característica de este principio se basa en buscar un equilibrio entre los deberes, derechos, responsabilidades y obligaciones que nacen de la relación laboral.

En este sentido, es importante recalcar que “[...]el principio se formó para resguardar al trabajador, lo cual es necesaria e imprescindible para que el régimen jurídico actúe para obtención de una paz que sea justa”.⁵⁰ Esto surge porque el derecho al trabajo al ser considerado como un derecho económico, hace que este al efectivizarse cumpla con el desarrollo de otros derechos y satisfaga necesidades sociales y familiares, con lo cual se pueda garantizar la vida digna y de calidad.

El principio protector tiene una característica de universalidad, pues a todos los trabajadores sean nacionales o extranjeros los protege, haciendo y obligando a que sus derechos laborales se cumplan, so pena de no hacerlo este causaría un grave perjuicio a los mismos trabajadores, ya que las partes de la relación laboral persiguen fines distintos; por su parte los empleadores se enfocan en el derecho mercantil y comercial puesto que de él generan recursos económicos con los cuales pueden cubrir su necesidad laboral, mientras que los trabajadores al ser parte de esta necesidad estarían a expensas de la voluntad del primero, lo cual no es permitido por la ley, ya que mediante

⁵⁰ Luis Hernández, *Nociones de Derecho Trabajo*, 2006, 44.

este principio se puede estabilizar a través de la justicia, que coadyuve actuar de forma positiva manteniendo en el mismo rango de equidad.

El principio protector en la legislación ecuatoriana tiene manifestaciones específicas como: el indubio pro - operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa, estos principios son considerados en la aplicación del derecho también como declaraciones o reglas que debe cumplir dicho principio.

En tal virtud, cuando se alega la aplicación del principio protector a favor del trabajador hay que considerar si en realidad la solicitud de protección encaja en las reglas de este principio, ya que de no existir su aplicación no tendría validez alguna, así el indubio pro - operario implica una interpretación legal a favor del trabajador cuando exista una duda de la norma, más no una duda de hecho.

Por otra parte, la duda de la norma se aplicaría en el caso de que una trabajadora al ser madre se acoge al beneficio del art. 55 del Código de Trabajo al prescribe que “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria”.⁵¹ Dando lugar a la interrogante si la madre tendría derecho a dos horas para la lactancia por cada una de sus hijas?, cuya respuesta sería positiva en vista de que aplica el indubio pro -operario con una jornada de 4 horas; y en el caso de existir un conflicto individual de trabajo para el cálculo de sus indemnizaciones deberá aplicarse siguiendo esta regla.

En lo concerniente al análisis de la segunda regla que es la norma más favorable, se ha de entender que se aplica cuando existan dos normas con enunciados diferentes se aplicará la que sea más favorable para el trabajador, así por ejemplo el art. 47 del Código de Trabajo prescribe que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, mientras que el art. 52, inc. 4 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece una reducción a dos horas diarias de la jornada máxima de trabajo para las personas que tengan bajo su cuidado y protección a personas con discapacidad, siendo este último cuerpo legal el que prima para la aplicación de esta regla.

En este apartado es elocuente mencionar que por tratarse de una materia especial del Derecho se considera que la aplicación de la norma más favorable no sigue el orden jerárquico de la norma que establece el art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador, sino que plasma su atención de forma directa en el trabajador.

⁵¹ Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial Suplemento 167, 26 de septiembre de 2012, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.

Por último, la regla de la condición más beneficiosa, es una condición legal y extralegal de la cual es participe el trabajador, la primera por que mantiene un criterio que en el caso de que existieren modificaciones a la ley laboral no se puede suprimir, disminuir, violar, o anular los derechos laborales que ya hayan sido adquiridos, siendo este elemento y el de la no regresividad de derechos los que componente el mencionado criterio, mientras que a criterio extralegal se dice que la condición más beneficiosa,

[...]constituye un principio aplicativo propio del ordenamiento laboral que, sin un claro referente legal, sí se basa en una reconocida creación jurisprudencial y doctrinal. De forma simplificada, supone que el trabajador pueda exigir al empleador el respeto de las condiciones laborales que, constituyendo derechos adquiridos, resulten más beneficiosas que las mínimas exigibles por aplicación de las dos principales fuentes normativas, esto es, la ley y el convenio colectivo.

La condición más beneficiosa surge por la necesidad de preservar una situación excepcional o privilegiada del trabajador como consecuencia, o bien de un pacto con el empleador, o bien de la concesión unilateral de este último. De esta forma, la condición disfrutada por un trabajador es más beneficiosa que la del conjunto de los trabajadores de su nivel o categoría, escapando, así, del designio homogeneizador de todo convenio colectivo. Y lo que garantiza es su preservación frente a cualquier alteración que una modificación legislativa o un nuevo pacto colectivo pueda suponer. Se trata de la posibilidad de hacer inmunes a la ley o a la negociación colectiva determinados derechos reconocidos a título individual al trabajador en su contrato de trabajo.⁵²

De lo expuesto se ha entender que existen elementos que forman parte de la condición más beneficiosa que son: en primer lugar la voluntariedad con la que ha de obrar el empleador, la segunda es la forma unilateral de la voluntariedad porque se desprende única y exclusivamente del empleador, la tercera es la existencia de un derecho adquirido, que obviamente se da mediante un contrato de trabajo sea verbal o escrito, porque se ha de entender que la contratación se basa por el principio de igualdad y no discriminación, el cuarto elemento es la prohibición de desmejorar las condiciones laborales existentes, por lo que se ha de concebir que aparte de los derechos laborales y de los beneficios legales de los trabajadores estos deben tener una mayor protección, actuación que nace obligatoriamente del empleador mediante la aplicación del principio de reciprocidad que permite gratificar a la persona por el trabajo desarrollado; y, el quinto la irretroactividad porque pese a existir cambios posteriores en la empresa se deben respetar aquellos que existieron antes ya que no se permite una regresión en derechos, disponiendo que es aceptable cualquier modificación sustancial en pro de los derechos y beneficios del trabajador.

⁵² Gómez, Acebo, y Pombo, *Condición más beneficiosa, actos propios e (ir)reversibilidad de condiciones laborales: usos permitidos, posteriormente prohibidos.*, s. f., 1, <https://acortartu.link/hdv9x>.

Siendo un ejemplo de ello los homenajes por el 14 de febrero, día de la madre, día del padre, día de la familia el agasajo navideño, entrega de tarjetas para descuentos de uso personal o familia, contratación de seguros médicos, otorrinolaringólogos, visuales, odontológicos, el obsequio por el cumpleaños, entre otros; que pese al no estar reconocidos por la ley, se hacen presente por la costumbre y la aplicación de la condición más beneficiosa a favor del trabajador que con el paso del tiempo han alcanzado mayor renombre.

4.2.2. Principio de continuidad laboral o estabilidad laboral

El principio de continuidad laboral o estabilidad laboral se origina de la relación laboral a tiempo indefinido, mismo que en el trabajo sexual no tendría lugar por la disposición del art. 14 del Código de Trabajo, puesto que las mujeres en el ejercicio de su trabajo rotan para atraer a un mayor número de cliente sin contar con ningún tipo de contrato laboral.

4.2.3. Principio de supremacía de la realidad

El principio de la supremacía de la realidad “[...]tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo; siendo así, como se ha señalado, una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo”,⁵³ que para el caso del trabajo sexual, permitiría que en el momento de administrar justicia el Juez aplique este principio obedeciendo a la realidad de las circunstancias que motivaron la acción, más no a lo que se encuentra plasmado en un papel como es el contrato individual de trabajo, esto debido a que la ley en materia laboral trata de proteger de forma adecuada el cumplimiento de los derechos de los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral.

En tal virtud, el art. 8 del Código de Trabajo prescribe que: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una

⁵³ Luis Arbulú, *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo* (Derecho & Sociedad, s. f.), 231, file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-LaConsideracionYAplicacionDelPrincipioDePrimaciaDe-7792524.pdf.

remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.⁵⁴ De donde se desprende la existencia de tres elementos esenciales para determinar o no la existencia de la relación laboral del trabajo sexual: el primero, es la prestación de los servicios lícitos y personales que no es más que la actividad que realiza el trabajador; el segundo, es la dependencia que responde al hecho de realizar determinadas actividades de trabajo por orden o disposición del empleador; y el tercero, involucra a la remuneración, siendo esta el valor correspondiente por el desempeño y ejercicio de los dos elementos mencionados anteriormente, por ello una vez que se demuestre que se han cumplido estos tres elementos del contrato individual de trabajo, se entenderá que el principio de la supremacía de la realidad debe abstenerse de determinar la evidencia contractual, de convenio o de cualquier otra índole que tenga por objeto menoscabar los derechos que realmente le corresponden al trabajador.

Es por ello que:

[...]la aplicación del derecho del trabajo; depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación bilateral de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, pues si las estipulaciones consignadas en el acuerdo de voluntades no corresponden a la realidad de la prestación del servicio, carecerán de valor. Si un trabajador y un patrono pudieran pactar que sus relaciones deben juzgarse como una relación bilateral del derecho civil el derecho del trabajo dejaría de ser derecho imperativo, pues su aplicación dependería no de que existieran las hipótesis que le sirven de base sino de la voluntad de las partes. En atención a estas consideraciones, se ha denominado al contrato de trabajo contrato realidad, pues existe no en el acuerdo abstracto de voluntades sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia⁵⁵

De lo expuesto se desprende que la relación laboral mediante la aplicación del principio de supremacías de la realidad convierte a los hechos expuestos por el trabajador en un contrato de realidad observado por el juzgador.

4.2.4. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad en materia laboral tiende a evitar cualquier tipo de arbitrariedad que surja dentro de la relación laboral, es decir que su ejercicio se visualiza al interior de la empresa, evitando que surjan conflictos individuales de

⁵⁴ Ecuador, *Código*, 4.

⁵⁵ Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Gaceta Judicial”, *LXXXI. Serie XIII. No. 12.*, 25 de agosto de 1981, 2797.

trabajo, ya que la lógica de cada una de las partes deberá operar para lograr una armonía y estabilidad en el lugar y puesto de trabajo, sobre todo en los centros de tolerancia que contienen un alto riesgo e impacto.

4.2.5. Principio de buena fe

El principio de buena fe al ser inherente a la relación laboral, debe ser practicado por el trabajador y el empleador, incluso desde la etapa precontractual, en donde el empleador con la finalidad de cumplir con sus obligaciones y deberes contractuales debe formalizarlo por escrito, sin embargo, por la disposición expresa del Código de Trabajo existen contratos de trabajo verbales, sin que ello impida la efectivización del principio de buena fe, pero es a partir de este contrato que se originan problemas laborales.

Hay además una serie de derechos y deberes del trabajador y del empleador que los precisa el Juez en el caso concreto, teniendo en cuenta el comportamiento de las partes en cada situación y las especialidades del contrato de trabajo. En este sentido puede sostenerse que existe un deber de obrar de buena fé del trabajador y del empleador, cuyo contenido tiene cierta indeterminación [...] El juez laboral al analizar el comportamiento de los sujetos de la relación laboral de trabajo a la luz del principio de obrar de buena fe, crea derechos y deberes relativos a las partes de la relación.⁵⁶

Por lo que se ha de entender, que este principio tiene dos instancias: la primera como se manifestó anteriormente parte del comportamiento del empleador y del trabajador, y el segundo opera cuando cualquiera de las partes hayan inobservado su buen comportamiento dentro de la relación laboral, permitiendo la intervención de un tercero que es el Juez, quien está llamado a aplicar las normas jurídicas para que las partes apliquen el principio de buena fe obligando al ejercicio de una justicia para las mismas.

Y esa partir de ello que se logra encaminar al principio de buena fe en una clasificación de índole subjetiva y objetiva, entendiéndose que:

La buena fe subjetiva -o de *creencia o ignorancia*- se vincula con un aspecto más bien psicológico, interno del sujeto, que permite purificar conductas impropias que, de otra forma, serían consideradas ilícita. [...]Y su actuación equívoca se debe a un error excusable, a una simple ignorancia o bien a una apariencia engañosa[...] sana de

⁵⁶ Cristina Mangarelli, *El principio de la Buena Fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo*, Universidad San Sebastián (Chile: Revista de Derecho y Ciencias Penales, 2009), 41, file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeLaBuenaFeYDeSuAplicacionEnElDerechoDe-3339264.pdf.

alguna manera su responsabilidad[...]deja al descubierto una falencia que para efectos laborales tiene bastante relevancia: prescinde de la valoración moral que externamente se pueda realizar sobre la conducta del sujeto[...] De allí que la buena fe subjetiva exija analizar la creencia o ignorancia de no dañar un interés ajeno tutelado por el Derecho[...]En el Derecho del Trabajo, las referencias a la buena fe subjetiva se producen en[...] la prohibición de prácticas desleales; en la tipificación de ciertas causas de despido disciplinario; en el otorgamiento y uso malicioso de certificados, en la sanción de simulaciones ilícitas, o en los supuestos de apariencia jurídica.⁵⁷

En la sociedad actual este tipo de buena fe no se puede visualizar, ya que es imposible que ciertas características sean desconocidas o ignoradas por las partes contractuales, sino que estas operan por una voluntariedad no dolosa, que pueda causar un grave insubsanable; mientras que la buena fe objetiva “se pone el acento en el comportamiento externo -leal y honrado- del sujeto contratante [...] exige un examen comparativo entre el estándar de la norma jurídica y la acción del contratante[...]se construye como una regla de comportamiento, mínimamente normativizada, y no como un estado subjetivo de conciencia”.⁵⁸

4.2.6. Principio de intangibilidad

El principio de intangibilidad protege a los derechos laborales conforme lo prescribe el art. 326, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, dando lugar a que la trabajadora sexual cual pueda beneficiarse en hacer valer sus derechos laborales, mediante el ejercicio de su derecho a la defensa conforme lo prescribe el art. 76, núm. 7 de la Constitución de la República del Ecuador.

En tal virtud, al realizar el análisis del literal a) sostiene que “Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento”,⁵⁹ por lo cual, la trabajadora sexual acude a la vía judicial para efectivizar sus derechos laborales interponiendo una demanda laboral ante la Unidad Judicial competente de Trabajo.

Por ello, el principio de intangibilidad busca proteger los derechos que se desprenden del ejercicio del derecho al trabajo, debido a la casuística que ha creado el empleador para evadir su responsabilidad laboral, abusando de su poder reduciendo o tratando de anular derechos que le corresponden al trabajador, tras desmejorar sus

⁵⁷ Pedro Irureta, “Vigencia del principio de la buena fe en el Derecho al Trabajo Chileno”, 2012, 18, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007.

⁵⁸ Irureta, “Vigencia”.

⁵⁹ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 35.

condiciones por cualquier medio y que en la mayoría de ocasiones solo pueden ser garantizados a través de la vía judicial.

4.2.7. Principio de obligatoriedad del trabajo

El principio de obligatoriedad del trabajo nace de la prescripción del art. 2 del Código de Trabajo, en donde se prescribe que “El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”,⁶⁰ que mantiene correlación con el art. 33 de la Norma Suprema porque lo cataloga como un deber social con el cual debe cumplir el ciudadano para garantizar una vida digna y participar de forma recíproca en la sociedad, por esta razón el Estado ecuatoriano dentro del ordenamiento jurídico nacional ha plasmado disposiciones para normar el ejercicio del derecho al trabajo, bajo la consideración que del mismo se efectivizan otros derechos sociales como la salud, seguridad laboral, y protección social.

4.2.8. Principio de Igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación hace referencia a que el trabajador sea considerando de la misma forma que el resto de personas, sin ningún tipo de discriminación como discapacidad, sexo, condición social, educación, entre otras características personales, para ello “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”.⁶¹ Siendo las mujeres trabajadoras sexuales quienes necesitan mayor protección legal por encontrarse en una situación de doble vulnerabilidad conforme lo estipula el art. 35 de la norma suprema.

4.2.9. Principio de progresividad y no regresividad

El principio de progresividad y no regresividad al nacer dentro de un Estado social de derechos, permite que las normas jurídicas se apliquen para mejorar las condiciones ya existentes de los trabajadores, sin que por ningún motivo estas puedan retroceder y con ello anular derechos adquiridos, es por esta razón que el Código de

⁶⁰ Ecuador, *Código*, 2.

⁶¹ Ecuador, *Constitución*, 20 de octubre de 2008, 11.

Trabajo debe incluir dentro de sus estipulaciones un capítulo referente al trabajo sexual, cuyo tratamiento sea especial pues de esa forma es catalogado el servicio que brindan. Particular que goza de una protección internacional en el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, en el pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el art 19, inc. 8 de la Carta de la Organización Internacional del Trabajo, con lo cual se marcaría un precedente en la observancia y aplicaciones de las disposiciones legales en materia laboral en el territorio ecuatoriano.

4.2.10. Principio de irrenunciabilidad de derechos.

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales hace referencia a que por ningún razón el trabajador bajo su voluntad y consentimiento pueda auto privarse de los derechos que le corresponden, puesto que el art. 326, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el art. 4 del Código de Trabajo, protege la irrenunciabilidad de derechos, ya que caso contrario ha de ser declarado nulo.

Consecuentemente, cuando las partes de la relación laboral llegaren a un acuerdo, convenio o transacción bajo el amparo del art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador, como un medio alternativo de solución de conflictos deberá observar la disposición del art. 326, núm. 11 de la norma suprema que dice “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente ”.⁶² De hacer caso omiso a esta disposición legal el efecto jurídico será la nulidad.

4.3. Ley Orgánica de Seguridad Social

La falta de protección social hace que el principal derecho vulnerado sea la seguridad social, porque cuenta con una serie de dificultades estructurales que obstaculizan la accesibilidad de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, manteniendo porcentajes mínimos de afiliación en este sector laboral, propiciando problemas laborales por la insuficiente cobertura del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que se producen por diversos hechos.

⁶² Ibid., 101.

El primero hecho responde a una afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de una actividad económica constante en el Registro Único de Contribuyentes, en donde se cuestiona el funcionamiento y actuar del Servicio de Rentas Internas que mantiene como un requisito para obtener esta inscripción, la presentación de un documento que acredite el domicilio del establecimiento comercial, ya sea con un servicio básico a su nombre o con un contrato de arrendamiento, el cual no lo pueden obtener las trabajadoras sexuales porque este servicio es prestado en centros de tolerancia.

En segundo hecho alega a una afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin la inscripción en el Registro Único de Contribuyentes, que no amerita el cumplimiento de los requisitos antes mencionados; sin embargo, el derecho a la prestación del Seguro General de Riesgos de Trabajo es totalmente insuficiente para este tipo de afiliación por las resoluciones internas que mantiene la institución.

El tercer hecho nace directamente de las resoluciones internas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en cuanto a la prestación del Seguro General de Riesgos del Trabajo porque se sustenta en el informe de valuación técnica tendiente a calificarlo; el cual está vinculado con el derecho a desarrollar su trabajo en un lugar y ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad higiene y bienestar conforme lo prescribe el art. 326, núm. 5 de la norma suprema, siendo en los centros de tolerancia muy difícil garantizarlo debido a la complejidad propia del lugar del trabajo, pese a contar con las medidas sanitarias correspondientes, cuestionándose también la escasas de protección cuando el ejercicio del trabajo sexual es efectuado en las calles de la ciudad.

El siguiente derecho vulnerado es la salud reproductiva que prescribe el art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador que sostiene la “garantía de los derechos reproductivos de la mujer lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia”.⁶³

Disposición legal que necesita un profundo análisis, porque este derecho al vincularse con la eliminación y minimización de riesgos del trabajo es cuestionable, ya que la mujer al prestar sus servicios profesionales sexuales en centros de tolerancia o en ofrecer su servicio en las calles, no se puede efectivizar como tal; es por ello que se

⁶³ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, 104.

necesita acentuar los controles de salud en los centros de tolerancia con medidas de prevención de contagio de enfermedades de transmisión sexual y buscar nuevas alternativas de prevención y protección de controles de salud para el trabajo sexual que se produce en la calle.

4.4. Código Orgánico Integral Penal

El Código Orgánico Integral Penal, recoge infracciones penales, ya sea en contravenciones o delitos: al tratarse de las primeras estas ocurren por cualquier tipo de agresiones o lesiones físicas, psicológicas o sexuales, que al ser reclamadas tienen el otorgamiento de cualquiera o de todas las medidas de protección establecidas en el art. 558 de este cuerpo normativo, sin embargo no existe una disposición legal que proteja al trabajo sexual, pues son tratadas mediante procedimientos generales dentro de una violencia de género.

A partir del art. 100 hasta el 105 de este cuerpo legal, se encuentran varios tipos penales como: explotación sexual de personas, prostitución forzada, turismo sexual, pornografía utilizada con niños, niñas y adolescentes y trabajos forzados u otras formas de explotación laboral, cuya característica se enfoca en acciones forzadas y no voluntarias o libremente escogidas y aceptadas como ocurre con el trabajo sexual.

4.5. Disposiciones legales administrativa

En cuanto a las disposiciones administrativas se puede visualizar que la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria ARCSA, otorga los permisos de funcionamiento para establecimientos donde se ejerce el trabajo sexual, que en su parte medular dice “Establecimiento donde se ejerce el trabajo sexual”, cuyas visitas a los centros de tolerancias es de una a dos veces anuales, sin que exista mayor control sobre el desarrollo en la prestación del servicio sexual de la mujer laticungueña.

De igual forma la Intendencia General de Policía en conjunto con el Comisario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, en base al Decreto Ejecutivo n.º 623 del 21 de diciembre del 2018, y el Acuerdo Ministerial del 25 de febrero del 2019 y 0070 del 26 de febrero del mismo año otorga el permiso de funcionamiento de dichos negocios, sin que exista más normativa respecto del trabajo sexual.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, mediante su Dirección de Regulación y Control, en base al Registro Oficial del 28 de octubre del 2021 que versa sobre el Proyecto de Ordenanza de Uso y Gestión del suelo, otorga el permiso del uso de suelo, en donde se encuentran dos aspectos relevantes referente a los requisitos: el primero es el certificado de bomberos, obligando para el efecto la existencia de un Plan de Contingencia Digitalizado, que sería de gran ayuda para el ejercicio del trabajo sexual en condiciones de seguridad laboral, cuando se cumpla de forma estricta; sin embargo, no recoge dicha exigencia pues es realizado por los propietarios de los centros de tolerancia en presencia de un abogado y no de un técnico o profesional en seguridad industrial que conozca con certeza de aquello.

Y, el segundo como se mencionó anteriormente, responde al lugar donde se ubica el centro de tolerancia, estableciendo que debe estar fuera del perímetro de la ciudad y alejado más de trescientos metros de centros educativos de salud, es decir que la misma ordenanza les obliga a buscar lugares apartados.

De igual forma el Ministerio de Salud Pública, a la trabajadora sexual le otorga un carnet sanitario, previo examen de no poseer ningún tipo de enfermedad venérea y de encontrarse en condiciones salud óptima para ejercer dicha actividad.

Sin embargo, no existen disposiciones legales, políticas públicas o acciones afirmativas que contribuyan con todo lo que involucra el derecho a la salud, seguridad laboral y protección social; primero, porque el Servicio de Rentas Internas dentro de sus actividades económicas no ha creado la prestación del servicio para el trabajo sexual, lo cual dificulta en acceso del Registro Único de Contribuyentes y por consiguiente el acceso a otros servicios como los que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en donde solicitan dicho documento para validar la actividad comercial y laboral; y segundo, porque el derecho a la salud reproductiva se torna en un conflicto sobre todo cuando se trata de un embarazo, debido a que la fuente del trabajo es el cuerpo de la mujer, y este al ir cambiando por las condiciones propias de la gestación se hace poco accesible al consumidor; indicando que en el mejor caso de existir aceptación del cliente en dichas condiciones, se debería analizar el ejercicio de este trabajo a fin de precautelar la vida del que esta por nacer.

Ello, bajo la concepción de que el embarazo en sí mismo es un mundo muy amplio que necesita brindar mayores garantías a las mujeres trabajadoras, incluso por sus tiempos de descanso incluidos el parto y la lactancia en donde su prestación de trabajo estaría suspendida, no siendo este su deseo laboral, ya que al ser una modalidad

de trabajo diaria necesita desarrollarse dentro de ese cronograma para mantener dichos ingresos; en este sentido, también es importante mencionar que los subsidios de la seguridad social por maternidad son invisibles porque recae en las exigencias de la afiliación voluntaria con Registro Único de Contribuyentes.

5. Derechos Humanos

El trabajo sexual de las mujeres ha sido muy cuestionado a nivel mundial, debido a los problemas legales y sociales que se han asociado con actos y hechos ilícitos como violaciones, trata de personas, prostitución, tratos crueles e inhumanos, entre otras, que no han permitido que se viabilicen los derechos humanos, ya sea con una reparación integral o una penalización, producto de no tener acceso a la justicia y a la protección del Estado mediante la ejecución de los derechos a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva.

La Constitución de la República del Ecuador, según el art. 424, que versa sobre la supremacía de la constitución, establece que cuando exista un reconocimiento internacional sobre derechos humanos estos prevalecerán sobre el ordenamiento jurídico nacional, siendo una de las razones por las que el Ecuador deberá acatar las normas internacionales.

[...] En primer término, porque las normas internacionales han sido creadas, precisamente, para suplir las insuficiencias de las nacionales y al mismo tiempo para uniformar los criterios sobre la correcta aplicación de los derechos humanos. Además, porque el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, no sólo establece obligaciones para los Estados, sino que crea derechos directa e inmediatamente reclamables por los individuos sometidos a la jurisdicción de ese Estado.⁶⁴

Sin embargo, en el caso del trabajo sexual de las mujeres no existe la reclamación directa sobre los derechos laborales a la salud, seguridad laboral, y protección social del trabajo sexual, pues la discriminación de la que son víctimas no permite que existan demandas laborales o constitucionales, tan solo un breve registro de denuncias por contravenciones de género, producto de abusos sexuales, de género, intrafamiliar, entre otras.

⁶⁴ José Thompson, *Derechos Humanos, Garantías fundamentales y la administración de justicia.*, IIDH, vol. 10, s. f., 2, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06858-4.pdf>.

En otras palabras, las normas internacionales en materia de derechos humanos, no sólo rigen las relaciones entre Estados (o entre estos y las organizaciones internacionales) sino que establecen obligaciones dobles para los Estados: de frente a los otros Estados y los órganos establecidos en caso de incumplimiento de las prescripciones de respeto hacia los derechos que el o los instrumentos contienen; y de frente a los individuos sometidos a su poder, en tanto ellos se hallan legitimados para denunciar y perseguir (con mayor o menor amplitud, según el sistema) las violaciones a tales derechos, siempre de acuerdo con su descripción en los instrumentos del caso. Esta característica, de hecho, define al Derecho Internacional de los Derechos Humanos como diferente de las otras ramas internacionales.⁶⁵

Bajo este enunciado la Organización No Gubernamental posee un movimiento global denominado la amnistía internacional, que lucha por la protección y cumplimiento de los derechos humanos, enfocado en el trabajo sexual, pues se observan grandes cifras de personas que ejercen esta actividad sin ningún tipo de observancia legal nacional e internacional, siendo víctimas de cualquier tipo de violencia en diversos ámbitos.

5.1. Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de la Organización Internacional sobre la Justicia Social para una globalización equitativa al ser la tercera declaración de principios y políticas de gran trascendencia e inclusión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1919, busca que todos los Estados miembros garanticen un trabajo decente y sostenible, mediante la creación de empleo y el mejoramiento de oportunidades de todos los trabajadores bajo parámetros y principios de igualdad y equidad, considerando que las características de la globalización como: la integración y facilidades de comunicación, libre movimiento de mercancías, avance tecnológico y la extensión de los derechos humanos es una porción ventajosa que se alude a los países desarrollados, haciendo que los países en desarrollo se encuentren en una situación de desventaja bajo una competencia desleal en todos los ámbitos sociales, sobre todo en el trabajo por la falta de recursos económicos, de capacitación y formación profesional entre otros.

El Objetivo n.º 1: Empleo con entorno institucional y económico sostenibles sobre pleno empleo es una ambición de todas las personas trabajadoras porque tiene una orientación directa hacia una vida digna, que necesita de actuaciones estatales, sociales, individuales y laborales para su pronta ejecución, sobre todo cuando los requerimientos

⁶⁵ Ibid., 10:3.

de la globalización son más selectivos y exigentes, aumentando el desempleo de quienes no pueden aprovecharse de ella; por tal motivo, la Organización Internacional de Trabajo hace referencia a la necesidad de que el empleo se desarrolle en un entorno institucional y económico sostenible, que involucre ciertas acciones encaminadas al trabajo como la capacitación y formación de los trabajadores, que les permita llegar a una realización personal y el bien común, logrando una mayor sostenibilidad del empleo privado con la accesibilidad de oportunidades, guiándoles hacia un progreso social que alcance no solo una calidad de vida sino una vida de calidad, proclamación ecuatoriana de gran magnitud que persigue la carta constitucional y que es importante trascienda dentro del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

Sin embargo, dentro del ámbito nacional el cumplimiento de este objetivo es muy cuestionable por dos vicisitudes; la primera se centra en el ámbito educativo, ya que aún no se ha erradicado por completo los índices de analfabetismo en el país, sobre todo de las mujeres en zonas rurales y marginales, incluso manteniendo datos estadísticos mayores con respecto a los hombres.

La segunda ha dado lugar a una confusión entre la cantidad con la calidad educativa, ya que no existe a nivel país una política que tienda a invertir en este derecho a fin de alcanzar a largo plazo mayores réditos educativos, que le permitan al ser humano competir a futuro laboralmente en el ámbito nacional e internacional dentro de un mundo globalizado, lo que les ha llevado a buscar otras alternativas de trabajo y de supervivencia como el trabajo sexual, dejando a un apartado a la nueva categoría del analfabetismo que es la digital, que no hace distinción alguna entre las personas, alcanzando un “porcentaje del 10.2% de la población ecuatoriana”,⁶⁶ convirtiéndose en una desventaja de la cual se aprovecha la globalización porque la tecnología está presente y ha venido para quedarse.

Sin embargo, no todo es malo ya que el primer eje de éste objetivo tiende a la formación y capacitación del trabajo para minimizar los efectos de las falencias educativas antes descritas, complementándose con el segundo eje de acción que se sustenta en una política pasiva de responsabilidad y de generación de empleo a través del ámbito público y privado, siendo un avance, ya que antes era una contribución que debía realizar el sector privado, olvidándose que el Estado también debe asistir desde ese apartado como patrono del servicio público; lo cual, influye para que en la

⁶⁶ Ecuador, *Indicadores de tecnología de la información y comunicación* (INEC, 2021), 6.

actualidad se mejore su agenda laboral de forma inclusiva, dejando aparte las ideologías o el trabajo político, que se gratificaba con la colocación de puestos de trabajo en el sector público, para de esta forma buscar medios y estrategia tendientes a minimizar y eliminar progresivamente la tasa de desempleo que existe actualmente y que ha llevado a muchos a la precariedad laboral eliminando la visión y misión del pleno empleo, al cual también debería tener acceso a la mujer trabajadora sexual.

El tercer y último eje de este objetivo se centra la facultad que se otorga a la sociedad para alcanzar el desarrollo económico y de progreso social, con ello se estaría protegiendo al autoempleo, empleo de autosustento y al trabajo no remunerado en el hogar, que coadyuva a eliminar las brechas de desigualdad bajo un principio de equidad, lo cual favorecería al ejercicio del derecho al trabajo de la mujer.

En torno al objetivo n.º 2 de la seguridad social y la protección a los trabajadores su primer eje de acción busca ampliar y adaptar las coberturas de la seguridad social incluyendo a todas las personas, incluso apoyando a quienes no poseen un salario mínimo que les permita acceder a ello; acción que es loable porque la Organización Internacional del Trabajo pone énfasis en readecuar las normas para proteger al trabajo y con ello acceder a un trabajo decente; sin embargo, lo que se cuestiona aquí es la visión general que tiene la Organización Internacional del Trabajo, porque no todos los países podrán alcanzar estas prescripciones, siendo un ejemplo clave de ello el Ecuador, ya que de acuerdo los informes técnico – actuariales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecen que para el año 2030 más o menos la sostenibilidad de esta institución estará en riesgo, a consecuencia de acciones poco analizadas y muy cuestionadas como el seguro social campesino cuyos trabajadores son agrícolas o campesinos quienes aportan mensualmente con tan solo dos dólares con diecinueve centavos de los Estados Unidos de América, teniendo casi la misma cobertura que el seguro general obligatorio y voluntario, y además de ello, este seguro se amplía hacia sus familiares, en donde la balanza de aporte no es equitativa, porque se desarrolló bajo un desmedido acento del principio de solidaridad y al sistema de aporte mixto, bajo la intención de mantener un piso de protección mínimo de cobertura a la seguridad social a los trabajadores más olvidados que eran los campesinos en 1968, sin darse cuenta que con ello se estaba afectando a todo un conglomerado de afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Otro factor que afectó la sostenibilidad es la crisis institucional en la que se encuentra, debido a la inobservancia de su autonomía, como el hecho de traspasar el 1%

de los fondos de cesantía al seguro de desempleo, o la mala utilización de sus fondos y recursos como los medicamentos y la falta de movimiento de su patrimonio para alcanzar mayores réditos.

Posteriormente, el segundo eje de este objetivo que se centra en las condiciones de trabajo saludables y seguras, que está centrado en la relación directa y oportuna que debe tener el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con las empresas públicas y privadas en la formación y capacitación pero sobre todo en el control de riesgos de trabajo, factor importante de observancia en los centros de tolerancia, donde se desarrolla el trabajo sexual, considerando que los índices de siniestralidad son cada vez elevados, y que a nivel de la seguridad social existen muchas denuncias que no progresan porque el trabajador que sufrió un accidente de trabajo no se encontraba afiliado a esta institución, siendo el empleador el que niega la existencia de la relación laboral, por considerar que el trabajo sexual que efectúan las mujeres es por cuenta propia y que es en calidad de prestación de servicio, debiendo solucionarse la existencia o no de la misma por medio de la vía judicial, actuación que en la práctica no sucede ya que la mujer por temor, miedo, engaños, o desconocimiento no interpone acciones judiciales siendo un tipo de hechos o controversias que afectan a la trabajadora.

Por ello, es importante incluir un mayor número de inspectores en estas áreas para la realización de un trabajo de campo, que pueda contribuir en pro de los derechos de los trabajadores y trabajadoras sexuales; y, que en forma conjunta con el desarrollo del primer eje se pueda incluir a este tipo de seguros a los trabajadores autónomos, eliminando progresivamente la precarización laboral.

El tercer eje versa sobre los salarios y ganancias, de horas y otras condiciones de trabajo, tendientes a garantizar una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección; cuyo aporte en el Ecuador es el Plan de Creación de Oportunidades vigente hasta el año 2025, consintiendo su aplicación con el Consejo Nacional para la igualdad en Equidad, con una proyección hasta el año 2030, buscando una política de salarios que no solo involucre al hombre sino también a la mujer y a las personas LGBTI+, mediante el cumplimiento del principio de igual trabajo a igual remuneración.

El objetivo n.º 3 sobre dialogo social es el tercer objetivo perseguido en la presente Declaración, su primer eje se centra en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de acuerdo a las características y circunstancias de cada Estado, lo cual ya se ha evidenciado en los últimos años mediante la implementación y ejecución de

políticas públicas tanto nacionales como internacionales, que contribuyen aunque sea a un paso lento al desarrollo económico y al progreso social, con la vinculación estrecha entre el tercero y el segundo eje respectivamente; ejes que son complementados con los métodos de aplicación para el cumplimiento de los cuatro objetivos plasmados en la presente Declaración mediante varios aspectos relevantes; el primero, acerca de la responsabilidad de la Organización Internacional del Trabajo, en apoyar y ayudar a los países miembros con capacitaciones, experiencias, ejemplos, planes, programas y proyectos de otros países; y el segundo, tendiente a controlar y vigilar el cumplimiento de las acciones de acuerdo a su realidad actual, buscando mecanismos que puedan acoplarse al mismo sin que afecten otros derechos, para de esa forma comprender, mejorar y reforzar los esfuerzos que se realicen en áreas determinadas, incluyendo la determinación de nuevas alianzas con instituciones u organizaciones nacionales e internacionales en aras de alcanzar el mejoramiento operacional tanto de trabajadores como de empleadores públicos y privados, mediante el levantamiento de información que contribuya con las pretensiones de organización, ya que el Ecuador al ser un país no desarrollado es más probable que tenga dificultades para realizarlo.

Por estas adversidades aparece un tercer aspecto que se basa en las políticas económicas y sociales, que pueden financiarse con el presupuesto propio de cada Estado o mediante un financiamiento o cooperación internacional para darle un enfoque integrado a los cuatro objetivos estratégicos que deben desarrollarse de forma vinculante y dependiente.

No obstante aquí lo cuestionable es “fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo”.⁶⁷ Siendo un aspecto donde el Ecuador debía poner énfasis, ya que actualmente se observa que la inspectoría del trabajo realiza funciones más administrativas que de campo y con ello no se puede tener una información con datos directos que eviten vulneraciones de derechos.

Los derechos fundamentales en el trabajo es el cuarto objetivo de esta Declaración, que se basa en primer lugar en dos derechos de trascendental importancia, la sindicalización y la protección de los principios laborales; en donde hace falta

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa: adoptada por la conferencia internacional del trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.*, 10 de junio de 2008, 11, <https://onx.la/e6436>.

trabajar constantemente, ya que si bien es cierto a través de estas agrupaciones y asociaciones legalmente constitutivas se establece la estabilidad en el trabajo en relación de dependencia, pero no lo hace así con el fomento y la inclusión del resto de trabajadores que no se encuentran bajo esta modalidad contractual, como los trabajadores autónomos, con lo cual se reafirma que este objetivo debe trabajar con el resto de objetivos de forma conjunta a fin de eliminar cualquier tipo de discriminación y buscar la igualdad de género para conseguir un trabajo decente.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Justicia Social para una globalización equitativa plantea un desafío muy grande a la Conferencia Internacional del Trabajo, al Consejo de Administración y a la Oficina Internacional del Trabajo, al indicar que la Organización debería revisar y adaptar nuevas estrategias y adopciones en materia de trabajo con un enfoque humanista, es decir al ser humano -trabajador, respetando las diferencias sociales, culturales, legales y económicas de los países miembros, mediante una cooperación tripartita entre el Estado, trabajadores y empleadores, y la organización, cuya vinculación coadyuve a la ejecución de políticas económicas, sociales, políticas o de cualquier otra índole que permitan acercar al trabajador a un pleno empleo y con ello se garantice el ejercicio de los derechos a una vida digna, libertad de justicia social, seguridad y no discriminación que son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles no solo materia económica y social, sino también en la laboral, como un medio de protección jurídica a este sector vulnerable de la sociedad con un sostenimiento del trabajo que se origina dentro de una globalización excluyente y rígida que coloca a los ecuatorianos en una situación de desventaja por las desigualdades e inequidades en oportunidades, sobre todo de las mujeres más de que los hombres, debido a los diversos roles que ella desempeña en la sociedad y que deben ser corregidos para fomentar la igualdad ante la ley y de oportunidades tanto formal como material, bajo parámetros de equidad y justicia social.

Capítulo segundo

Condiciones en las que se ejerce el trabajo sexual en la ciudad de Latacunga

La presente investigación se realizó en seis centros de tolerancia del cantón Latacunga, que se encuentran con los permisos de funcionamiento por cumplir con la normativa local vigente siendo estos los siguientes: “El Bosque” sector los Hornos, parroquia Eloy Alfaro, ubicado en la vía a Pujilí, “El Rancho” ubicado en el sector Cangagua, parroquia Belisario Quevedo, vía a Salcedo, “La Facultad”, sector el Chasqui, parroquia Pastocalle, “Gran Paradise”, sector intercambiador de Pujilí, ubicado en la vía E 35, “El Tendedero” ubicado en la parroquia San Buena Ventura, y “Punto G” ubicado en la vía E 35.

Las encuestas fueron dirigidas a setenta trabajadoras sexuales que laboran en dichos lugares, fueron efectuadas los días jueves 01, viernes 02, sábado 03, martes 06, miércoles 07, jueves 08, y viernes 09 de diciembre del 2022, en un horario comprendido desde las 17h30 hasta las 21h20 aproximadamente.

En lo que respecta al centro de tolerancia “El Bosque”, se tiene que el mismo funciona en un horario matutino y vespertino con permisos de funcionamiento independientes, bajo las mismas exigencias reglamentarias en las condiciones de apertura y trabajo.

En el cantón Latacunga existe otro centro de tolerancia denominado “Monte Carlo”, que se encuentra ubicado en la parroquia Belisario Quevedo, el mismo que no cuenta con los permisos de funcionamiento porque fue clausurado de forma definitiva por las autoridades locales, ya que dos años atrás se presentaron irregularidades como el trabajo sexual de menores de edad, trata de mujeres y explotación sexual; sin embargo, el detonante para el cierre definitivo fue la existencia de una muerte violenta de una trabajadora sexual, esta información fue recabada por parte de la Intendencia General de Policía de Cotopaxi y la Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga, los días 6 y 9 de diciembre del año 2022.

Aproximadamente son 120 las mujeres que ejercen el trabajo sexual en los seis centros de tolerancia del cantón Latacunga, no existe un registro formal, son datos inmediatos que se obtuvieron de las dueños y administradores de estos establecimientos de diversión, las trabajadoras sexuales vienen de diferentes provincias del Ecuador, en

su gran mayoría de la región costa, y un grupo menor de unas 10 mujeres más o menos provienen de otros países como Colombia y Venezuela. La edad comprendida de este grupo de mujeres es de 18 a 45 años de edad, en base a este universo la muestra que se tomó para la presente investigación es de 70 trabajadoras sexuales que representan al 84% de la población que labora bajo esta modalidad.

Siendo importante recalcar que en el Ecuador en trabajo sexual, pese al estar considerado como trabajo de acuerdo a la disposición del art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, no es desarrollado en los centros de tolerancia como un trabajo en relación de dependencia que se encuentre sujeto a las disposiciones del Código de Trabajo; sin embargo, la existir suficientes indicios de laboralidad que recaerían en la exigencia del art.8 del Código de Trabajo, que permiten que la autoridad judicial competente determine la existencia de la relación laboral y al ser el objetivo de este trabajo de investigación pro laboro del trabajo sexual efectuado en los centros de tolerancia, se pretende comprobar la vulneración de los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, por la falta de regulación formal del trabajo sexual en relación de dependencia.

Para el presente estudio se contó con entrevistas dirigidas a seis instituciones públicas que conocen del tema. Así el día 01 de diciembre de 2022 a las 9h15, se procedió a entrevistar al señor Henry Ayala miembro del Departamento de Policía Judicial de la Policía Nacional del Ecuador, zona n.º 3 Cotopaxi, el día 02 de diciembre de 2022 a las 12h00 se obtuvo información por parte del señor Marco Yauli miembro del Departamento de Violencia Intrafamiliar de la Policía Nacional del Ecuador, zona n.º 3 Cotopaxi.

El día 06 de diciembre del 2022 a las 10h30 se logró entrevistar a la señora Andrea Velastegui Intendenta General de Policía de Cotopaxi con sede en el cantón Latacunga. El día 08 de diciembre de 2022 a las 11h45, se mantuvo una entrevista con el señor Juan José Simon encargado de la Defensoría del Pueblo.

Y el día 09 de diciembre, a las 9h30, se realizó una entrevista a la abogada Kerly Mora, funcionaria del con el Departamento Jurídico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y posteriormente ese mismos día a las 11h30 me entrevisté con el señor Víctor Salinas Comisario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga.

1. Condiciones de salud

Las condiciones de salud que serán analizadas en la presente investigación corresponderán a la salud sexual y reproductiva, por tratarse de un trabajo sexual para el efecto se hará referencia a la Observación núm. 22 del año 2016 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, por ser un instrumento internacional de gran contenido en indicaciones, recomendaciones y observaciones que deben realizar los estados partes para garantizar de forma adecuada el derecho a la salud de forma general, que en el caso del Ecuador sería por medio de la red integral de salud pública.

1.1. Salud sexual y reproductiva

Para efectos del presente trabajo se entiende como derecho a la salud sexual y reproductiva la capacidad que tiene la mujer para tomar decisiones lógicas que le permitan disfrutar de su vida sexual, cuando y cuantos hijos tener, o no tener, con qué personas tener relaciones sexuales, en qué condiciones, entre otras, es decir proviene de la libertad que tiene la mujer de gozar del derecho a la salud sexual y a la salud reproductiva.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales realizó una Observación en el año 2016, signada con el número 22, en donde aborda el derecho a la salud sexual y reproductiva partiendo de la diferencia que existe entre el derecho a la salud sexual y a la salud reproductiva, pese a estar interrelacionados.

La salud sexual, según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), es “un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con la sexualidad”. La salud reproductiva, tal como se describe en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, se refiere a la capacidad de reproducirse y la libertad de adoptar decisiones informadas, libres y responsables. También incluye el acceso a una serie de información, bienes, establecimientos y servicios de salud reproductiva que permitan a las personas adoptar decisiones informadas, libres y responsables sobre su comportamiento reproductivo.⁶⁸

En cuanto a la salud sexual y reproductiva en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, sostienen que no han podido desarrollar de forma adecuada este derecho en un 90% ya que en muchas

⁶⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 22 (2016), relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva*, E/C.12/GC/22, 2 de mayo de 2016, párr. 6, <http://bitly.ws/xIfJ>.

ocasiones por la presión económica no pueden escoger con quien tener relaciones sexuales y deben hacerlo con cualquier tipo de cliente, sometiéndose a sus requerimientos sexuales, mientras que el 10% restante de las mujeres encuestadas sostuvieron que sí lo han podido realizar,⁶⁹ porque son ellas quienes deciden si desean o no trabajar con un determinado cliente previo acuerdo económico y de condiciones de la prestación del servicio sexual.

Además, recalcan que este tipo de derecho se ve afectado a nivel sentimental, pues no pueden tener una pareja establece que realmente les valore como mujeres, ya que son sus novios o maridos, quienes se aprovechan de su situación, siendo ellas víctimas de todo tipo de maltratos y exigencias.

Acto seguido, mencionan que el trabajo sexual sostiene su económica y la de sus familias; por tanto, no pueden suspender dicha actividad para planificar una maternidad adecuada, e incluso existen casos en los que por mantener su sustento económico deben acceder a centros clandestinos para practicarse abortos debido a embarazos no deseados, que muchas de las veces no son producto de las relaciones sexuales habidas con clientes, sino con sus parejas sentimentales.

De acuerdo a las respuestas obtenidas se puede concluir que los derechos de salud sexual y reproductiva se ven vulnerados en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia del cantón Latacunga: primero, porque al hablar de la salud sexual las mujeres no mantienen un estabilidad emocional, física, mental como lo manifiesta la Organización Mundial de Salud, producto de un aparente trabajo libremente escogido y aceptado, que propicia parámetros de explotación sexual y violencia hacia la mujer, a ello se le debe sumar el factor social que no aporta a la protección de tales derechos por los estereotipos e ideologías que provocan discriminación y desigualdad, factores de exclusión que se originan del mismo grupo de mujeres, es decir deben enfrentarse en calidad de víctimas a un tipo de discriminación intersectorial que no tributa hacia una protección legal específica.

Segundo, porque la salud reproductiva que es parte de la cobertura que brinda la red pública integral de salud del Ecuador no se cumple conforme a derecho, ya que de las mujeres encuestadas se tiene que el 100% de ellas acuden a establecimientos de salud públicos,⁷⁰ por dos razones: la primera de forma periódica, porque los certificados

⁶⁹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga, 2022.

⁷⁰ Ibid.

y carnets que emite dicha institución son los únicos que les permiten ejercer el trabajo sexual en los centros de tolerancia, ya que son parte de los requerimientos para el funcionamiento de los mismos: y, la segunda de forma eventual, cuando sufren alguna dolencia.

Es por esta razón que las trabajadoras sexuales acuden a controles médicos de salud una vez al mes en un 77.14%, una vez cada tres meses en un 22.86% y nunca lo hacen fuera de este tiempo por lo que las alternativas de una vez cada seis meses y una vez al año arrojaron un resultado de un 0%.⁷¹ Porcentaje que puede ser analizado mediante dos perspectivas: la primera como positiva, porque se evidencia el acercamiento de las mujeres trabajadoras sexuales al derecho a la salud; y, la segunda como negativa, ya que por estas visitas médicas constantes es que califican al servicio de salud en un 68.57% como regular, un 28.57% como malo, un 2.86% como bueno y un 0% a las alternativas bueno y excelente respectivamente, debido a que son víctimas de discriminación, con atenciones denigrantes y desiguales”.⁷²

Es por estos acontecimientos que el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en la Observación núm. 22 del 2016 sostiene que son los Estados quienes deben velar para que este tipo de acciones no se practiquen, incentivando a que exista penalización por su cometimiento, aspecto que ha sido recogido de forma general por el Ecuador en los artículos 176 y 177 del Código Orgánico Integral Penal que tipifica a los delitos de discriminación y de odio respectivamente, por encontrarse dentro del derecho a la igualdad, incluso el art. 47 de este cuerpo legal sostiene como un tipo de agravante a la infracción penal el hecho de aprovecharse de la condición laboral para el cometimiento del ilícito dejándole a la víctima en indefensión y discriminación.

Más no se observa dentro de las disposiciones de la legislación penal una tipificación específica para el caso de un funcionario público que realizando la prestación del servicio público realice actos de discriminación o se niegue a prestar el servicio por cualquier circunstancia, menoscabando, anulando, restringiendo, limitando o anulando el derecho a la salud ya sea por control, tratamiento, diagnóstico, curación, entre otros, que de acuerdo al art. 78 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público son catalogadas como responsabilidades administrativas con efectos civiles, administrativos y penales, ya que solo el art. 346 del Código Orgánico Integral Penal prescribe el delito de paralización del servicio público, en donde se evidencia una

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

inmovilización del servicio público pero no una desatención, como en el caso de las trabajadoras sexuales, quienes sostienen que pese a llegar temprano a los centros de salud y obtener los primeros turnos o los que fueron programados anticipadamente con fecha y hora específica, no son atendidas bajo ese compromiso, sino que son discriminadas, por lo que se les indica que regresen a otra hora para acceder al servicio, esto sumado a la forma despectiva con la que son tratadas y las expresiones faciales y corporales con las que las miran haciéndoles sentir incómodas y con pocas ganas de hacerse atender; no obstante, por ser un requerimiento para trabajar en los centros de tolerancia deben esperar con paciencia alcanzar la prestación de este servicio de salud.

Esto sucede porque no existe una política antidiscriminatoria que considere las medidas necesarias y urgentes para acabar con estigmas sociales que repercuten en otras áreas sociales causando desagrado y temor en las trabajadoras sexuales, sobre todo del cantón Latacunga que se ha caracterizado por su conservadurismo apegado a la moral y a la religiosidad, manteniendo a la sexualidad aislada y sumergida en el misticismo como en tiempos pasados.

Por ello, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales al hablar de estos factores básicos determinantes, sostiene que el derecho a la salud no solo incorpora a la salud sexual y reproductiva sino que va más allá, pues concentra dentro de las cuestiones de salud:

[...]el acceso a agua segura y potable, saneamiento adecuado, alimentación y nutrición adecuadas, vivienda adecuada, condiciones de trabajo y medio ambiente seguros y saludables y educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, así como una protección efectiva frente a toda forma de violencia, tortura y discriminación y otras violaciones de los derechos humanos que repercutan negativamente en el derecho a la salud sexual y reproductiva.⁷³

Observación internacional que se transgrede en el cantón Latacunga, porque en algunos centros de tolerancia se ocupan pozos sépticos y pozos de agua, lo cual no contribuye con este derecho, causando enfermedades con tratamientos largos y costosos debido a la escasa sanidad que existe en el lugar y puesto de trabajo, con infraestructuras que deberían cambiar y actualizarse por ser centros de trabajo destinado a la actividad de mujeres, que por su condición al poseer su órgano reproductor interno necesita mayores cuidados de higiene, encontrándose “la vagina, el útero, las trompas

⁷³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 22 (2016), relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva*, párr. 7.

de Falopio y los ovarios”.⁷⁴ En una conexión con los órganos externos del aparato reproductor como los labios mayores, labios menores, monte de venus, glándulas Bartolino, uretra y clítoris, que pueden ser las vías por donde ingresan y se producen infecciones y enfermedades de transmisión sexual.

Por ello, para garantizar el adecuado desarrollo del derecho a la salud sexual y reproductiva es necesario que el Estado ecuatoriano mediante sus entidades descentralizadas, promueva leyes, políticas públicas y prácticas que contribuyan con una igualdad material o sustancial, considerando que,

La igualdad sustantiva requiere que se aborden las necesidades particulares en materia de salud sexual y reproductiva de grupos concretos, así como cualquier obstáculo con que puedan tropezar,[...] requiere que las leyes, las políticas y las prácticas no mantengan, sino que mitiguen, la desventaja inherente que experimentan las mujeres en el ejercicio de su derecho a la salud sexual y reproductiva.⁷⁵

Es por ello que el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en su Observación núm. 22 del 2016, establece cuatro elementos interrelacionados: el primero concerniente a la disponibilidad, que se direcciona a brindar los recursos necesarios como el agua, servicios e insumos médicos indispensables, y a eliminar la ideología de la sociedad para erradicar estereotipos sociales.

El segundo elemento es la accesibilidad sin discriminación, en donde se hace un llamado a una accesibilidad física sin exclusiones, vinculada con el tercer elemento que es la asequibilidad al ser el componente médico sin costos y la accesibilidad a la información, porque a través de ella se puede mantener a la mujer trabajadora sexual informada y educada sobre el contenido del derecho a la salud sexual y reproductiva.

El cuarto elemento involucra a la aceptabilidad, mediante el respeto con el que los funcionarios de la red pública integral de salud deben obrar para el ejercicio y calidad en la prestación y atención de este derecho, pues no es suficiente con establecer dispensarios de preservativos, cuando estos son de mala calidad y que al ser utilizados en el trabajo sexual pueden ser causantes de enfermedades por su defecto o ruptura; es por esta razón, que se realiza un llamado especial para que se realice un control y modificaciones necesarias en el portal de compras públicas, incentivando la adquisición de productos de calidad aunque el costo sea mayor, pues la intención es la protección a la vida, salud e integridad de la mujer.

⁷⁴ Jessica McLaughlin, “Órganos genitales femeninos”, s. f., 3.

⁷⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 22 (2016), relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva*, párr. 24.

El planteamiento que realiza el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales es que: “Los Estados partes deben adoptar medidas para proteger plenamente a las personas que trabajan en la industria del sexo contra todas las formas de violencia, coacción y discriminación. Deben velar por que esas personas tengan acceso a todos los servicios de atención de la salud sexual y reproductiva”.⁷⁶ Teniendo un alcance con medidas legislativas, presupuestarias, administrativas, judiciales, promocionales y de cooperación internacional, las cuales deben estar enfocadas de forma directa y específica al trabajo sexual.

Además, se hace hincapié en que estas medidas deben seguir tres ejes: respetar, proteger y hacer efectivo el derecho, evidenciándose de esta forma que “La obligación de proteger requiere que los Estados adopten medidas para evitar la injerencia directa o indirecta de terceros en el disfrute del derecho a la salud sexual y reproductiva.”,⁷⁷ involucrando a una protección en niveles mínimos del derecho a la salud sexual y reproductiva, propiciando la cobertura de seguros públicos y privados, aun sin la existencia de recursos económicos del beneficiario, pues para el efecto la cooperación internacional destina el 0.7% del presupuesto internacional.

Por ello, se hace un llamado a la aplicación de la reparación integral a las personas que hayan sido víctimas de vulneraciones al derecho a la salud sexual y reproductiva, pudiendo ser o no monetaria dicha reparación, con el fin de recompensar el daño causado, procurando que en la mayoría de los casos este derecho regrese a su estado original.

En lo concerniente a las entrevistas realizadas a las autoridades competentes de la Defensoría Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Departamento de Violencia Intrafamiliar y Policía Judicial de la Policía Nacional del Ecuador, Intendencia General de Policía de Cotopaxi y Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, se tiene que todos coinciden en que existen falencias en la prestación del derecho a la salud, ya que si bien es cierto el Ministerio de Salud Pública otorga los carnets de profilaxis a las trabajadoras sexuales para su ejercicio, sin embargo no lo hacen pensando en el bienestar y en la calidad de vida de la mujer, sino en la protección que se le debe dar al cliente, señalando que quienes no pueden conseguir dicha certificación optan por ejercer el trabajo sexual en las calles o de forma clandestina y con ello se pone en peligro y se vulnera el derecho

⁷⁶ Ibid., párr. 32.

⁷⁷ Ibid., párr. 42.

tanto de las trabajadoras como de otras personas, que pueden contagiar a sus parejas, esposas y a otras trabajadoras sexuales.

Además, se indica que el derecho a la salud no solo se satisface mediante la emisión de credenciales para que puedan laborar las mujeres, sino que debería ser integral mediante políticas públicas o acciones afirmativas que permitan el acceso oportuno de la trabajadora sexual como un ser humano igual al resto de ciudadanos portadores de derechos, ya que “constantemente han realizado denuncias sobre la mala y deficiente atención médica de los centros de salud pública, pero que al tratar de garantizarlo no han podido realizar mayor gestión pues la trabajadora sexual se niega a colaborar”.⁷⁸ Al acercarse a realizar las investigaciones en las casas de salud muestran información como si todo funcionara a la perfección, pero en realidad no es así, siendo importante sensibilizar y concientizar al personal médico, enfermería, y otros, sobre la atención al usuarios en términos de respeto e igualdad.

2. Condiciones de seguridad laboral

El trabajo sexual desarrollado en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, debe observar las técnicas y procedimientos para garantizar la seguridad laboral, por ello la investigación de campo pretende descifrar el cumplimiento o no de este derecho laboral, para ello se aplicó un encuesta a 70 trabajadoras sexuales de los centros de diversión, con quienes se trabajó de forma directa por ser un tema nuevo y muy poco comprensible.

Además, las respuestas emitidas por las trabajadoras sexuales, fueron contrastadas mediante la observación directa que permitió prestar atención el ambiente laboral en donde se ejecuta el trabajo sexual, los riesgos a los que están expuesta y la insuficiencia de planes de seguridad que tiendan a minimizar o eliminar este tipo de riesgos.

La encuesta diseñada para las 70 trabajadoras sexuales del centro de tolerancia se realizó en base al criterio de la Dra. Cumandá Barriga en su calidad de Directora de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Latacunga, con quien se tomó en primer lugar un curso sobre prevención de riesgos laborales, y en lo

⁷⁸ Andrea Velastegui, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 6 de diciembre de 2022.

posterior en base a su conocimiento, experiencia y vinculación con los parámetros de observación directa y conocimiento general se pudo establecer un banco de preguntas sobre esta rea del conocimiento, además este conocimiento se reformo con lo aprendido y el desarrollo de varios cuestionamientos realizados en la catedra de riesgos de trabajo de esta maestría, los cuales estuvieron a cargo de Dr. Henry Mariño especialista en seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte las fuentes que se consideraron para generar las preguntas de la encuesta para las 70 trabajadoras sexuales que laboran en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, fueron desarrolladas de la siguiente forma: en primer lugar se basó en el análisis y recolección de información teórica en materia de prevención de riesgos laborales, que se encuentran recogidas por los convenios y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, ambiente de trabajo, riesgos de trabajo y su respectiva clasifica en físico, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos y ambientales que establece la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales se puede distinguir: Convenio C121 Relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1967, Convenio 170 sobre Productos químicos de 1990, Convenio 148 sobre el ambiente de Trabajo (Contaminación del aire, ruido y vibraciones) de 1977, Convenio C 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, Directrices para la prevención de riesgos de trabajo del 2001 y Normas INT INEN ISO 11228 1-2-Y 3 sobre el levantamiento y transporte, manejo manual de carga, manipulación de cargas livianas de alta frecuencia, y en segundo aspecto que se consideró fue la normativa legal en el ámbito nacional, encontrándose de esta forma, la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Salud, Código Orgánico Integral Penal, Código de Trabajo, Resolución CD 513 que es el Reglamento General de Riesgos de Trabajo, el Decreto Ejecutivo 2393 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo , Acuerdo Ministerial MDT 2017-0135 del Ministerio de Trabajo.

2.1. Seguridad y salud ocupacional

La seguridad laboral al ser la rama de conocimiento que se encarga de estudiar, evaluar, medir, controlar, evitar, minimizar y eliminar los riesgos de trabajo que puedan recaer dentro del puesto o ambiente de trabajo como accidente de trabajo o enfermedad

profesional, debe cumplir con lo establecido en el art. 326, núm. 5 de la Constitución de la República del Ecuador, derecho que debe cubrir a las trabajadoras sexuales del cantón Latacunga, porque los centros de tolerancia donde laboran al estar dentro de la categoría número 1 por ser de alto riesgo, conforme lo identifican los permisos de funcionamiento deben cumplir con el objetivo primordial que es la prevención del riesgo de trabajo y en el caso que ocurra minimizar el impacto de dicha eventualidad.

Cuando se realizó la encuesta a las trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga sobre la ejecución y existencia del reglamento interno de trabajo, así como del reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, manifestaron en un 100% que no tienen este tipo de reglamentación.⁷⁹ Lo cual se pudo constatar al dialogar con los seis informantes que son dueños y administradores de los centros de tolerancia investigados y que atendiendo su pedido se ha omitido su identidad, quienes mostraron desinformación al respecto, ya que cuando se les preguntó de forma aislada sobre esta temática sostuvieron que sí lo tienen, quizás por miedo a que dicha información al ser presentada en una investigación puede significar sanciones por el incumplimiento; mientras, que cuando se les solicitó de forma cordial si se podía observar los reglamentos, sostuvieron que no los tienen, que ellos manejaban ese tipo de cuestiones de forma independiente, ya que las trabajadoras sexuales no forman parte de sus trabajadores en relación de dependencia.

Aspecto legal que es cuestionable en el ejercicio del derecho al trabajo ya que de acuerdo a lo establecido en el art. 434 del Código de Trabajo se prescribe que “el reglamento de higiene y seguridad será exigible para aquellas empresas que cuenten con 10 o más trabajadores, manteniendo correlación con el Acuerdo Ministerial No MDT - 2017-0135 del Ministerio de Trabajo”.⁸⁰ Pese a ello, dichas disposiciones legales no tienen alcance en los centros de tolerancia, pues una pequeña parte de ellos tienen responsabilidad patronal con los meceros y algún personal de limpieza en el mejor de los casos, ya que los guardias de seguridad son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales cuando no están sujetos a una compañía de vigilancia y seguridad, mientras que cuando lo están, lo realizan con un contrato de prestación de servicios complementarios, y las trabajadoras sexuales no mantienen

⁷⁹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

⁸⁰ Ministerio de Trabajo, *Acuerdo Ministerial No MDT -2017-0135*, 2017.

relación de dependencia bajo el argumento de que ellas entran y salen del lugar cuando quieren, ocurriendo lo mismo en la forma de realizar su trabajo.

De este modo, mediante la observación directa y la forma en la que se desarrolla el trabajo sexual en los centros de tolerancia se pudo determinar que existen indicios de laboralidad, pues existe un horario de apertura y de cierre del local, que es desde las 16h00 hasta las 12h00 de lunes a jueves y los fines de semana de 16h00 hasta 02h00 cuando de forma obligatoria las trabajadoras sexuales deben estar presentes.

Cuando existe la necesidad del servicio es el dueño del centro de tolerancia quien hace el intercambio de dinero y el trabajo sexual, cobrando por ello un valor que oscila entre los 12 y 15 dólares de los Estado Unidos de América, por 15 minutos de prestación de servicios sexuales, lo que puede variar un poco dependiendo del centro de tolerancia. Es de esta forma como el dinero que le corresponde a la trabajadora sexual es canjeado en lo posterior de acuerdo con el número de fichas que haya obtenido diaria, semanal o mensualmente, es decir en forma de bono económico, estos bonos adquieren un valor dependiendo de los días y del cumplimiento del horario en el que hayan ingresado, por ejemplo, si una mujer ingresó a laborar todos los días desde las 16h00 horas cobrará 12 dólares de los Estados Unidos de América por cada servicio, pero si lo hizo desde el miércoles, pese a que el cliente paga la misma cantidad, la trabajadora sexual recibirá tan solo 9 dólares de los Estado Unidos de América por cada servicio.

Con ello se evidencia que existe una retención semanal de los rubros provenientes de trabajo sexual, pudiendo ser acumulados hasta un mes, lo que significa una especie de régimen disciplinario, que mediante esta reducción económica en caso de que la trabajadora sexual no asista toda la semana o ingresa más tarde se ejerce presión sobre ellas en cuanto a su asistencia puntual al lugar. Adicionalmente, por hacer compañía al cliente, o incentivarle al consumo de bebidas alcohólicas reciben un porcentaje adicional.

Bajo estas actuaciones, se presupone la existencia de una relación laboral, por el cumplimiento de un horario de trabajo, la remuneración de acuerdo al trabajo efectuado, y la dependencia que existe al recibir órdenes directas de los dueños o administradores del centro de tolerancia, al respecto la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación sobre la relación de trabajo núm. 198 del año 2006 sostiene que se debería considerar lo siguiente:

- (a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- (b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y
- (c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.⁸¹

Estas medidas ameritan ser analizadas de forma individual, considerando que no existe una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación laboral, ya que de acuerdo a la legislación nacional quien declara o no la existencia de la misma es el juez de la unidad judicial competente de trabajo, al amparo de los principios laborales consagrados dentro de la legislación laboral como el de la supremacía de la realidad; sin embargo, al revisar los casos que ingresan, se debe indicar que hasta la presente fecha no han existido en el cantón Latacunga ningún tipo de demandas por cuestiones laborales en contra de los dueños o administradores de los centros de tolerancia, por temor o miedo de no poder ejercer normalmente el trabajo sexual a futuro, de ser el caso que no prospere una demanda, al no existir una normativa especial que proteja el trabajo sexual.

En el cantón investigado, de acuerdo a la información recabada con el señor Comisario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga, el día nueve de diciembre del 2022 a las 11h30 se pudo conocer que:

años atrás se les consultó a las trabajadoras sexuales sobre su deseo de formar parte del grupo de trabajadores en relación de dependencia, con el fin de ir protegiendo sus derechos, encontrándose con la sorpresa de que ninguna de ellas quería colaborar, porque tenían miedo de las consecuencia de aquello, la disminución de sueldos, el abandono de sus novios, esposos, y convivientes porque se dedicaban al expendio de drogas, y actividades ilícitas, seguido de las represalias que los grupos criminales vinculados a esta actividad podían causar.⁸²

Así también, al consultarse a las trabajadoras sexuales que prestan servicios en la calle, “la respuesta fue totalmente negativa, ya que sostuvieron la imposibilidad de laborar bajo esta modalidad contractual por ser algunas de ellas portadoras de VIH SIDA”,⁸³ que aunque no es parte medular de la investigación es importante mencionarlo

⁸¹ Conferencia Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre la relación de trabajo*. 2006. (Núm. 198), 2006, párr. 11, <https://bit.ly/2QIylXu>.

⁸² Víctor Salinas, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 9 de diciembre de 2022.

⁸³ Ibid.

para entender la amplia variedad de riesgos a los que se encuentran expuestas las mujeres que se dedican a esta actividad.

Acto seguido, la Recomendación antes descrita sostiene que de forma legal o por cualquier otro medio se deberían considerar indicios laborales para probar la existencia de la relación laboral pudiendo distinguir los siguientes:

- (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y
- (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.⁸⁴

Por lo expuesto, se comparte el criterio de la funcionaria pública del Departamento Jurídico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al exponer que “los centros de tolerancia se sumergen en una aparente simulación laboral, mediante la cual las partes aseveran que no existe subordinación o dependencia, remuneración, prestación del servicio personal bajo contrato”,⁸⁵ contribuyendo a que el negocio evada sus responsabilidades tributarias y negándose la posibilidad de salir de la oscuridad laboral y dignificar su trabajo como a derecho corresponde.

En las entrevistas realizadas a las principales autoridades se tiene que la Defensoría del Pueblo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Departamento de Violencia Intrafamiliar, Policía Judicial de la Policía Nacional del Ecuador e Intendencia General de Policía de Cotopaxi con sede en el cantón Latacunga sostienen que “la forma adecuada para proteger los derechos de las trabajadoras sexuales es creando políticas públicas”,^{86, 87} “acciones afirmativas y leyes especiales sobre el trabajo

⁸⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre la relación de trabajo*. 2006., (Núm 198), párr. 13.

⁸⁵ Kerly Loma, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 9 de diciembre de 2022.

⁸⁶ Henry Ayala, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 1 de diciembre de 2022.

sexual en los centros de tolerancia”,⁸⁸ “crear mecanismo de protección de seguimiento y control de violencia intrafamiliar y de género”,⁸⁹ “brindar protección social”.⁹⁰ Con lo cual se apoyaría la teoría pro laboro del trabajo sexual, mientras que el Comisario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga sostiene que “la forma adecuada para terminar con tanta injusticia es erradicando por completo el trabajo sexual, y brindándoles a dichas mujeres otros trabajos que no sean denigrantes”,⁹¹ siendo un soporte de la teoría abolicionista con la cual no se comparte criterios.

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con el C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que no está ratificado por el Ecuador, por lo que se establece que en el Ecuador existe poca normativa a favor de la seguridad laboral, lo cual afecta a los trabajadores públicos y privados y más aún al trabajo sexual que no tiene ningún tipo de protección; sin embargo, le es aplicable la R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), en donde se involucra a los trabajadores independientes como a los trabajadores sexuales a gozar de los mismos parámetros de seguridad laboral, situación que no se ha podido visualizar en el cantón Latacunga, colocando en una situación de desigualdad a la mujer, lo que infringe el Objetivo n.º 10 de Desarrollo Sostenible.

2.1.1. Riesgos de trabajo en el ejercicio del trabajo sexual

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2001, diseñó las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en donde se establece, que tiene por objeto diseñar y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de todas las organizaciones. Por ello señala como directrices nacionales el establecimiento de leyes específicas en esta materia y la orientación de todas las directrices generales y específicas de acuerdo a los reglamentos o normas de seguridad

⁸⁷ Juan José Simon, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 8 de diciembre de 2022.

⁸⁸ Andrea Velastegui, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

⁸⁹ Marco Yauli, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 2 de diciembre de 2022.

⁹⁰ Kerly Loma, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

⁹¹ Víctor Salinas, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

del lugar del trabajo, y en consideración al tamaño o naturaleza de las actividades económicas que se desarrollen; como directrices de la organización aquellas que se sujeten a las políticas y a la gestión de la organización así como a “motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, propietarios, personal de dirección, trabajadores y representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST”.⁹² Perspectiva en donde ingresarían las mujeres trabajadoras sexuales, considerando que en las entrevistas realizadas, todas las entidades involucradas consideran que es un derecho que debe ser protegido de alguna manera, ya que los riesgos a la seguridad y salud en el trabajo de las sexo servidoras son altos, cuestionando mucho la garantía de este derecho sobre todo en el ámbito de la Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Latacunga y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Es por ello que este tipo de directrices laborales enmarcadas en el ámbito internacional establecen que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SST, deberá contener 5 elementos o fases de desarrollo, distinguiéndose las siguientes: “política, organización, planificación y aplicación, evaluación, y acción en pro de mejoras”.⁹³

Cuenta con una política nacional, de control, preparación, orientación y evaluación de toda la gestión de seguridad y salud en el trabajo con la ayuda de la inspección de trabajo, mediante directrices nacionales y específicas: las primeras, encaminadas a la obediencia y observancia de las disposiciones que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo; y, la segunda enfocadas al contenido sobre esta materia, que deben tener las organizaciones al interior de su territorio de acuerdo a dos aspectos: “a) su tamaño (grande, mediano, pequeño) e infraestructura, y b) el tipo de peligros y el nivel de los riesgos”.⁹⁴

El primer elemento que es la política del sistema de seguridad y salud en el trabajo se basa en la prescripción específica, elaboración, difusión y entrega del contenido de las disposiciones, incluyendo la protección, cumplimiento de requisitos, garantías para los trabajadores y mejoras continuas del sistema de seguridad y salud en el trabajo, con orientación en la participación activa de los trabajadores en la toma de

⁹² Organización Internacional del Trabajo, *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 2001, tít. 1.

⁹³ Organización Internacional del Trabajo, *Directrices*.

⁹⁴ *Ibid.*, 5.

decisiones, sobre todo en “los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación, y acción para lograr el perfeccionamiento de este sistema”.⁹⁵

El segundo elemento que es la organización abarca cuatro componentes: a) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas por parte del empleador y de los empleados con rango superior encargados de la seguridad y salud en el trabajo, esta gestión opera al interior y exterior de la organización incluyendo verificaciones y evaluaciones periódicas para evitar o minimizar riesgos de trabajo, b) la competencia y capacitación que involucra contar con profesionales técnicos y capacitados, c) la documentación del sistema que deberá ser realizada en base al tamaño y a los peligros o riesgos que existan, la misma que estará sujeta a exámenes y evaluaciones regulares, y d) la comunicación que surge de las inquietudes, cuestionamientos, preguntas o cualquier otro particular por parte de los trabajadores bajo el principio de confidencialidad.

El tercer elemento es la planificación y aplicación, que involucra 4 momentos: a) el examen inicial, b) planificación, desarrollo y aplicación del sistema, c) los objetivos materia se la seguridad y salud en el trabajo; y, d) la prevención de los peligros, todas ellas con el propósito de garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

El cuarto elemento es la evaluación, que está compuesto de cuatro elementos: a) supervisión y medición de resultados, b) investigación de las lesiones, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud, c) auditoría que deberá desarrollarse por un profesional técnico y experto en la materia de seguridad y salud en el trabajo debiendo abarcar:

a) la política de SST; b) la participación de los trabajadores; c) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas; d) la competencia y la capacitación; e) la documentación del sistema de gestión de la SST; f) la comunicación; g) la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema; h) las medidas de prevención y control; i) la gestión del cambio; j) la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones; k) las adquisiciones; l) la contratación; m) la supervisión y medición de los resultados; n) la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud; o) la auditoría; p) los exámenes realizados por la dirección; q) la acción preventiva y correctiva; r) la mejora continua, y s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos,⁹⁶

d) examen realizado por la dirección, todos estos elementos trascienden en la verificación de los procesos y la eficacia de las actividades de seguimiento.

⁹⁵ Ibid., 9.

⁹⁶ Ibid., 18.

El quinto elemento es la acción en pro de mejoras, que incluye medidas preventivas y correctivas, mediante la identificación de falencias y la adopción de nuevas estrategias pues abarca a la mejora continua como elemento por debe considerar que:

a) los objetivos de SST de la organización; b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos; c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia; d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías; e) los resultados del examen realizado por la dirección; f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando exista; g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos; h) la información pertinente nueva, y los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.⁹⁷

Directrices que en la actualidad no llegan a este estándar ni aún en una modalidad formal de trabajo, por lo que se debe obligar que todas las empresas públicas o privadas y también los centros de tolerancia, observen estas disposiciones por ser considerados de alta peligrosidad, debido a la exposición de factores internos y externos, siendo importante que se cree una ley específica son materia de seguridad y salud en el trabajo, para que pueda ser aplicada bajo el principio de igualdad y no discriminación.

2.1.1.1. Riesgos físico

El 11 de julio de 1978 el Ecuador ratificó el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) de 1977 (C. núm. 148), en mismos que entrego en vigor el 11 julio de 1979, y es precisamente en el art. 3 en el cual se definen los tres elementos de este convenio:

- (a) la expresión contaminación del aire comprende el aire contaminado por sustancias que, cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro;
- (b) el término ruido comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro;

⁹⁷ Ibid., 21.

(c) el término vibraciones comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro.⁹⁸

Estos tres tipos de elementos no son considerados en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, por dos razones: la primera porque no existe una relación de dependencia que les permita interactuar entre empleador y trabajadoras, para buscar la forma de aplicar dicho convenio, conforme lo estipulan los artículos 5, 6, 7, y 8 del Convenio C 148 en mención; y, la segunda porque las trabajadoras sexuales no cuentan con un Registro Único de Contribuyentes con la denominación de trabajo sexual, ya que es inexistente en el sistema del Servicio de Rentas Internas, este aspecto les ha privado de tener una afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en calidad de autónomas y poder acceder a la cobertura de riesgos de trabajo profesional.

En las encuestas realizadas a las trabajadoras sexuales del cantón Latacunga al preguntarles si tienen algún tipo de afectación generado por el lugar de trabajo, respondieron que tienen una afectación olfativa producto de la contaminación del aire en un 100%, descifrando su rango se evidencia un 20% siempre, 57,14% casi siempre, y 11,43% en las frecuencias casi nunca y nunca respectivamente,⁹⁹ producto de la utilización de factores químicos como se observará en el numeral siguiente, de las cámaras de humo y calderos de calor a leña, que su utilizan en dichos lugares en un entorno cerrado y con poca ventilación.

Una afectación auditiva en un 100%, por lo que se cuestionó sobre la frecuencia de la misma, teniendo como resultado un 7,1% siempre, 64,3% casi siempre, y 14,3% casi nunca y nunca respectivamente,¹⁰⁰ con lo cual se evidencia que el ruido producto del alto volumen del centro de tolerancia está afectando a la salud de las trabajadoras sexuales, las cuales están expuestas de forma consecutiva, esto es a ocho horas diarias de lunes a jueves y los viernes y sábado a diez horas diarias.

En cuanto a la afectación visual, respondieron que la tienen un 100%, pudiendo establecer que siempre se encuentran afectadas un 21,4%, casi siempre un 64,3%, y casi

⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, 1977 (núm. 148), 1979, art. 3, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LAN_G_CODE:312293,es:NO.

⁹⁹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

¹⁰⁰ Ibid.

nunca un 14,3 %, mientras que la alternativa nunca se la calculó un 0%”.¹⁰¹ Esto es debido a las cámaras de humo que se utilizan con frecuencia, y la falta de luminosidad ya que su actividad laboral la desarrollan con las luces apagadas. Incluso en uno de los centros de tolerancia se pudo observar la presencia de pequeños calderos para abrigar el lugar, dando lugar a una posible afectación a la visión y a las vías respiratorias de las trabajadoras por la presencia de humo en el lugar.

Con el fin de evitar este tipo de afectaciones en la salud, el art. 13 del Convenio 148 de la Organización Internacional del Trabajo sostiene que “(a) deberán ser apropiada y suficientemente informadas acerca de los riesgos profesionales que pueden originarse en el lugar de trabajo debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones; (b) deberán recibir instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos, y protegerse contra los mismos”.¹⁰² Lo cual es muy cuestionado, ya que a los administradores y administradoras de los centros de tolerancia no les interesa brindarles ningún tipo de información a las trabajadoras sexuales, puesto que consideran que este tipo de acciones son de responsabilidad de la sexo servidora, por no existir ningún tipo de relación laboral, considerando que si se les llega a brindar algún tipo de información esto traerá problemas legales para su negocio por la exigencia que recibirán por parte de las mujeres que laboran en el mismo.

Este aspecto que debe ser corregido, pues el art. 1 del Convenio 148 de la Organización Internacional de Trabajo estipula que el contenido será aplicable para “todas las actividades económicas”,¹⁰³ y para el efecto el art. 16 del mismo cuerpo legal menciona que dos actividades que deben seguir los Estados partes: la primera en la aplicación de las disposiciones de este Convenio por el medio o forma que cada Estado escoja, en donde se establezcan las sanciones que se puedan aplicar en contra de los infractores. En ese sentido, por vía legislativa se podría corregir la existencia de la relación laboral entre el propietario o administrador del centro de tolerancia y la trabajadora sexual, o bien normar el trabajo autónomo de las mismas, mediante la protección y prevención de riesgos de trabajo con planes de seguridad y salud ocupacional por tratarse de un trabajo especial y de alto riesgo.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Organización Internacional del Trabajo, *C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, 1977 (núm. 148), art. 13.

¹⁰³ Ibid., art. 1.

La segunda responde al seguimiento y control que se deberá dar, para que lo expuesto se cumpla en los centros de tolerancia, lo cual recaerá sobre las autoridades competentes, mediante visitas periódicas y continuas, que permitan ir corrigiendo errores que son propios del sistema de prevención de riesgos de trabajo.

2.1.1.2. Riesgo químico

Los riesgos químicos a los que se encuentran propensas las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia del cantón Latacunga son de dos tipos: inhalatorias y dérmicas, ya que en base a la encuesta realizada se determina que el 100% de las mujeres tienen afectaciones a causa de aspectos químicos en los centros de tolerancia, así los dolores de nariz a consecuencia de inhalaciones son de un 64,3% siempre, 21,4% casi siempre, 14,3% casi nunca y 0% nunca, en lo que concierne a las alergias la afectación es de 54,3% siempre, 31,4% casi siempre, 8,6% casi nunca, y 5,7 % nunca.¹⁰⁴

Este tipo de afectación produce enfermedades profesionales debido a la utilización de desinfectantes demasiado fuertes, como cloro y otros, que aseguran se mantienen en el lugar por horas, caracterizados por ser productos sin marca o registro sanitario pudiendo ser adquiridos a bajos costos, los mismos que se encuentran prohibidos de utilizados de acuerdo al Convenio 121 relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en vigor desde 1967, y que es recogido por el Seguro General de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador.

Al hablar de la utilización de químicos la Organización Internacional del Trabajo cuenta con el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el cual no está ratificado por el Ecuador, y que recoge aspectos importantes respecto a los productos químicos, estableciendo en el art. 2 literal c) que,

la expresión utilización de productos químicos en el trabajo implica toda actividad laboral que podría exponer a un trabajador a un producto químico, y comprende:

- (i) la producción de productos químicos;
- (ii) la manipulación de productos químicos;
- (iii) el almacenamiento de productos químicos;
- (iv) el transporte de productos químicos;
- (v) la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos;
- (vi) la emisión de productos químicos resultante del trabajo;

¹⁰⁴ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

(vii) el mantenimiento, la reparación y la limpieza de equipo y recipientes utilizados para los productos químicos;¹⁰⁵

Debiendo ser asumido por el Ecuador, ya que las trabajadoras sexuales, en la mayoría de los centros de tolerancia del cantón Latacunga, manipulan dichos productos, por ser quienes realizan el aseo del local, y transportan los desechos a los recolectores de basura, además este convenio es de vital importancia porque hace énfasis en la marca y las especificaciones químicas y las exigencias de etiquetas y fichas que debe contener el producto, además de la obligación que tiene el empleador de comprar productos químicos de esta índole, lo cual es inobservado en dichos establecimientos, poniendo en riesgo la salud de la mujer.

2.1.1.3. Riesgos biológicos

Los riesgos laborales que se producen por el factor biológico al provenir de un organismo vivo, cuya transmisión se realiza por diferentes vías: la vía dérmica mediante la lesión de la piel de la persona, la vía ocular mediante la conjuntiva, es decir la membrana mucosa que cubre una parte del párpado y otra del ojo, la vía parenteral ya sea como sangre o mucosa que es transmisible por mordeduras, cortes, erosiones entre otras, la vía digestiva cuya transmisión es de forma oral de ingestión tales como pipetear con la utilización de la boca, beber o fumar en el lugar y puesto de trabajo, entre otros. La vía respiratoria producto de las inhalaciones dentro de los cuales se involucran a la tos y al estornudo aparte de aerosoles, entre otros.

Los factores de riesgo y los porcentajes de las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia en el cantón de Latacunga son: a hongos un 34,29%, a virus un 37,14%, a bacterias un 27.14%, y a parásitos un 1.43%, siendo las enfermedades más frecuentes que presentan, hepatitis tipo B y C, dermatitis, hongos en las uñas, herpes simple bucal y genital, gripes, COVID-19.¹⁰⁶ Además de estar expuestas a enfermedades de transmisión sexual, aparte del VIH SIDA y aunque hasta el momento de la investigación no se evidenció ninguna mujer que sea portadora del VIH SIDA, esta es una enfermedad a la que están expuestas las trabajadoras sexuales de los centros de

¹⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, *C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990* (núm. 170), 1993, art. 2, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C170.

¹⁰⁶ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

tolerancia del cantón Latacunga, por lo cual se debería realizar acciones preventivas en riesgos de trabajo, pero sobre todo buscar alternativas de protección y cobertura, pues el derecho tutelado y violentado es la salud de la mujer, que debe regirse bajo la igualdad en equidad que establece el Objetivo n.º 5 de Desarrollo Sostenible establecido por la Organización de Naciones Unidas.

2.1.1.4. Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales en el trabajo sexual de las mujeres son aspectos negativos que inciden en la salud mental de la mujer porque,

[...]pueden influir en la salud causando la aparición de enfermedades (estrés, angustia, depresión, crisis de ansiedad, fatiga psicológica y otras), pero también en el rendimiento y la satisfacción personal en el trabajo (desarrollo o no de sus habilidades y capacidades, valoración del grado de autonomía y la toma de decisiones personales). Con carácter general la reacción del trabajador al riesgo psicosocial es mixta, pues se manifiesta con una reacción del sujeto afectado que, según los expertos, se muestra, al tiempo, en una respuesta plural: fisiológica, emocional, cognitiva y conductual, atendiendo a la multiplicidad de factores concurrentes.¹⁰⁷

Esto, debido a la interacción que tiene la mujer con el entorno físico en donde ejerce su actividad laboral, puesto que debe enfrentar y satisfacer los requerimientos sexuales de los clientes, mantener diálogos con personas que no son de su agrado para obtener un rubro extra por parte del administrador del centro de tolerancia, así como ejercer un conjunto de actos sexuales y emocionales fingidos para obtener ganancias, entre otros aspectos, por efectuar un trabajo que no garantiza a su derecho al desarrollo integral prescrito en el art. 66, núm. 5 de la Constitución de la República del Ecuador.

Su fundamento se encuentra en las respuestas de la encuesta desarrollada a trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga, a quienes se les entrevistó los días 1, 2, 6, 7, 8 y 9 de diciembre del 2022, y sostiene que el ritmo laboral que actualmente desempeñan les provoca estrés un 100%, determinando que un 82,86% siempre, y un 17,14% casi siempre, mientras que las frecuencias casi nunca y nunca se mantiene un 0%”.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Noemí Serrano, *El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral, su estudio en clave de prevención de riesgos laborales* (Universidad de Valladolid, 2008), 162.

¹⁰⁸ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

La Organización Mundial de la Salud, para el mes de junio del 2022 estableció un Informe Mundial de Salud Mental, donde señala que las personas que “están expuestas a circunstancias desfavorables como la pobreza, la violencia y la desigualdad corren un mayor riesgo de sufrir trastornos mentales”.¹⁰⁹ De conformidad con el art. 32 de la Constitución de la República del Ecuador, el derecho existe y permite que todos los seres humanos puedan tener acceso al sistema integral de salud sin ningún tipo de exclusión, en el caso de las trabajadoras sexuales reciben este servicio pero no en las mismas condiciones que el resto de la colectividad.

Es el mencionado Informe de la Organización Mundial de la Salud se basa en tres parámetros que los Estados miembros deben cumplir: “la salud pública, los derechos humanos y el desarrollo socioeconómico”.¹¹⁰ El primero, permite que la salud pública cumpla el papel para la que fue creada mediante el cumplimiento de sus principios de universalidad, igualdad y no discriminación. El segundo, porque evita que más personas sufran de violaciones a los derechos humanos que tiene una característica de fundamental. El tercero, porque al realizar prevención, tratamiento y curación de este tipo de afectaciones, se aporta al bienestar de una persona y con ello a la disminución del gasto fiscal en el área de salud, permitiendo que se realicen otras inversiones en pro de los derechos de todas las personas.

Por lo expuesto, es importante desarrollar como un factor de riesgos psicosocial a la violencia, sosteniendo que la violencia de género en el trabajo sexual es latente y proviene de diversos sectores de la sociedad: el primer sector, descende de la sociedad debido a la marginación que propician en contra a la mujer por el desarrollo del trabajo sexual, considerándolas no dignas, contrarias a la moral, éticas y buenas costumbres, lo cual da lugar a una exclusión social; el segundo sector, proviene del dueño o administrador del centro de tolerancia, quien se aprovecha de su condición de mujer haciendo uso de sus atributos físicos para atraer a clientes e incentivar a la ingesta de bebidas alcohólicas; y, el tercer sector nace del patriarcado de los clientes o usuarios quienes observan a las trabajadoras sexuales como objetos sexuales, además de ello, de forma eventual propician algún tipo de violencia en el acto sexual.

La violencia de género en el Ecuador se clasifica en: violencia física, que hace referencia a los golpes o lesiones que producen algún tipo de incapacidad; la violencia

¹⁰⁹ Organización Mundial de la Salud, *Informe Mundial de Salud Mental*, junio de 2022, 2, file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/9789240051966-spa.pdf.

¹¹⁰ *Ibid.*, 5.

psicológica, que incide en ámbito emocional de la trabajadora sexual, lesión mental que puede ser considerada como leve, moderada y grave que de acuerdo a la escala de valoración médico psicológica y que puede requerir de un tratamiento psicológico o psiquiátrico; y, la violencia sexual, que hace referencia a cualquier tipo de altercado que tenga que ver con la sexualidad de la mujer, recalcando que en este caso puede existir acoso sexual o violaciones que son tipificados como delitos de acuerdo al Código Orgánico Integral Penal.

En referencia a estos tres tipos de violencia de género se puede establecer que son sancionados por las disposiciones legales del Código Orgánico Integral Penal como contravenciones y delitos, así, como contravenciones cuando la afectación oscila entre uno a tres días de incapacidad y como delito cuando la afectación ha sobrepasado este tiempo.

Para sancionar este tipo de violencia de género, se considera quien es la persona que originó dicha lesión o perturbación pudiendo ser intrafamiliar o general. Se conoce como violencia intrafamiliar cuando la agresión física, psicológica o sexual proveniente entre familiares comprendidos entre el primero y segundo grado de afinidad, y hasta el cuarto grado de consanguinidad.

Dentro de este contexto es importante mencionar que la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres establece que el hecho de haber convivido, encontrarse en unión libre sin reconocimiento también los hace autores de violencia intrafamiliar, a la cual estarían expuestas las trabajadoras sexuales, ya que generalmente son sus esposos, novios o convivientes quienes se aprovechan de la situación de desprotección para vulnerar aún más derechos, convirtiéndose de tal forma en proxenetas.

Este tipo de actuación surge porque fueron estas personas quienes le iniciaron a la mujer en dicha actividad y con violencia la acostumbraron a someterse a sus caprichos, cabe recalcar que mediante la observación directa se pudo constatar que la mayor parte de trabajadoras sexuales sostienen estar acostumbradas a este tipo de maltratos pues aseveran que cuando su pareja sentimental no las violenta es porque les son infieles y ya no las quieren, causando desesperación en ella. Bajo esta concepción y aceptación de violencia en la mujer trabajadora sexual se observa una afectación psicológica que no les permite observar la vida desde otra perspectiva y darse cuenta que estas actuaciones están mal y no aportan a la garantía de sus derechos.

Por otra parte, al hacer referencia a la violencia en general se involucra a cualquier persona natural o jurídica que no se halle comprendida como autor de la agresión cuando no se encuentren dentro de los grados de consanguinidad y afinidad antes mencionados, tipo de violencia que es realizada por dueños y administradores de los centros de tolerancias y los clientes de dichos lugares.

Dentro de este contexto es elocuente mencionar que la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres establece que existen tres tipos más de violencia, que suelen producirse a menudo, pero que solo recaen en actuaciones administrativas y no han trascendido en materia penal, siendo estas las siguientes: la violencia simbólica, que está destinada a la propaganda en donde se le coloca a la mujer como fuente o mercadería sexual, recalcando que hasta el momento no existe otra figura legal para reclamar este derecho que la interposición de una acción constitucional; la violencia patrimonial, que tiene que ver con el apoderamiento de los bienes muebles o inmuebles de la trabajadora sexual, tipo de violencia que está presente en el sexo servicio efectuado en el centro de tolerancia, primero porque los novios o convivientes de las trabajadoras sexuales son quienes sustraen de forma forzosa en algunos casos el dinero proveniente del trabajo sexual, y el segundo procedente de las retenciones de dinero que realizan los dueños o administradores de los centros de tolerancia; y, la violencia social que proviene de los estereotipos, estigmas y exclusión social sobre el trabajo sexual.

Otro de los riesgos psicosociales que sufren las trabajadoras sexuales es el acoso laboral y sexual al interior del centro de tolerancia; el primero, es conocido como hostigamiento que no es más que el hecho de causar un malestar por cualquier medio a la trabajadora, con el propósito de eliminar del centro de tolerancia a la trabajadora sexual, mediante actos de desprestigio.

Es importante recalcar que en caso del trabajo sexual al no existir una relación laboral formal, el hostigamiento que perciben las trabajadoras sexuales se termina o se subsana con la simple salida de la trabajadora sexual a otro centro de tolerancia, es decir su función reparadora no existe, recalcando que este tipo de reparación integral ni aún una relación laboral formal se hace visible por acoso laboral, puesto que en el año 2017 entro en vigencia la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, en la que solo marca el acoso laboral como una forma de la terminación de la relación laboral de forma legal o justificada, la cual puede ser solicitada por el trabajador o el empleador, bajo la única

distinción que al ser trabajador la víctima este tendrá derecho a una indemnización por el daño causado, aspecto que está fuera de una reparación integral, incluso sin un procedimiento específico para ser conocido y resuelto, no obstante, en el ámbito del trabajo sexual como se mencionó no existe ninguna indemnización o trámite administrativo para que una trabajadora entre o salga del lugar, pues la consideración de autónomas que se les ha brindado responde a este hecho de voluntariedad, de poder ingresar o salir del centro de tolerancia cuando deseen con la simple presentación del carnet de profilaxis, evidenciándose una total desprotección legal por no encontrarse dentro de una relación laboral.

El acoso laboral está compuesto por tres elementos: quien ejercer el acoso, quien lo recibe y la forma de influencia o de incidencia, por lo tanto la casuística es amplia y puede originarse por envidia, rencor, rivalidades de trabajo, problemas personales o simplemente porque la persona acosada no es de agrado.

El acoso laboral puede producirse de tres formas: la primera es horizontal porque involucra a los compañeros de trabajo que se encuentran dentro del mismo rango de jerarquía, es decir surge entre las propias trabajadoras sexuales, siendo un problema que se presenta a cada instante puesto que entre las trabajadoras sexuales existen rivalidades para atraer a los clientes y generar mayores ganancias, sienten que su puesto de trabajo está en riesgo cuando observan que una mujer se inicia en dicha actividad o llega una nueva chica a prestar el servicio, y a toda costa buscan entorpecer su trabajo.

La segunda es la vertical puesto que el agresor ocupa un rango jerárquico superior con respecto a la trabajadora sexual, que al tratar de vincularlo con el trabajo sexual se encontraría en primer lugar el dueño o administrador del centro de tolerancia, y posteriormente a las parejas sentimentales de las trabajadoras sexuales, indicando que en el trabajo sexual no lo hacen para que la mujer abandone su puesto de trabajo, sino para que con sus atributos físicos mire la forma de obtener mayor clientela, de este hecho surgen los apodos como la licuadora, la lentejitas, la come todo o china, la piropera, entre otros.

Bajo este episodio, es importante cuestionar ¿es un acoso laboral este hecho producido en el centro de tolerancia?, cuya respuesta a criterio de la autora de este trabajo de investigación sería si, ya que el acoso laboral involucra una afectación hacia la dignidad como ser humano, actuación que se realiza de forma reiterada, en o por el ejercicio de su trabajo sexual, ya que esta actividad perjudicial la situación laboral puesto que la trabajadora sexual no puede desarrollar su trabajo en un ambiente laboral

sin violencia que propicie su bienestar conforme lo ordenan los art. 66, núm. 3 y 326, núm. 5 de la Constitución de la República del Ecuador, pese a que el fin que persigue no es la salida del centro de tolerancia, sin embargo las palabras de descrito o deshonra hacen que la trabajadora sexual ejecute de otra forma su trabajo, incluso atentando contra su integridad, salud y vida para lograr escalar primero en el seudónimo que tiene y segundo para ser cotizada en el mercado del sexo servicio.

Por otra parte, al hablar del acoso laboral vertical, este tiene una subclasificación que es la ascendentes o descendente, en el caso de estudio con respecto de los dueños o centros de tolerancia, aparte del acoso mencionado anteriormente es relevante recalcar que una casuística frecuente que ocurre en la relación laboral es ligarse de forma sentimental en esta cadena con el fin de mantener el puesto de trabajo, actuación que sería un vínculo entre el acoso sexual y laboral, para ello se ha de mencionar que este tipo de acoso no ocurre en el centro de tolerancia por dos aspectos: primero, porque las trabajadoras sexuales conocen que la regla que manejan los dueños o administradores es no vincularse de forma sentimental pues no está permitido, y en base a la observación directa realizada en la presente investigación se preguntó sobre dicho aspecto a lo cual sostuvieron que en los centros de tolerancia del cantón Latacunga este tipo de acoso laboral no se produce, pero recalcaron que en otros centros de tolerancia especialmente en los de la región costa los dueños, administradores o sus familiares son los primeros en hacer uso de sus servicios sexuales de forma gratuita, bajo el supuesto dicho “probar la mercancía”, de igual forma los administradores o dueños de los centros de tolerancia son conscientes que no pueden involucrarse con una trabajadora sexual de ninguna forma, debido al ambiente de misticismo que engloba dicha actividad, prefiriendo evitar problemas con algún tipo de organización delictiva.

Mientras que el tercer tipo de acoso corresponde al mixto debido a la fusión entre el acoso horizontal y el vertical, es decir que se produce entre el mismo rango jerárquico como de un rango jerárquico superior o inferior, que en el trabajo sexual son frecuentes por lo antes expuesto.

Posteriormente, con referencia al acoso sexual las trabajadoras sexuales están expuestas a este tipo de suceso, ya que como se cuestionó en este trabajo de investigación los clientes las miran con morbo, las manosean, mostrándose como una actuación normal en el centro de tolerancia, puesto a que a partir de este hecho se adquieren mejores réditos y se complace al cliente, no siendo esta la esencia del derecho y un aporte a su dignidad como ser humano y mujer, y haciendo que este hecho por la

prestación del servicio sexual sea considerada como normal, sin que pueda trascender de forma legal con denuncias por acoso sexual.

Dicho en la encuesta realizada, se consideraron varias alternativas de valor, así existe un 100% de mujeres que se sienten cansadas, producto de las malas noches, sobre todo los días jueves, viernes y sábado donde existe mayor afluencia de personas a los centros de tolerancia, por lo que esta acción tiene una frecuencia de 67,14% siempre, un 28,57% casi siempre, 4,29% casi nunca y un 0% nunca.¹¹¹

En la alternativa sobre depresión se encuentra un 100% dentro de la frecuencia siempre, lo cual es una situación preocupante, por lo cual se cuestionó sobre el origen de las misma, pudiendo establecer el 10%, es por no estar con sus familiares ya que provienen de otras provincias como Los Ríos, Manabí, El Oro, Quevedo, entre otros, y de pueblos fronterizos entre Colombia y Ecuador, y de un país cercano: Venezuela.¹¹²

Otra causa que origina depresión en la población investigada es no poder salir de ese mundo como ellas lo denominan, es decir de ese ambiente de trabajo: un 19%, debido a los perjuicios sociales, a falta de educación profesional que les permita desarrollarse en otros ámbitos laborales y con la misma remuneración,¹¹³ puesto que esta oscila desde los 1.400 hasta los 3.000 dólares de los Estados Unidos de América mensuales, dependiendo de los días, horas y actividades extras de trabajo, y de la afluencia de los clientes a dichos lugares, que por lo general es exuberante en el cantón Latacunga, cantidad que incrementa cuando realizan shows y conciertos.

Mientras que el 71% restante mencionó que la depresión que mantienen, es porque les toca tener relaciones sexuales insatisfactorias, se sienten solas, vacías, pues el contacto sexual no les proporciona ningún tipo de sentimiento o emoción, seguido del desprecio con el que algunas de las veces son tratadas por los hombres (clientes),¹¹⁴ quienes les dicen varias palabras grotescas, o incluso la misma discriminación que sienten por ejercer esa actividad laboral, que es propia de los mismos usuarios de los centros de tolerancia, la rutina que es aquello que las desanima y desmotiva.

Esto es preocupante, porque al existir un alto porcentaje de depresión, esta “tiene un gran impacto negativo dentro de la salud de las trabajadoras sexuales a un nivel bio-psico-social, que genera consecuencias como el consumo de sustancias, el aislamiento

¹¹¹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Ibid.

social, enfermedades de transmisión sexual, estigma, discriminación y ciertos trastornos de ánimo”.¹¹⁵ Situación que está presente en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, ya que al preguntarle a las trabajadoras sexuales sobre el consumo de drogas, manifestaron que lo realizan a menudo, pero en cantidades pequeñas ya que no se les permite laborar en ese estado, y que lo realizan para olvidar las penas y poder transportarse a otro mundo donde sea más fácil tener relaciones con una persona a quien no se la quiere y desea, particular que fue contrastado con los dueños y administradores de dichos establecimientos de diversión, quienes sostuvieron lo mismo, señalando que también hay un elevado consumo de alcohol.

Aquí existen dos cuestionamientos: el primero, referente a la actividad laboral, ¿Existe voluntad y conciencia al realizar un trabajo sexual bajo el efecto de sustancias estupefacientes o psicotrópicas? ¿Se definiría dicho acto como un trabajo libremente escogido y aceptado?, y el segundo, referente a la compra y venta de drogas, esto sucede porque las mujeres que ejercen esta actividad laboral tienen en calidad de novios, convivientes y esposos a personas que se encuentran en actividades de micro y narcotráfico, lavado de dinero, trata de mujeres, entre otras actividades delictivas.

Esta última fue una de las causas por la que “el Centro de Tolerancia denominado “Monte Carlo” cerró sus instalaciones, porque existió una muerte violenta, y constantes llamados de atención por el trabajo de mujeres menores de edad y trata de mujeres”,¹¹⁶ esta información fue proporcionada por la Intendencia General de Policía de Cotopaxi.

Además, en el transcurso de la observación directa, el día viernes 2 de diciembre del 2022, a eso de las 18h30 aproximadamente, uno de los administradores de un centro de tolerancia, de quien se omite más información por la confidencialidad que solicitó se mantenga para permitir el desarrollo de la investigación, supo manifestar que en una ocasión una chica trató de atentar contra su vida, al intentar cortarse las venas con una hoja de gilet, sin que se encontrara bajo ningún efecto de sustancia estupefacientes o psicotrópicas, hecho que sucedió a las 7h30, en que una compañera de trabajo con la que compartía la habitación se percató del suceso y dio inmediatamente aviso al resto de personas, quienes de forma pacífica lograron estabilizarla emocionalmente impidiendo un desenlace fatal.

¹¹⁵ Andrea Marroquín, *Prostitución. Factores psicosociales asociado e intervención psicosocial*. (Bogotá: Universidad de Cádiz, 2020), 1.

¹¹⁶ Andrea Velastegui, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

En cambio las alternativas de felicidad, estabilidad emocional, satisfacción y bienestar, planteadas en la encuesta obtuvieron un 0% en los resultados,¹¹⁷ por lo cual es indispensable la creación de planes de prevención de riesgos laborales, ya que este tipo de afectaciones no solo involucran a la integridad psicológica sino también a la física y por consiguiente el bienestar y calidad de vida de la trabajadora sexual.

2.1.1.5. Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos afectan a la humanidad de la trabajadora sexual produciendo trastorno musculo esquelético (TME),

Los trastornos músculo esqueléticos son una de las enfermedades de origen laboral más comunes, y que afectan a millones de trabajadores en todo el mundo. Estos trastornos comúnmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores[...]comprenden cualquier daño o trastorno en las articulaciones o en cualquier otro tejido y pueden generar desde pequeñas molestias y dolores hasta cuadros clínicos más graves que obliguen al trabajador a solicitar baja laboral.¹¹⁸

Debido al surgimiento de tres tipos de acciones: movimientos forzosos o bruscos y repetitivos, posturas incómodas e inusuales, y la fuerza y el peso, que aunque parezca extraño en esta actividad laboral se puede observar el soporte que realiza la mujer al recibir el peso humano de otra persona sobre el suyo, además del esfuerzo extra que realiza al utilizar altos y grandes tacones con el uso excesivo de las extremidades inferiores.

Por lo expuesto, al preguntarles sobre la frecuencia al realizar este tipo de movimientos, posturas y soportar peso, respondieron que lo realizan, siempre un 34,29%, casi siempre un 62.86%, casi nunca un 2.85%, y nunca un 0%.¹¹⁹ Sin embargo, al mantener un diálogo con ellas, y preguntarles el porqué de la utilización de ese tipo de calzado, respondieron que nunca los dejarían de utilizar ya que es un medio de protección con el que ellas cuentan para defenderse de los clientes que se quieran sobrepasar, ya que con un solo golpe los pueden noquear y solicitar ayuda de inmediato.

¹¹⁷ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

¹¹⁸ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Trastornos musculoesqueléticos*, 2016, <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>.

¹¹⁹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

Este tipo de riesgo laboral debería ser evaluado por los propietarios o administradores de los centros de tolerancia del cantón Latacunga, ya que la iluminación insuficiente que hay en el lugar, unida a las largas jornadas de trabajo en los días jueves, viernes y sábado, puede tener desenlaces fatales por caídas para las trabajadoras sexuales, no permitiéndoles reinsertarse nuevamente a su ámbito laboral, ya que pueden tener un tipo de incapacidad o discapacidad física que les imposibilite realizar nuevamente dicha actividad.

Una evaluación debería desarrollarse, aunque de forma general, ya que este tipo de información en el ámbito del trabajo sexual dependería de los requerimientos sexuales de los clientes que al ser diferentes en cada escenario no podrían arrojar estándares exactos que permitan medir y reducir el impacto del riesgo ergonómico, lo cual sería un impedimento para que se pueda cumplir a cabalidad las diferentes medidas legislativas en materia de seguridad laboral.

Sin embargo, dicho aspecto podría ser perfeccionado mediante el establecimiento de parámetros sobre los requerimientos sexuales de los clientes, evitando o minimizando el riesgo con actuaciones de control al momento de establecer la contratación sexual; pero que, pese a ello, seguirían fuera del alcance y cobertura de la norma jurídica de prevención de riesgos laborales y de las normas NTE INEN ISO 11228-1, 2 y 3, que hacen referencia al levantamiento y transporte, manejo manual de carga, y manipulación de las cargas livianas a alta frecuencia respectivamente, de las cuales hace uso el Ecuador para el resto de trabajadores en general ya que ella se observa el peso, cantidad, ritmo, horas de trabajo que debe realizar el trabajador en esta actividad, las cuales se encuentran clasificadas de acuerdo a edad y al género.

2.1.1.6. Riesgos ambientales

Los riesgos ambientales tienen su origen en factores ambientales, y se necesita evaluarlos, para poder prevenir, más no se puede predecir el impacto, o el suceso; sin embargo, se considera un factor de riesgo en el trabajo sexual porque al preguntarles sobre la existencia de riesgos ambientales, como terremotos, inundaciones, derrames de tierra y otros, las trabajadoras sexuales respondieron en la alternativa SI un 11.43%, y en la alternativa NO un 88.57%.¹²⁰ Esto debido a que los centros de tolerancia al estar

¹²⁰ Ibid.

ubicados en las afueras de la ciudad, normalmente ocupan edificaciones mal construidas que pueden ser propensas a derrumbes de tierra debido a los cambios ambientales y a las fuertes lluvias que no son poco frecuentes en el cantón Latacunga.

Este tipo de riesgos de forma directa actúan sobre factores naturales y de forma indirecta sobre la infraestructura del lugar, por lo cual al realizar un evaluación sobre este aspecto es posible evitar daños mayores producto de las evaluaciones que se realicen, sin embargo este aspecto en la práctica pese a ser un requerimiento de la seguridad laboral no se visualiza en este ámbito, sino en el cumplimiento de normas específicas para otorgar los permisos de funcionamiento, pudiéndose distinguir una puerta principal y la salida de emergencia, extintores, sanitarios, lavamanos, desinfectantes, entre otros de similares características, sin que exista ningún tipo de capacitación sobre eventualidades de desastres naturales, como la erupción del volcán Cotopaxi, suceso que ni los lugareños tienen acceso a información por desconocer los lugares seguros o de evacuación, peor aún las trabajadoras sexuales que ejercen su actividad en el cantón Latacunga y son parte de una migración interna y externa.

2.1.1.7. Riesgos mecánicos

Los riesgos mecánicos si bien se refieren a maquinaria, equipos, herramientas, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo, que se supondría corresponde a lugares de trabajo industriales o de procesamiento, porque se refiere a la manipulación de estos objetos sea móviles e inmóviles en el desarrollo de trabajo en los centros de tolerancia se encuentran presentes, por la necesidad de trasladar jabs de cerveza, porque pese a existir meseros que realizan esta labor, las trabajadoras sexuales también realizan dicha actividad con muchas frecuencia.

Al preguntarles si han sufrido alguna vez cortes, choques, o golpes contra objetos inmóviles o móviles en el ejercicio de su trabajo en los centros de tolerancia, la alternativa SI obtuvo un 88.57%, mientras que la alternativa NO alcanzó un 11.43%”.¹²¹ Debido a que en ocasiones se han cortado con las botellas, o se han golpeado contra mesas o sillas del lugar, sin que dichos golpes hayan sido de mayor consideración.

2.1.1.8. Consideraciones finales

¹²¹ Ibid.

Por lo expuesto, existen muchos riesgos laborales a los que las trabajadoras sexuales se encuentran expuestas, y para contrastar la información obtenida con anterioridad, se les preguntó si consideran que los planes de seguridad laboral que se manejan en los centros de tolerancia son los adecuados y se cumplen conforme las especificaciones técnicas, respondieron que NO un 100%,¹²² esto debido a la inexistencia de los mismos en dichos lugares.

Esta pregunta se realizó por segunda oportunidad debido a que los propietarios y administradores de los centros de tolerancia en la observación directa, al preguntarles sobre planes de seguridad industrial, mencionaron que si los tienen, pero que por políticas del negocio era imposible mostrarme, señalando que fue en un trabajo conjunto que se realizó con todos los centros de tolerancia del cantón Latacunga, mismo que fue diseñado por ellos mismos con la ayuda de un profesional del Derecho. Documento al cual se pudo tener acceso con uno de los administradores de un centro de tolerancia que días posteriores a la vista de observación accedió a presentarlo, pudiendo constatar que se trata de un plan de seguridad para el trabajo durante la pandemia del COVID-19, bajo el cual se les permitía abrir los centros de tolerancia, documento que solo contempla disposiciones sobre el aseo del local, y desinfectantes; es decir, su característica es simple y no aporta a cumplir con los parámetros de bioseguridad para el contagio del virus.

Por este motivo se realizó una nueva interrogante y se les cuestionó sobre la realización del trabajo sexual, ya que al no ser permitido ningún tipo de contacto físico para evitar la propagación del virus del COVID-19, ¿Cómo se desarrollaba el trabajo sexual?, a lo cual respondieron que la chica únicamente mantenía el coito, pero de espaldas para evitar un aparente contagio.

Al respecto se les preguntó si existieron casos de contagio en dichos establecimientos, y respuesta fue positiva, indicando que desconocían la causa del contagio, en otro caso se dijo que había sido uno de los trabajadores, un mesero, fue quien inició con el contagio y que debido a ello, todos se hacían las pruebas de COVID-19, suspendiendo el trabajo de quienes tenían un resultado positivo.

Con estos antecedentes se entiende que tampoco para la pandemia se encontraban preparados ni manejaban adecuadamente la normativa, sin embargo las

¹²² Ibid.

autoridades de la localidad les permitieron su apertura y funcionamiento, siendo fuente de contagio y de la propagación del virus del COVID-19, y aunque no hubo un reconocimiento general de dicho factor como un riesgo de trabajo o enfermedad profesional conforme lo prescribe el art. 1 de la Resolución n.º MDT-2020-022 del Ministerio de Trabajo, por ser la causa de la declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud, si es necesario profundizar en las falencias del contenido y la inexistencia de los planes de seguridad laboral por la afectación a derechos humanos.

Particular que tiene viabilidad toda vez que en las entrevistas realizadas, las cinco autoridades involucradas sostuvieron que la exposición a riesgos laborales de las trabajadoras sexuales son considerables, por lo que se debería protegerlas y normar para que existan planes de seguridad y salud ocupacional en los centros de tolerancia, ya que a más de las trabajadoras sexuales, se encuentran meseros, personas de limpieza, cajeros, y los guardias de seguridad que pese a ser contratados de forma privada se encuentran inmersos dentro de esta problemática.

2.2. Calificación de los riesgos de trabajo

Los riesgos de trabajo al ser sucesos que involucran al área del trabajo y a la movilidad que realiza el trabajador para el desempeño de este, se considera dentro de su clasificación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aspecto que nace de la disposición legal del art. 326, núm. 5 de la Constitución de la República del Ecuador, al establecer que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.¹²³ Norma que tiene un alcance internacional con el C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) de la Organización Internacional del Trabajo, que Ecuador ratificó con fecha 05 abril 1978, y en virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 5, 9, párrafo 3, apartado b), 12, 15, párrafo 2 y 18, párrafo 3.

2.2.1. Accidentes de trabajo

¹²³ Ecuador, “Constitución de la República del Ecuador” (2008), 101.

El accidente de Trabajo, de acuerdo a lo previsto en el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, Resolución CD 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

[...]es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior. En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberán ser actualizadas cada vez que las modifique.¹²⁴

Los accidentes de trabajo son calificados de acuerdo al puesto y lugar de trabajo, por lo tanto se requiere que cada empresa diseñe un plan de prevención de riesgos de trabajo de acuerdo a las características propias del mismo, cumpliendo ciertas especificaciones, para que cuando ocurra un siniestro la comisión de Valuación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pueda verificar y calificarlo como un riesgo de trabajo, estableciendo los beneficios e indemnizaciones a favor del trabajador y las sanciones en contra del empleador por el incumplimiento e inobservancia a las disposiciones legales.

Por ello, al preguntarles a las trabajadoras sexuales si han sufrido algún tipo de lesiones que les hayan impedido ejercer su actividad laboral, han respondido a la alternativa SI un 88.57%, y a la alternativa NO un 11.43%,¹²⁵ porcentaje que es considerable; sin embargo, por la disposición expresa del art. 13 de la Resolución CD 513, en donde se establecen las causales para que no se consideren como accidentes de trabajo, el estado de embriaguez o el consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, particularidades a las que están expuestas las trabajadoras sexuales, ya que por la naturaleza del lugar en donde ejercer su trabajo, reciben comisiones cuando incentivan al consumo de alcohol a los clientes, y para ello deben integrarse al consumo del alcohol que es solicitado por los mismos clientes, bajo esta premisa, existe la excepción de cobertura del siniestro, según lo previsto en la norma que dice que “cuando el tóxico provenga de la propia actividad que desempeña el afiliado y sea causa

¹²⁴ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, *Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo*, 2023, art. 11, https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf.

¹²⁵ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

del accidente”.¹²⁶ Por ello, sería importante que dentro de la protección ya sea bajo relación de dependencia o autónoma, se considere dentro de la información de actividades laborales la ingesta de alcohol para de esta forma proteger a la mujer.

Otra de las excepciones que surgen es que la trabajadora sexual sea el sujeto pasivo dentro de una riña, aspecto que es muy frecuente en los centros de tolerancia por el alto nivel de conflictos, que han hecho que se catalogue a estos lugares como de alto peligro o categoría n.º 1; no obstante las trabajadoras sexuales han manifestado que en muchas ocasiones han sido víctimas de agresiones por parte de los clientes, o que ellas han sido las promotoras de agresiones en contra de sus clientes, ya que estando en las habitaciones les quieren obligar a realizar un trabajo diferente al acordado y a este comportamiento lo catalogan como un modus de defensa laboral y personal, que de existir lesiones no darían lugar a una clasificación de riesgo de trabajo, por lo que se debería readecuar la norma para ampliar la cobertura.

Al respecto, cuando se realizó la entrevista a uno de los miembros en servicio activo de la Policía Nacional del Ecuador, encargado del Departamento de Policía Judicial, indicó que,

en el momento en el que la trabajadora sexual llama a la policía indicando que se le está violentando su trabajo, su integridad, ellos acuden al lugar solicitado como si se tratara de cualquier persona, sin discriminación o distinción, recalcando que estos han sido por cuestiones de remuneración en la prestación del servicio sexual, por ser retenidos por los dueños o administradores de los centros de tolerancias, ya que de ahí se realizan descuentos exorbitantes por valores de comida, o también cuando los que se conocen como vividores, chulos, novios o maridos de las trabajadoras sexuales retienen el dinero fruto del trabajo de este grupo de mujeres, por no existir ninguna norma de orden civil, laboral o penal que permita la retención de la remuneración por este tipo de trabajo.¹²⁷

Por ello, con el fin de verificar la información se cuestionó sobre la frecuencia de estas llamadas, teniendo como respuesta que estimar una frecuencia es muy complejo, ya que al preguntar ¿Cuál es la emergencia?, siempre existe la presencia de agresiones y lesiones, que hacen que “la Policía Nacional acuda a brindar ayuda por la emergencia solicitada, sin embargo al llegar al lugar no se puede hacer nada, porque dicen que fue un mal entendido, o se niegan a dar información, ya que muchas de las mujeres que laboran en los centros de tolerancia realizan el trabajo sexual a escondidas

¹²⁶ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, *Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo*.

¹²⁷ Henry Ayala, *Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga*.

de sus familiares”,¹²⁸ y por el temor de enfrentarse a la justicia prefieren permanecer en el silencio y en la vulneración de derechos. Con esta información coincide el Departamento de Violencia Intrafamiliar DEVIF, de la Policía Nacional, zona n.º 3 de Cotopaxi, con sede en el cantón Latacunga, Intendencia General de Policía de Cotopaxi y la Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga.

En lo posterior se le preguntó a este grupo de trabajadoras sexuales sobre la gravedad de las lesiones sufridas, categorizando como leves y moderadas de forma similar un 50%, mientras que graves y discapacidad de forma similar un 0%,¹²⁹ obviamente con ello se correlaciona la información obtenida en la entrevista y mencionada en el párrafo anterior, ya que por baja gravedad de las lesiones no siguen el procedimiento específico para cada caso.

Para verificar el porqué de su silencio se cuestionó si el dueño del centro de tolerancia asumió algún tipo de rubro por gastos médicos o de otra índole cuando sufrió la lesión en el ejercicio de su trabajo, respondiendo a la alternativa No un 100% y a la alternativa SI un 0%,¹³⁰ y esto se da porque los dueños o propietarios de estos centros de diversión no mantienen una relación laboral, seguido del miedo o temor de la trabajadora, haciendo que enfrente su problema por cuenta propia.

Estas actuaciones son contrarias al contenido de C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), que establece la protección de asistencia y suministro médico, además la ayuda económica, como indemnización en casos especiales y previamente establecidos de forma legal por la seguridad laboral.

2.2.2. Accidentes in itinere

Dentro de los accidentes de trabajo, se encuentran los denominados in itinere, que son aquellos que se producen en el desplazamiento del trabajador desde su casa a su lugar de trabajo y viceversa, por ello se formuló una pregunta abierta para que describa sus desplazamientos en la provincia y el país en el desempeño su trabajo, determinándose que existen muchos desplazamientos siendo los más frecuentes de un centro de tolerancia a otros, entre provincias como: Quito, Ambato, Riobamba, Bolívar,

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

¹³⁰ Ibid.

Puyo, Sucumbíos, Pizarra, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro, entre cantones Latacunga, Pujilí, Salcedo, Chone, Paján, Porto Viejo, Quevedo, San Camilo, Buena Fé, Mocache, La Mana, Quintaleña, Valencia, Ventanas, Vinces, Pueblo Arrechó, y de localidades que se encuentran en países de Colombia y Venezuela¹³¹.

Evidenciándose una gran afluencia de movilidad interna para el desarrollo de su trabajo, esto surge porque en el trabajo sexual la mujer es considerada como un objeto, obligada a mantener una migración interna para obtener mejores réditos económicos, ya que caso contrario, se convertirían en un sistema rutinario no siendo del agrado de los clientes, pues lo que buscan al acercarse a los centros de tolerancia es precisamente eso, por ello, se les preguntó sobre la existencia de accidentes en el trascurso de estos desplazamientos, manteniendo la alternativa SI un 0% y la alternativa NO un 100%.¹³²

Es importante recalcar que existió un número minoritario que sostuvieron mantener una estabilidad de años en los centros de tolerancia, es decir que son consideradas de planta, y que cuando la temporada es baja, suelen dirigirse a sus hogares caso contrario permanecen en el centro de tolerancia porque es considerado como su hogar, ahí comen, duermen y realizan sus actividades diarias incluidas las deportivas cuando se ejercitan para mantener su cuerpo tonificado.

2.2.3. Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales son afectaciones crónicas que se producen a consecuencia del trabajo, por la inobservancia en la prevención de factores de riesgo, presentándose comúnmente como problemas de salud que pueden o no producir una incapacidad para el desarrollo y continuidad del trabajo.

Se procedió a preguntarles a las trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia si han sufrido enfermedades que sean producto del ejercicio laboral, teniendo como respuesta en la alternativa NO un 0%, la alternativa SI un 7.14%, y la alternativa de desconocimiento un 92.86%.¹³³ Esto debido a que las enfermedades venéreas son descartadas en el examen médico al cual están obligadas a presentarse para ser acreedoras del carnet de profilaxis, olvidándose de los factores de riesgo a los que están expuestas y que al presentarse de forma progresiva, no se asocian a la actividad que

¹³¹ Ibid.

¹³² Ibid.

¹³³ Ibid.

realizan, como se cuestionó en el desarrollo del presente trabajo, el derecho a la salud existe, pero los actos discriminatorios y de desigualdad no permiten que se efectivice conforme a derecho, y peor aún que se efectivice la disposición del art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador.

Esto produce que la salud de la trabajadora sexual se agrave por las causas repetitivas en medio de factores de riesgo, se involucra al tiempo de exposición, duración y concentración de contaminación, y a la vulnerabilidad de la persona a causa de factores determinantes a los que están expuestas este grupo de mujeres sexo servidoras que parte del hecho de ser mujer, el hábito de fumar y del consumo de alcohol y otras sustancias, necesitando un tratamiento clínico costoso, y sin ningún tipo de protección que les permita garantizar su derecho a una vida digna.

Ante ello, se evidencia que la falta de conocimiento y de controles médicos de rutina, son las principales causas para la existencia de enfermedades profesionales aún no calificadas como tales en el ejercicio del derecho al trabajo de la mujer sexo servidora, debiendo corregirse para que el derecho a la salud e integridad se efectivice de forma adecuada.

2.3. Prevención de riesgos laborales en los centros de tolerancia en Latacunga

La prevención es uno de los principios básicos y primordiales de la seguridad laboral, pues su objetivo es evitar riesgos laborales que afecten la salud y seguridad laboral del trabajador en su lugar y puesto de trabajo, para ello se necesita en primer lugar evaluar los riesgos existentes en el trabajo a través de un profesional técnico en el ámbito de seguridad laboral, ya que a partir de la misma se puede establecer las medidas y planes necesarios para eliminar o minimizar el impacto al existir un siniestro laboral, ya que de acuerdo a la naturaleza de la actividad laboral existen riesgos que se pueden combatir desde su origen, ya que con el paso del tiempo no pueden ser absolutos.

Este tipo de actividad preventiva requiere el trabajo conjunto entre los trabajadores y empleadores, pues el conocimiento de los planes de prevención de riesgos laborales, con sus respectivos indicativos y lineamientos son la base por la que se ha de regir el desarrollo del trabajo en un determinado lugar.

En los centros de tolerancia del cantón Latacunga, como se ha cuestionado anteriormente no existen planes individuales o generales de prevención de riesgos

laborales, por ello al preguntarle a las trabajadoras sexuales si consideran oportuno recibir capacitaciones de prevención de riesgos laborales y crear un plan individual de seguridad laboral, mencionaron la alternativa SI un 100%,¹³⁴ mostrando ilusión por aprender, sentir protegidas, y seguras en su lugar y puesto de trabajo.

Este porcentaje fue contrarrestado al momento de preguntarles si tenían registrado su plan individual y propio de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Trabajo, porque los resultados fueron idénticos, demostrando un asombro y a la vez un entusiasmo porque de sus palabras se podía deducir que había formas de protegerse que las desconocían pero que con apoyo podrían lograrlo y mejorar su situación laboral.

Sin embargo, en Ecuador, a nivel normativo, no existe una Ley de Salud ocupacional o de Prevención de Riesgos Laborales, lo que dificulta el estudio de la problemática de estos trabajadores desde una perspectiva preventiva. Tampoco es una cuestión regulada específicamente en normas relacionadas con esta materia como el Código de Trabajo, la Ley General de Seguridad Social, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores o el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Ejemplo de ello es el artículo 410 del Código de Trabajo que obliga a los empresarios a asegurar a sus trabajadores condiciones libres de peligro para su salud y su vida.¹³⁵

El panorama legislativo no solo se ha puesto de manifiesto la discriminación hacia la mujer trabajadora sexual, al excluirla de los riesgos laborales, sino que también se han olvidado de ciertas características que marcan la diferencia entre hombres y mujeres, obligando a que se la observe desde un aspecto biológico, es decir sobre su propia constitución anatómica, lo cual la coloca en una situación diferencial, debido a que involucra a la fertilidad, maternidad, parto, y lactancia, mismos que varían entre el mismo grupo de mujeres, debido a su edad, factores de riesgos, entre otros, aspectos que forman parte del rol social que ha adquirido la mujer a lo largo de la vida.

Otro aspecto a destacar, por la vulneración del derecho a la seguridad laboral, es el acoso sexual del cual son víctimas las trabajadoras sexuales, con lo cual se infringe la disposición del art. 331, inc. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, ya que los hombres las miran y hablan con morbo, aspecto que se evidenció en la investigación de campo realizada en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, siendo necesaria la prevención de riesgos de trabajo por acoso sexual, ya que el hecho que su trabajo sea

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Elisa Sierra, "Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles", n° 73 (2015): 83, <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5284/1/07-TC-Sierra.pdf>.

en el ámbito sexual no les da ningún derecho a los hombres para que puedan tener ese comportamiento que forma parte de un riesgo psicosocial en contra de la mujer.

2.3.1 Obligaciones mínimas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo

Las obligaciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de forma general involucran una serie de actuaciones y medidas que provienen de las dos partes de la relación laboral; por su parte el empleador, deberá brindar todo tipo de protección por el medio que fuere al trabajador sobre los posibles riesgos de trabajo que se puedan presentar, para el efecto, lo primero que debe realizar es una evaluación de los riesgos existentes considerando el tamaño e infraestructura y el nivel y tipo de riesgos que existan en la empresa, actividad que estará a cargo de un profesional en seguridad laboral, para en base a dicha información levantar un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, el cual deberá considerar la participación activa del empleador y los trabajadores.

A partir de ello, se pueden definir las políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, establecer responsabilidades específicas, rendir cuentas, asignar recursos económicos, materiales y humanos para la prevención de riesgos de trabajo, vigilar que las actividades de trabajo cumplan con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, implementar actividades para la gestión de peligros y riesgos, realizar evaluaciones periódicas de control de prevención de riesgos de trabajo, establecer enlaces de información y comunicación con los trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales, procurar la protección y cuidado del trabajador y de este con sus compañeros de trabajo, actuar con apego estricto a los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, brindar capacitaciones, planes, programas, talleres o cualquier otra actividad sobre la prevención de riesgos laborales, reportar los siniestros de trabajo, brindar ayuda y colaboración inmediata en este último escenario y otras que se encuentre registrada en Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Mientras que las obligaciones que le corresponden al trabajador, de igual forma involucran una serie de acciones pudiendo distinguirse entre ellas: el cumplimiento del reglamento de seguridad y salud en el trabajo, procurar el cuidado y protección de su salud, suministrar información sobre el estado de salud, informar a las personas

encargadas de seguridad y salud en el trabajo de los posibles o riesgos existentes en su lugar o puesto de trabajo, participar de forma activa en la toma de decisiones sobre los aspectos de prevención de riesgos laborales asistir a las capacitaciones, planes, programas talleres o cualquier otro tipo de actividad sobre la seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Cabe recalcar que este tipo de acciones corresponden a las obligaciones que surgen dentro de una relación de trabajo, en lo que respecta al trabajo sexual en los centros de tolerancia al no existir esta modalidad de trabajo la aplicación y exigencia de las medidas y protocolos de prevención de riesgos de trabajo se torna compleja y escasa. Sin embargo al encontrarse en desprotección derechos como la salud, integridad y vida de la persona y existir suficientes indicios de laboralidad hacen que se considere al sexo servicio efectuado en los centros de tolerancia como un trabajo como cualquier otro, por lo tanto esta actividad es merecedora de ser protegida mediante una gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo expuesto, las obligaciones mínimas que se deberían observar en este tipo y modalidad de trabajo de igual forma involucran al dueño o administrador del centro de tolerancia por mantener una similitud con el empleador, el cual es el responsable de garantizar la seguridad y salud en dicho establecimiento de diversión nocturna y que además es catalogado de alto riesgo encontrándose en la categoría n° 1, debiendo observarse una protección a la mujer trabajadora sexual para prevenir riesgos de trabajo, garantizando su salud física, psicológica o sexual, siendo un ejemplo de ello la eliminación de mantener relaciones sexuales cuando se encuentran en periodo menstrual, permitiéndoles que realicen acompañamientos a los clientes solo de forma personal incrementado un rubro por ese servicio y contribuyendo con un porcentaje económico proveniente de los fondos de retención de dinero que realizan los dueños o administradores de los centros de tolerancia por el hecho de incumplir la especie de régimen disciplinario del horario y días de asistencia al centro de tolerancia.

La segunda obligación mínima que se debe cumplir es brindarle a la trabajadora los medios de protección necesarios para el ejercicio de su trabajo, que en el caso del trabajo sexual correspondería a un dispensario de preservativos de óptima calidad, habitaciones desinfectas y confortables, recalcando que esta actividad involucra el cambio de sábanas, cobijas, limpieza de la habitación en general, entre otras, además otorgarles los protectores auditivos EPI de forma individual para cuidar la salud auditiva producto del ruido y vibraciones que existe en el lugar.

La tercera obligación es la documentación, en donde se hace énfasis en realizar controles permanentes del tipo de usuarios que ingresan al centro de tolerancia, realizar una evaluación de la forma que se está desarrollando el trabajo sexual en el interior del centro de tolerancia para evitar actos de acoso laboral, violencia de género, vigilar el estado de salud de las trabajadoras para de esta forma observar las condiciones y la existencia de la producción de un riesgo de trabajo.

La cuarta obligación responde a la evaluación de riesgos de trabajo, tanto de accidentes de trabajo como enfermedades profesionales, el cual deberá ser realizado por un profesional experto en seguridad y salud laboral para que pueda aplicar de forma oportuna y veraz un prevención de riesgos de trabajo, y efectuar todo tipo de actividades para eliminar, minimizar o reducir el impacto en el caso que surja dicha eventualidad.

La quinta obligación corresponde a brindar información suficiente sobre la existencias y la prevención de riesgos de trabajo en el centro de tolerancia, actividad que se debe desarrollar mediante la participación activa de las mujeres trabajadoras sexuales, por ser quienes pueden propiciar aspectos relevantes que sean susceptibles de corregir.

La sexta obligación involucra a la formación de las trabajadoras sexuales, para lo cual se deberá diseñar capacitaciones, planes, programas, talleres, seminarios o sinópicos en el área de prevención de riesgos de trabajo, para que de esta forma la sexoservidora conozca como actuar ante la presencia de algún riesgo de trabajo.

La séptima obligación corresponde a los controles y vigilancia del estado de salud de la trabajadora sexual, que involucra al ámbito físico, psicológico o sexual y no solo con la verificación del carnet de profilaxis que emite el Ministerio de Salud Pública.

Mientras que al tratarse de las obligaciones mínimas que debe cumplir la trabajadora sexual en el centro de tolerancia para la prevención de riesgos de trabajo se distinguen las siguientes: la primera corresponde a precautelar por sí misma un medio ambiente de trabajo saludable como una forma de autoprotección y de prevención de riesgos de trabajo, la segunda hace énfasis en utilizar de forma adecuada y oportuna los medios, insumos, materiales y demás equipos de trabajo que sean dispuestos para el trabajo en el centro de tolerancia, por ejemplo los protectores auditivos EPI, la tercera obligación se direcciona a conservar todo tipo de información referente a su salud, colaborando con el dueño o administrador del centro de tolerancia cuando requiera dicha información para una evaluación, e igual forma colaborar con las autoridades y

hacer uso de la administración de justicia para garantizar sus derechos a la salud, integridad y vida cuando estos se encuentre amenazados, la cuarta obligación de colaborar con el profesional o técnico en seguridad y salud en el trabajo en todo lo concerniente a la prevención de riesgos de trabajo, la quinta obligación involucra a ser partícipe y responsable con la información que brinda el dueño o administrados del centro de tolerancia sobre seguridad laboral, la sexta obligación corresponde a asistir de forma responsable a todo tipo de capacitaciones, planes, programa, proyectos o cualquier otra actividad que se desarrolle en el centro de tolerancia sobre materia de seguridad laboral. y la séptima obligación es asistir a los controles de salud.

Además de este tipo de actividades conjuntas, por la aparente modalidad de trabajo que manejan las sexo servidoras se debería establecer que cada una de ellas cuente con un plan individual mínimo de prevención de riesgos de trabajo.

2.3.2 Recomendaciones en prevención de riesgos laborales

A continuación se podrá observar las recomendaciones generales sobre la prevención de riesgos de trabajo para el trabajo sexual en los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

- Crear políticas de prevención de acuerdo a los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.
- Organizar actividades de prevención de riesgos de trabajo considerando la realidad de cada centro de tolerancia.
- Realizar una planificación y diagnóstico de riesgos de trabajo en los centros de tolerancia.
- Realizar una evaluación general sobre la existencia y medidas para eliminar los riesgos existentes en el desarrollo del trabajo sexual en los centros de tolerancia.
- Establecer acciones estratégicas para mejorar el ambiente laboral de los centros de tolerancia.

Este tipo de actuaciones deberán realizarse mediante consideraciones específicas y especiales diseñadas exclusivamente para el puesto de trabajo que ocupa la trabajadora sexual, además como recomendaciones definidas para las trabajadoras sexuales se distinguen las siguientes: utilizar los materiales de protección, mantenerse

informada sobre riesgos de trabajo, evitar realizar posturas incómodas, inusuales o bruscas, evitar sobrecargar peso, eliminar el consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, mantener un protocolo de transporte de desechos químicos, contribuir a la mejora del ambiente de trabajo, diseñar planes de evacuación en caso de desastres naturales, entre otras.

3. Condiciones de protección social

Las condiciones de protección social que existen a nivel país se enmarcan en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en tenor de lo dispuesto en el art. 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, concordante con el art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador, formando parte de los deberes primordiales del Estado.

La Organización Internacional del Trabajo, sostiene que “La protección social universal es clave para alcanzar varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Sin ella, no es posible erradicar la pobreza, reducir la desigualdad y lograr la igualdad de género”.¹³⁶ Además,

comprende una serie de políticas y programas formulados para mitigar y evitar situaciones de pobreza y vulnerabilidad en nuestra vida. La protección social le ofrece[...]prestaciones por hijos y familiares, protección por maternidad, prestaciones de desempleo, prestaciones en caso de accidente laboral, prestaciones en caso de enfermedad, protección sanitaria, pensión de vejez, pensión de discapacidad, pensión para los supervivientes”¹³⁷

La protección social ofrece bienestar a las personas, entre el vínculo protector que brinda el Estado al beneficiario que es el ciudadano, mediante acciones, medios y políticas que asuman situaciones de crisis o de vulnerabilidad del ser humano, pero,

en las últimas décadas ha quedado en evidencia que la protección social por sí sola, no logra un cambio permanente en la vida de las personas más desprotegidas. Esto ha generado un cambio en el enfoque, de uno más restringido, a uno de políticas de inversión en acciones de cobertura para la población a largo plazo. Esta nueva perspectiva reconoce la protección social como un derecho humano y propone un modelo de implementación con base en Pisos de Protección Social.¹³⁸

¹³⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Protección Social”, s. f., <https://www.ilo.org/100/es/story/protection/>.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Marcela Escobar, “Pisos de protección social en El Salvador: Programas, cobertura, inversión gubernamental y sostenibilidad financiera. Consultado el 20 de octubre de 2020.”, 2017, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/13764.pdf>.

Los pisos de protección social mínimos son inexistentes en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, que dan lugar a la vulneración al derecho a la seguridad social que pese a ser un derecho irrenunciable, de igual jerarquía y fundamental, no contempla protección y soporte legal alguno para este grupo social.

Bajo, esta preocupación la Organización Internacional del Trabajo en la R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) establece que los pisos de protección social “constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social”.¹³⁹ Siendo estos tres factores a los que se encuentran propensas las mujeres trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia, para el efecto se deben seguir los principios establecidos en la prenombrada resolución siendo estos los siguientes:

a) universalidad de la protección, basada en la solidaridad social; b) derecho a las prestaciones prescrito por la legislación nacional; c) adecuación y previsibilidad de las prestaciones; d) no discriminación, igualdad de género y capacidad de responder a las necesidades especiales; e) inclusión social, en particular de las personas que trabajan en la economía informal; f) respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de seguridad social; g) realización progresiva, inclusive a través del establecimiento de objetivos y plazos; h) solidaridad en la financiación, asociada a la búsqueda de un equilibrio óptimo entre las responsabilidades y los intereses de aquellos que financian y se benefician de los regímenes de seguridad social; i) consideración de la diversidad de métodos y enfoques, con inclusión de los mecanismos de financiación y los sistemas de prestaciones; j) gestión financiera y administración sanas, responsables y transparentes; k) sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad; l) coherencia con las políticas sociales, económicas y de empleo; m) coherencia entre las instituciones encargadas de la prestación de servicios de protección social; n) servicios públicos de alta calidad que mejoren el desempeño de los sistemas de seguridad social; o) eficacia y accesibilidad de los procedimientos de reclamación y de recurso; p) seguimiento regular de la aplicación y evaluación periódica; q) pleno respeto de la negociación colectiva y de la libertad sindical para todos los trabajadores, y; r) participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.¹⁴⁰

Para ello, en desarrollo de la Recomendación 202, se establece como garantía la necesidad de contar con una ley específica en protección social en donde se establezca

¹³⁹ Organización Internacional del Trabajo, *R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, s. f., art. 2, <http://bitly.ws/ABJd>.

¹⁴⁰ *Ibid.*, art. 3.

los procedimientos para quejas, que en el caso ecuatoriano es la Ley General de Seguridad Social, así se hace un llamado para que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por la autonomía que tiene, involucre estos pisos de protección social dentro de sus resoluciones internas para garantizar los derechos provenientes del trabajo sexual, manteniendo estrategias activas y un correcto seguimiento a las mismas.

Por otra parte, el C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), de la Organización Internacional del Trabajo, que es ratificado por el Ecuador desde el 25 octubre 1974, en donde se hace constar la asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familiares, de maternidad, de invalidez, y para sobrevivientes con los cuales se puede incluir a las trabajadoras sexuales para garantizar su derecho a una vida digna.

3.1. Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Al preguntarles a las trabajadoras sexuales si se encuentran actualmente afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social respondieron a la alternativa NO un 100%, valor que fue verificado al establecer el tipo de afiliación que tenían, entre la alternativa patronal, voluntaria, campesina, o ninguna de las anteriores, esta última fue seleccionada en un 100%,¹⁴¹ con lo cual se demuestra la falta de cobertura y protección social.

Esta es, una situación de desventaja a la que se enfrentan las trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga, no pudiendo acceder a las prestaciones y subsidios que ofrece esta institución con respecto al ámbito de la salud, subsidios de maternidad, indemnizaciones por riesgos de trabajo, seguro de desempleo, cesantía, auxilios fúnebres, y pensiones de vejez, invalidez y montepío.

Bajo esta perspectiva degradante y considerando que las trabajadoras sexuales determinan su bienestar en base a la producción de su cuerpo, se desprende que a medida que transcurre el tiempo, las condiciones de vida van empeorando, pues el trabajo que prestan se vuelve poco apetecible y reduce su ingreso, hasta llegar al punto de ser no rentable, porque lo que las mujeres terminan por abandonar este tipo de actividad laboral.

¹⁴¹ Trabajadoras sexuales, Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

Por tratarse de un aspecto general y habitual por el que pasa toda mujer, se les preguntó sobre lo que ocurre cuando la mujer trabajadora sexual se encuentra en condiciones de maternidad, a lo cual respondieron que laboral de forma normal un 20%, se interrumpe de forma automática el trabajo un 80%, y recibe un subsidio de maternidad y beneficios un 0%.¹⁴² He aquí la importancia de aplicar de forma correcta la disposición del art. 331, inc. 1 de la Constitución de la República del Ecuador.

Al preguntarles si tienen algún tipo de indemnización cuando sufren algún tipo de lesión, afectación o enfermedad física, psicológica o sexual en el ejercicio de su trabajo, respondieron a la alternativa SI un 0% y a la alternativa NO un 100%.¹⁴³

Las trabajadoras sexuales, como se indicó al indicar en los párrafos anteriores, que no se encuentran afiliadas a la seguridad social, por tanto no gozan de indemnizaciones por accidentes de trabajo, y subsidios de maternidad. Se les preguntó si cuentan con algún tipo de seguro privado que asegure prestaciones de vejez, invalidez, montepío o jubilación u otros seguros que cubran el desempleo o gastos fúnebres, y la respuesta mayoritaria fue en la alternativa NO con un 100%.¹⁴⁴

Esta es una situación insostenible, que debe ser corregida mediante el marco legal y en observancia de los derechos y responsabilidades del Estado prescritos en el art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador, para asegurar que los derechos del buen vivir se ejecuten conforme a Derecho, permitiendo alcanzar una vida de calidad.

4. Consideraciones complementarias de las entrevistas realizadas

En la entrevista realizada al Departamento de Violencia Intrafamiliar DEVIF de la Policía Nacional, zona n.º 3 Cotopaxi con sede en el cantón Latacunga, y al preguntarle sobre la forma en que se protege a los y las trabajadoras sexuales en el ejercicio de su derecho al trabajo en los centros de tolerancia en el cantón Latacunga, supo manifestar que “Desde nuestro ámbito de trabajo, no existe ningún tipo de protección, pues el DEVIF es un departamento encargado de un tipo de violencia de género dentro del núcleo familiar, que comprende a los familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad”.¹⁴⁵

¹⁴² Ibid.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Marco Yauli, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

Al preguntarle sobre el mismo aspecto a la Defensoría del Pueblo mencionó que “existen formas legales, pero que no se las desarrolla por muchos factores, como el desconocimiento de la norma, estereotipos sociales, discriminación y desigualdad”,¹⁴⁶ bajo esta similitud lo realizó también la Intendencia General de Policía de Cotopaxi, con sede en el cantón Latacunga, el Departamento Jurídico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga.

Al preguntarle sobre la existencia de la normativa local sobre el ejercicio del trabajo sexual en el cantón Latacunga, se obtuvieron las siguientes respuestas: Departamento de Violencia Intrafamiliar DEVIF de la Policía Nacional, zona No 3 Cotopaxi con sede en el cantón Latacunga dijo: “Realmente desconozco si es que existe o no en el cantón Latacunga.”,¹⁴⁷ la funcionaria del Departamento Jurídico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sostuvo que “Existe normativa legal pero solo para el otorgamiento de permisos de funcionamiento, es decir relacionados con el giro del negocio, pero no existe ningún tipo de normativa que regule el derecho al trabajo sexual como tal, porque aún siguen siendo víctimas de muchos actos de discriminación”,¹⁴⁸ con lo cual concuerda la Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga y la Intendencia General de Policía de Cotopaxi.

Al preguntar sobre cómo se desarrollan los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social de las trabajadoras sexuales de los centro de tolerancia el Departamento de Violencia Intrafamiliar DEVIF de la Policía Nacional, zona n.º 3 Cotopaxi con sede en el cantón Latacunga dijo lo siguiente:

Considero que son escasos, pues en las ocasiones que he realizado notificaciones de medidas de protección por violencia intrafamiliar o intentado realizar las investigaciones por este tipo de contravenciones o delitos penales, he evidenciado que no cuentan con mayores protecciones, conozco que para laborar necesitan un carnet profiláctico, y que para trabajador en los centros de tolerancia es indispensable realizarse controles médicos una vez cada mes, esto con el afán de precautelar al vida, la salud y la integridad de los usuarios, con lo cual no estoy de acuerdo ya que el trabajo sexual es una ambiente de alto contagio de virus, hongos, enfermedades venéreas o no, y que no podrían asegurar en un mes ni siquiera el bienestar del cliente o servicio sexual, peor aún de la mujer trabajadora sexual.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Juan José Simon, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

¹⁴⁷ Marco Yauli, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

¹⁴⁸ Kerly Loma, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

¹⁴⁹ Marco Yauli, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

Mientras que el Departamento Jurídico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social afirmó que:

Los problemas en este tipo de trabajo son muchos, sobre todo en estas tres áreas específicas, en la salud, el Ministerio de Salud Pública se encarga de otorgar los permisos o carnet de profilaxis para que las mujeres puedan trabajar en los centros de tolerancia, siendo un requisito indispensable que deben cumplir, ya que quienes no pueden acceder a este tipo de carnet optan por realizar el trabajo sexual en la calle, causando múltiples enfermedades al resto de la colectividad.

En cuanto a la seguridad laboral, pues la desprotección es inmensa, los riesgos de trabajos son demasiado altos y debería estar cubiertas por el IESS, pero lastimosamente nosotros como institución no podemos hacer nada, ya que no al existir las directrices necesarias que establezca en Código de Trabajo para regular a los centros de tolerancia como empleadores, o a su vez que las trabajadoras sexuales puedan afiliarse con RUC, al no existir ese respaldo institucional nada se puede hacer, sobre todo cuando ahora la gente ha dejado de creer en el IESS, por la falta de medicamentos, insumos, entre otros, pero realmente es necesario realizar cambios porque en el Ministerio de Salud Pública las discriminan y no tienen una protección estatal sobre estos derechos.¹⁵⁰

Por otra parte la Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga y la Intendencia General de Policía de Cotopaxi menciono que:

Para que los centros de tolerancia puedan operar necesitan presentar el carnet de profilaxis de las trabajadoras sexuales cada mes, y de ahí no existe nada más que las proteja, en mis visitas en territorio he podido constatar que las mismas son víctimas de agresiones, físicas, psicológicas, sexuales, simbólicas, patrimoniales, y/o sociales, lo cual no solo vulnera sus derechos como trabajadoras y mujeres, sino que también lo hacen con los miembros de sus núcleo familiar porque algunas son cabeza de hogar, y eso repercute en ellas.

Son víctimas de explotación laboral, pues me he percatado de que los dueños de los centros de tolerancia no les pagan lo justo por su trabajo, retiene valores como un tipo de sanciones por no trabajar un día, y al decir no trabajar me refiero es al no tener clientes no al no asistir al local a trabajar.

Las trabajadoras sexuales a parte de realizar valgan la redundancia el trabajo sexual, deben aportar con el centro de tolerancia en el expendio de bebidas alcohólicas, y eso ya es otra cuestión que debería normarse.¹⁵¹

A este tipo de respuestas se sumaron la Intendencia General de Policía de Cotopaxi, la Defensoría Pública y el Departamento de Policía Judicial de la Policía Nacional del Ecuador, zona n.º 3 de Cotopaxi.

Con este tipo de información se contrasta la información recabada en las encuestas realizadas a las trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón

¹⁵⁰ Kerly Loma, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

¹⁵¹ Víctor Salinas, Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga.

Latacunga, y las demás intervenciones de los funcionarios públicos entrevistados, quienes desde sus lugares de trabajo expusieron sus críticas y actuaciones para garantizar los derechos de este grupo de mujeres, sin obtener resultados favorables por factores extraños a su voluntad y a las disposiciones legales vigentes.

Capítulo tercero

Propuesta de protección mínima de los derechos de salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual

1. Protección mínima del derecho a la salud para el trabajo sexual en los centros de tolerancia

1.1. Ámbito nacional

Al tenor de lo dispuesto en el art. 280 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el art. 85 núm. 2 del mismo cuerpo legal, se debe reformar el Plan de Creación de Oportunidades, no precisamente en la creación de un eje referente a la protección de la Salud, sino dentro del Eje n.º 1 que versa sobre el ambiente económico y de generación de empleo, dentro de su objetivo n.º 1 por estar destinado a “Incrementar y fomentar la manera inclusiva, las oportunidades de empleo y condiciones laborales”.¹⁵² Dentro de las cuales debe estar la mujer trabajadora sexual, pues el derecho a la salud individual parte de las condiciones laborales en la que ejerce su derecho al trabajo.

Mediante esta reforma se pretende ampliar el contexto de cobertura de la Red Pública de Salud, que desde años anteriores se rige por una teoría reglamentarista a favor de los consumidores del mercado sexual, y más no en una teoría protectora del derecho a la salud que tiene la mujer que realiza dicha actividad.

Este tipo de política deberá contar con órganos de dirección, que serían el Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y su Secretaria, y el Ministerio de Inclusión Económica y Social, con departamentos administrativos y la acción de cada una de estas dependencias públicas existiendo de tal forma Centros de Atención Integral de la Salud Sexual (CAISS), Inspectoría de trabajo especializada en Trabajo Sexual, Apoyo integral a la mujer sexo servidora, espacios que deben contar con la participación activa de organizaciones de las mujeres que ejercen su derecho al trabajo en esta actividad, como la Asociación Pro Defensa de las Mujeres Autónomas (ASOPRODEMU) y la Red de trabajadoras Sexuales del Ecuador (REDTRABSEX).

¹⁵² Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, *Plan de Creación de Oportunidades*, 1.

Este tipo de política pública plantea como objetivos estratégicos los siguientes: forjar que la mujer trabajadora sexual acceda de forma integral y en igualdad de condiciones y no discriminación a la red pública de salud, lograr el empoderamiento de la mujer para exigir que sus derechos a la salud se cumplan conforme a derecho, establecer planes de actuación preventivos, tratamiento y curación de enfermedades a las que se encuentra expuesta la mujer trabajadora sexual, ofrecer ayuda a las mujeres que ejerzan el trabajo sexual mediante la creación y perfeccionamiento de un registro de las personas que ejercen dicha actividad, brindar servicios de salud con calidad, calidez y humanidad.

Con ello se plantea alcanzar las metas propuestas en los objetivos 5 y 10 de Desarrollo Sostenible creado por Naciones Unidas para mejorar la calidad de vida de todos los seres humanos, pues se enfoca en actuaciones de la igualdad de género y la reducción de desigualdades, basada en el cumplimiento del derecho a la salud sexual y reproductiva, al trabajo, integridad física, psicológica y sexual y la vida de las trabajadoras sexuales.

1.2. Ámbito local

En la ciudad de Latacunga además de la observancia y ejecución de la política pública nacional, en base a la disposición del art. 2 lit. c, en concordancia con el art. 54 lit. a) del Código Orgánico de Organización Territorial, le corresponde a la administración pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, establecer una ordenanza específica para promover el ejercicio del trabajo sexual seguro y protegido de acuerdo a las necesidades e intereses de su localidad, para de esta forma impulsar el desarrollo nacional y velar porque el derecho a la salud prescrito en la Constitución de la República del Ecuador y en la Declaración Universal de Derechos Humanos se efectivice sin ningún tipo de discriminación en su ejercicio así como en la prestación del servicio público.

Esta ordenanza, al tener una finalidad inclusiva, incorpora dentro de sus disposiciones al trabajado sexual de forma general con un enfoque de género y generacional; ya, si bien el trabajo de investigación se enfocó en el grupo de mujeres trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia, se observó un aspecto importantísimo que incluso atenta contra la teoría reglamentarista del trabajo sexual.

Porque, el consumidor o cliente no todas las veces se acerca a un centro de tolerancia para adquirir un servicio sexual, sino que en ciertas ocasiones lo realiza mediante la oferta de este servicio que se cumple dentro de las principales calles de la ciudad. Este tipo de trabajo es efectuado sin ningún tipo de control sanitario y pone en riesgo la salud del consumidor, y por ende de la trabajadora sexual del centro de tolerancia, pues las visitas a estos lugares son masivas, sin que exista un control de registro o ingreso exclusivo de clientes.

De esta forma, es el cliente la persona que puede contagiarle de algún tipo de infección o enfermedad a la trabajadora sexual del centro de tolerancia, por ello, como requisito para conceder los permisos de funcionamiento se debe imponer que los centros de tolerancia presenten un reglamento mínimo de uso y atención al usuario en donde conste como exigencia de ingreso al centro nocturno el certificado único de salud, siendo una causal de sanción en dos casos: primero cuando el dueño o administrador del centro de tolerancia a sabiendas que existe este requerimiento de control permita el ingreso a una personas que no posea dicho certificado; y, segundo cuando el dueño o administrador de dicho establecimiento permita el ingreso del cliente o consumidor con un carnet desactualizado, para ambos casos sería una causal agravante el hecho de percibir una dadiva del tipo que fuera para obtener el permiso de ingreso a dicho lugar.

En el prenombrado reglamento además debe existir una disposición que contemple la prohibición de referirse con desprecio a la trabajadora sexual, o proferir golpes o cualquier otro tipo de agresión física, sexual o psicológica al tener contacto íntimo con la trabajadora, con lo cual se garantizaría su derecho a la integridad, que está en íntima relación con el derecho a la salud, física, psicológica y sexual.

Además, para el bienestar de la trabajadora sexual se debe establecer la prohibición de mantener relaciones sexuales cuando se encuentre en estado de gestación, parto, puerperio, o ciclo menstrual. Con lo cual se garantizaría el trabajo en condiciones de salud óptimas con enfoque en la salud sexual y reproductiva, tendientes a precautelar los derechos de quien está por nacer, del niño recién nacido, y de la mujer, por encontrarse inmerso dentro de los grupos de atención prioritaria que trata el art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, además de garantizar el interés superior de los niños, niñas y adolescentes prescrito en el art. 11 del Código de la Niñez y Adolescencia, puesto que al existir una ponderación en derecho son los derechos de los menores los que priman y deben ser garantizados y protegidos.

2. Protección mínima de la seguridad laboral para el trabajo sexual en los centros de tolerancia

2.1. Ámbito nacional

El Estado ecuatoriano en cumplimiento con sus deberes y atribuciones que le son conferidas por la Constitución y la ley, debe observar el requerimiento que realiza la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 155 que versa sobre seguridad y salud de los trabajadores, vigente desde 1981, que ha sido ratificado por Ecuador, para garantizar el derecho a la seguridad laboral conforme lo dispone el art. 4 de Instrumento Internacional en mención.

Para el efecto se debe diseñar dos actuaciones: la primera actuación involucra el desarrollo de dos ejes prácticos, uno de carácter legal y otro administrativo, el primero referente a la función legislativa promoviendo que la Asamblea Nacional en cumplimiento estricto de sus funciones y atribuciones que le son conferidas en el art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, efectúe garantías normativas para el cumplimiento y protección de los derechos de las trabajadoras sexuales, y del resto de trabajadores que se encuentran inmiscuidos dentro de todas las modalidades de trabajo que trata el art. 325 del cuerpo legal antes citado, mediante la creación específica de un Código Orgánico Integral de Seguridad y Salud de los Trabajadores y el medio ambiente de Trabajo con enfoque de género, considerando que actualmente la seguridad en el trabajo está a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social caracterizándose por ser excluyente y discriminatorio, pues debido a su naturaleza y perspectiva ha optado por cubrir y contribuir a la protección de riesgos de trabajo solo a los trabajadores que se encuentren en relación de dependencia o mantengan un Registro Único de Contribuyentes, dejando desprotegidos al resto de trabajadores autónomos o independientes como es el caso de las trabajadoras sexuales, ya que se bien existe Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante minorista, que crea un régimen especial con todos los beneficios que brinda una afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pero no dice como ni cuando se van cubrir y proteger los derechos de esta parte de la sociedad.

Dentro de esta normativa específica se deberán hacer constar las normas internacionales de seguridad y salud en el trabajo con las que puede contar la persona natural o jurídica para el desarrollo de una actividad laboral de acuerdo a la naturaleza

del negocio, incentivando que se evalúen y midan los riesgos de trabajo a los que están expuestos.

Para ello, se debe crear una entidad que sea competente para la regulación y control de la seguridad y salud en el trabajo, que sea apropiado y suficiente tanto a nivel nacional como local, con el establecimiento de instituciones descentralizadas en cada circunscripción territorial, mismas que deberán ser competentes para determinar la naturaleza y grado de los riesgos laborales, buscar parámetros de construcción y desarrollo de medidas de prevención, transformando y modificando espacios de trabajo mediante procedimientos adecuados, rápidos y oportunos, y contar con personal técnico altamente capacitado en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo.

A partir de esta fase de análisis de forma automática las autoridades competentes de regulación y control pueden establecer prohibiciones y limitaciones en base a los agentes de riesgo que se encuentren presentes en una determinada actividad y negocio.

Estos dos aspectos permitirán estipular declaraciones, investigaciones, valoraciones y certezas de la existencia o no de un riesgo de trabajo, sea este accidente de trabajo o enfermedad profesional, teniendo estadísticas claves que permitan mejorar la actuación del sistema de seguridad en el trabajo.

Además de ello, se necesita que el derecho se materialice contra contingencias laborales, por lo que en este cuerpo legal luego de un análisis minucioso se podrá establecer la forma en que dichas contingencias pueden ser cubiertas para los trabajadores que no mantienen este derecho en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pudiendo ser una clave la contratación de un seguro privado de riesgos laborales.

Con la promulgación del Código Orgánico Integral de Seguridad y Salud de los Trabajadores y el medio ambiente de trabajo con enfoque de género, se pretende regular el ambiente, y las condiciones en el lugar y puesto de trabajo, además de establecer una política nacional de prevención de riesgos de trabajo mediante una medida lógica y razonable, que solo se puede diseñar en base a diálogos establecidos con los representantes de organizaciones sociales o gremiales, considerando que su participación activa permitirá hacer de esta actividad, una propuesta legal ordenada y sistematizada, en pro de los derechos de los trabajadores.

Dentro de esta normativa legal se debe establecer sanciones que pueden ser leves, moderadas o graves, de carácter, civil, laboral, administrativo o incluso penal, considerando que el derecho no solo tiene un carácter normativo sino también impositivo y sancionador.

El segundo eje práctico al ser de carácter administrativo involucra al Servicio de Rentas Internas, como ente autónomo y con personería jurídica, para que mediante sus resoluciones promueva una actividad económica sobre el trabajo sexual, para que de esta forma las personas que ejercen un servicio sexual puedan acceder a este sistema y obtener un Registro Único de Contribuyentes, y gozar de los beneficios de seguridad y riesgos de trabajo que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La segunda actividad se centra en la ejecución de políticas públicas tendientes a concientizar y sensibilizar a la sociedad acerca del ejercicio del trabajo sexual, como si se tratara de cualquier otra modalidad de trabajo, ya que de esta forma es más fácil evitar los atropellos y menoscabos de los derechos de esta parte de la sociedad.

A partir de ello se puede ir tomando conciencia y ver la posibilidad de convertir a los centros de tolerancia en empleadores y a las sexo servidoras en trabajadoras, configurándose una relación laboral, para que existan planes integrales de seguridad en el trabajo que se sometan al Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo.

2.2. Ámbito local

En el ámbito local el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga en aplicación art. 2 lit. c en concordancia con el art. 54 lit. a) del Código Orgánico de Organización Territorial, mediante sus administradores públicos debe crear una ordenanza que regule la seguridad social en los centros de tolerancia, imponiendo que previo a la autorización del permiso de funcionamiento del suelo de los centros de tolerancia, que exija que este establecimiento cuente con un Reglamento de Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo, en el que conste la evaluación de los riesgos de trabajo y los mecanismos de prevención de los mismos, y la existencia de un Reglamento Interno de Trabajo, mismo que será aprobado por el personal técnico cualificado en esta área, previa autorización del Ministerio de Trabajo mediante el Sistema Único de Trabajo.

Dentro de esta ordenanza se debe hacer constar una cláusula en donde se establezca que para el ejercicio del derecho al trabajo de las sexo servidoras en los centros de tolerancia sujetos a su control e inspección, se deberá contar con el requisito de poseer un plan mínimo individual de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, el mismo que deberá ser aprobado y autorizado por el Ministerio de Trabajo mediante el Sistema Único de Trabajo.

Para el efecto se debe establecer dos tipos de sanciones: la primera enfocada en la trabajadora sexual, quien por la omisión de esta disposición no podrá efectuar su trabajo en dicho centro de tolerancia, y la segunda destinada al empleador que a sabiendas que no existe el plan mínimo individual de seguridad y salud en el trabajo, permita el desarrollo de tal actividad, para lo cual se establecerá una sanción leve mediante la imposición de un llamado de atención, y en caso de reincidencia de la misma trabajadora una multa económica, y por una tercera ocasión la clausura del establecimiento hasta que se subsane dicha eventualidad.

3. Protección social mínima para el trabajo sexual en los centros de tolerancia

3.1. Ámbito nacional

A nivel nacional se deben crear pisos de protección mínima para las trabajadoras sexuales, en áreas específicas como la cobertura de contingencias e indemnizaciones provenientes del área de maternidad, invalidez, vejez, desempleo, riesgos de trabajo y jubilación.

Para el efecto la Asamblea Nacional en cumplimiento del art. 120, núm. 6 de la Constitución de la República del Ecuador, deberá reformar la Ley de Seguridad Social, estableciendo dentro del capítulo II de la Organización del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Párrafo Único de la Estructura Orgánica, art. 21 la creación de una Dirección Especializada en Seguro Social en el Trabajo Sexual, bajo un régimen especial, para en base a ello establecer el cálculo y monto de aportación individual, empresarial y estatal, para la cobertura de las contingencias antes descritas.

Este tipo de protección es específico y especial debido al riesgo de trabajo y condiciones laborales a las que están expuestas las trabajadoras sexuales, considerando que en alguna etapa de su vida tendrán necesidades que les impidan seguir desempeñando la actividad laboral a la que se encuentran en la actualidad, y un ejemplo de ello, es la jubilación.

Considerando que la edad promedio de una trabajadora sexual son los 45 años de edad, es decir que se retiran de su actividad laboral antes que el promedio del trabajador general, por lo cual la mujer se vería imposibilitada de ejercer su trabajo, no porque este sea su deseo, sino por las exigencias del mercado económico en donde laboran.

3.2. Ámbito local

En el ámbito local, se deben desarrollar campañas inclusivas de sensibilización y concientización sobre los derechos y el empoderamiento de la mujer, que estarán a cargo de la Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi y del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Latacunga, quienes unirán esfuerzo y recursos para lograr que las mujeres trabajadoras sexuales participen de forma activa en procesos y planes de emprendimiento, que les permita a largo plazo augurar un futuro de bienestar, que contribuya con su calidad de vida, formando parte de la sostenibilidad del empleo a futuro.

Si bien este tipo de actuaciones no se encuentran ligadas de forma directa a la protección social, pero puede ayudar a la solvencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ya que la mujer trabajadora sexual puede realizar una doble aportación o retirarse del sistema de protección de trabajo sexual para ingresar al seguro individual o familiar, o cualquier otro gozando de los mismo beneficios y garantizando sus propios derechos.

4. Protección especial

El trabajo sexual en el Ecuador para que sea protegido deberá contar con un Consejo Integral Nacional de Trabajo Sexual, que será el organismo de control para que la seguridad jurídica que debe amparar a las trabajadoras sexuales se aplique conforme a las prescripciones legales, dentro de sus atribuciones y competencias principales se encontrará mantener dialogo directo con la función ejecutiva, legislativa y judicial para que se establezcan parámetros para la protección, promoción y garantía de los derechos que son reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos por encontrarse enfocados en la esencia del ser humano y la dignidad inherente.

A través del Consejo Integral Nacional de Trabajo Sexual se puede llevar un registro adecuado y por consiguiente un control y regulación de la forma en la que se desarrolla el trabajo sexual en el Ecuador, para brindar mayores beneficios y oportunidades en cualquier ámbito social.

Conclusiones y Recomendaciones

Como conclusiones se tiene que el Ecuador al ser un Estado constitucional de derechos, reconoce todas las formas de trabajo, entre ellas al sexo servicio, sin embargo no existen leyes, reglamentos o mecanismos idóneos para proteger el trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia, pese a ser considerada una actividad de alto riesgo en donde se vulnera derechos fundamentales del ser humano.

A partir del análisis teórico, normativo y jurisprudencial, se pudo determinar que existen garantías para efectivizar el derecho al trabajo sexual de forma legal, sin embargo por los estereotipos, estigmas y perjuicios sociales no se puede judicializar, porque las trabajadoras sexuales son discriminadas al acercarse a reclamar sus derechos, siendo uno de ellos la salud, que se empeora por no proteger a las mujeres y si a los hombres en base a una teoría reglamentaria del trabajo sexual.

El empoderamiento de la mujer en la sociedad aún es inexistente, puesto que las trabajadoras sexuales aún no pueden tomar decisiones propias y son guiadas por proxenetas realizando un sexo servicio en los centros de tolerancia bajo una supuesta libertad de trabajo, que atenta contra su derecho al desarrollo integridad y a su integridad física, psicológica y sexual.

De las encuestas realizadas se pudo constatar que el trabajo sexual ejercido por las mujeres en los centros de tolerancia del cantón Latacunga vulneran los derechos a la salud, seguridad laboral, y a la protección social, pues no existen piso de protección mínima que aseguren su calidad de vida en base al cumplimiento de los derechos del buen vivir prescritos en la Constitución de la República del Ecuador.

De las entrevistas realizadas a seis autoridades de la ciudad de la Latacunga, esto del departamento jurídico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Intendencia General de Policía de Cotopaxi, Comisaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga, Defensoría del Pueblo, Departamento de Violencia Intrafamiliar y Departamento de Policía Judicial de la Policía Nacional del Ecuador, zona n.º 3 Cotopaxi, con sede en el cantón Latacunga, se pudo determinar, que es de conocimiento general que existen irregularidades en la prestación del trabajo sexual en los centros de tolerancia del cantón Latacunga, siendo un problema social muy difícil de subsanar, debido que son las mismas trabajadoras sexuales son las que no denuncian la

vulneración y violación de derechos, pues al acercarse a cualquiera de estas dependencias se retractan de sus dichos y desisten de colaborar en investigaciones tendientes a proteger sus derechos, esto se debe a la características e influencia emocional del lugar en donde se ejerce el derecho al trabajo sexual.

De la observación directa realizada en la presente investigación se pudo percibir que el ambiente laboral en donde las mujeres ejercen el trabajo sexual se mantiene en situación de misterio y es poco investigado, debido a la alta peligrosidad y al afán que tienen los dueños o los administradores de los centros de tolerancia de seguir manteniendo esta actividad económica con bajo perfil, pues dentro de él nacen y crecen mafias que son imposibles de determinar y que suceden a vista de las autoridades quienes no realizan ningún tipo de acción para proteger los derechos de las mujeres.

Como recomendaciones se tiene las siguientes: activar acciones tripartitas entre las trabajadoras sexuales, centros de tolerancias y el Estado para proteger el trabajo sexual en base a las disposiciones legales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos como los convenios y las declaraciones sobre salud, seguridad laboral y protección social que mantiene la Organización Internacional del Trabajo.

Realizar investigaciones socio jurídicas sobre el trabajo sexual ejecutado en los diferentes centros de tolerancia a nivel nacional, para constatar información que permita tener un registro y datos estadísticos generales en aras de realizar actuaciones legales, reglamentarias o de cualquier otra índole para erradicar todo tipo de explotación sexual, desigualdades normativas y de género en contra de la mujer, brindándoles la seguridad jurídica necesaria para efectivizar sus derechos.

Diseñar mecanismos de control nacionales y locales para erradicar todo tipo de abuso en el desempeño del trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia, que provenga de terceras personas como conyugues, convivientes, o cualquier otro miembros de grupo familiar o social, para transparentar el derecho a la libertad de trabajo.

Crear formas de protección mínima para el trabajo sexual de las mujeres en los centros de tolerancia con enfoque de género para garantizar y proteger los derechos a la salud, seguridad laboral y protección social en el desarrollo del derecho al trabajo.

Establecer políticas públicas, planes, programas, acciones afirmativas de concientización y sensibilización social, con miras al cumplimiento de los objetivos No 5 y 10 de Desarrollo Sostenible creado por las Naciones Unidas que permitan a los

servidores públicos del cantón Latacunga actuar de forma lógica, coherente, verás y oportuna ante la presencia de vulneración o violación de derechos de las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia del cantón Latacunga.

Crear ordenanzas específicas que regulen y controlen con sigilo el trabajo sexual desarrollado en los centros de tolerancia de cantón Latacunga, para brindar a la mujer un ambiente y espacio laboral de confort que no tienda a anular, menoscabar, restringir, violentar o vulnerar los derechos legalmente reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Trastornos musculoesqueléticos*, 2016. <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>.
- Andrea Velastegui. Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 6 de diciembre de 2022.
- Arbulú, Luis. *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo*. Derecho & Sociedad, s. f. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-LaConsideracionYAplicacionDelPrincipioDePrimaciaDe-7792524.pdf>.
- Arrubla Sánchez, Deisy Jeannette, Magnolia del Pilar Ballesteros Cabrera, y Luis Fernando Barreto Nieto. *Análisis neoconstitucional de políticas públicas. Enfoque para el análisis de políticas públicas*. Bogotá, 2010. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/ESLAVA_2010.pdf.
- Ávila Santamaria, Ramiro. *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*. Enrique Ayala. Quito: UASB, 2014.
- . *Los derechos y sus garantías, ensayos críticos*. Corte Constitucional del Ecuador, para El período de transición, Centro de estudios y Difusión del derecho constitucional. Quito-Ecuador, 2012. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2306/1/IE-003-2019.pdf>.
- Campos Rivera, Domingo. *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá, 1997.
- Cançado Trindade, Antonio. *El derecho internacional de los derechos humanos en el siglo XX*. Editorial Jurídica de Chile, 2006.
- Castellanos Rodríguez, Belén. “Prostitución, sexualidad y producción una perspectiva marxista”. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 2008. <https://theoria.eu/nomadas/17/belencastellanos.pdf>.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación general núm. 22 (2016), relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva*. E/C.12/GC/22, 2 de mayo de 2016. <http://bitly.ws/xIfJ>.

- Conferencia Internacional del Trabajo. *Recomendación sobre la relación de trabajo*. 2006. (Núm. 198), 2006. <https://bit.ly/2QIylXu>.
- Ecuador. *Boletín Técnico, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Mercado Laboral*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Enero-2021/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20ene21.pdf>.
- . *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167, 26 de septiembre de 2012. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.
- . Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . Constitución de la República del Ecuador (2008).
- . *Constitución de Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial 228, 6 de marzo de 1945. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1945.pdf.
- . *Constitución Política del Ecuador*. Registro Oficial 138, 26 de marzo de 1929. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf.
- . *Constitución Política del Ecuador*. Registro Oficial 133, 25 de mayo de 1967. https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1967.pdf.
- . Constitución Política del Ecuador. Registro Oficial 800, 27 de marzo de 1979. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1978.pdf.
- . *Constitución Política del Ecuador*. Registro Oficial 1, 11 de agosto de 1998. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf.
- . *Indicadores de tecnología de la información y comunicación*. INEC, 2021.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia. “Gaceta Judicial”. *LXXXI. Serie XIII. No. 12.*, 25 de agosto de 1981.

- Escobar, Marcela. “Pisos de protección social en El Salvador: Programas, cobertura, inversión gubernamental y sostenibilidad financiera. Consultado el 20 de octubre de 2020.”, 2017. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/13764.pdf>.
- Gimeno, Concepción. *La argumentación a favor del trabajo sexual y sus implicaciones éticas*. Universidad de Medellín, 2017. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v17n33/1692-2530-ojum-17-33-00073.pdf>.
- Gómez, Acebo, y Pombo. *Condición más beneficiosa, actos propios e (ir)reversibilidad de condiciones laborales: usos permitidos, posteriormente prohibidos.*, s. f. <https://acortartu.link/hdv9x>.
- Grace Estephany Vallejo Guanga. *Los Derechos Laborales del Trabajo Sexual en los Centros de Tolerancia*. Ambato. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO, s. f. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2104/1/76518.pdf>.
- Granda, Víctor. *Derecho Económico y Financiero Ecuatoriano: contenido y didáctica*. Quito: Universidad Central del Ecuador, 2016.
- Henry Ayala. Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 1 de diciembre de 2022.
- Hernández, Luis. *Nociones de Derecho Trabajo*, 2006.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo*, 2023. https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf.
- Irureta, Pedro. “Vigencia del principio de la buena fe en el Derecho al Trabajo Chileno”, 2012. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007.
- Juan José Simon. Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 8 de diciembre de 2022.
- Juárez, Mario Santiago. *Acción afirmativa*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011. conapred.org.mx/documentos_cedoc/AA_MSJ.pdf.
- Kerly Loma. Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 9 de diciembre de 2022.
- Lalanne, Julio. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Revista de Derecho, s. f.

- Lico, Miguel. *Breve estudio de los principios generales del Derecho y de los principios generales del Derecho aplicables y surgidos del Derecho Administrativo*. Buenos Aires, s. f.
- Mangarelli, Cristina. *El principio de la Buena Fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo*. Universidad San Sebastián. Chile: Revista de Derecho y Ciencias Penales, 2009.
- Marco Yauli. Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 2 de diciembre de 2022.
- Marroquín, Andrea. *Prostitución. Factores psicosociales asociado e intervención psicosocial*. Bogotá: Universidad de Cádiz, 2020.
- McLaughlin, Jessica. “Órganos genitales femeninos”, s. f.
- Ministerio de Gobierno. “Emisión de permisos de funcionamiento a establecimientos categoría 1, 2,3 y 8: centros de diversión para mayores de edad, centros de tolerancia, licorerías, depósitos de bebidas alcohólicas, pensiones, residenciales y moteles”, 2022. <http://bitly.ws/Avs2>.
- Ministerio de Trabajo. *Acuerdo Ministerial No MDT -2017-0135*, 2017.
- Nieta Davia, Rafael. *La aplicación del principio ira novit curia por los órganos interamericanas de Derechos Humanos*. ESTUDIOS DE DERECHO INTERNACIONAL, 2014. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33025.pdf>.
- Noël Roth, André. “Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica”, n° 5 (2019). <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/1207/1125?inline=1>.
- Organización de Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Resolución 217 A (III), 13 de agosto de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Organización Internacional del Trabajo. *C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, 1977 (núm. 148), 1979. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312293,es:NO.
- . *C170 - Convenio sobre los productos químicos*, 1990 (núm. 170), 1993. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C170.

- . *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa: adoptada por la conferencia internacional del trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.*, 10 de junio de 2008. <https://onx.la/e6436>.
- . *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 2001.
- . “Protección Social”, s. f. <https://www.ilo.org/100/es/story/protection/>.
- . *R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, s. f. <http://bitly.ws/ABJd>.
- Organización Mundial de la Salud. *Informe Mundial de Salud Mental*, junio de 2022. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/9789240051966-spa.pdf>.
- Pachajoa Londoño, Alejandro, y Jhonny Alexander Figueroa García. “Is a prostitution a work?”, 2008. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139012667007.pdf>.
- Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual. “El trabajo sexual y el derecho. Una compensación de los marcos jurídicos y la lucha por la reforma de las leyes sobre trabajo sexual”. Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, s/f. Documento Informativo No 07. https://www.nswp.org/sites/default/files/sw_the_law_spanish.pdf.
- Regis, Parra. *El neoconstitucionalismo en el Ecuador*. Riobamba-Ecuador: DIRECCIÓN DE PUBLICACIONES, 2019. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-19-195711-95%20Neoconstitucionalismo%20en%20el%20Ecuador%20final.pdf>.
- Robles Maloof, Jesús Roberto. *Derechos de la Mujer, moral sexual y prostitución*. Tercer Certamen de Ensayo de Derechos Humanos. CODHEM, s. f. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2282/3.pdf>.
- Ruíz, Carmen. *La política pública sociolaboral*. UOC, 2004.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. *Plan de Creación de Oportunidades*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2021. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>.
- Serrano, Noemí. *El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral, su estudio en clave de prevención de riesgos laborales*. Universidad de Valladolid, 2008.

- Sierra, Elisa. “Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles”, n° 73 (2015). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5284/1/07-TC-Sierra.pdf>.
- Silverio Agea. *La prostitución una realidad compleja*. España-Madrid, 2007. https://books.google.com.ec/books?id=8zAUWN-5kzYC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Storini, Claudia. *Derechos y garantías en el nuevo constitucionalismo latinoamericano*. Madrid-España: CEEBID, 2013. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00874673/document>.
- Thompson, José. *Derechos Humanos, Garantías fundamentales y la administración de justicia*. IIDH. Vol. 10, s. f. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06858-4.pdf>.
- Trabajadoras sexuales. Encuesta realizada a 70 trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Latacunga, 2022.
- Víctor Salinas. Vulneración de los derechos a la salud y seguridad laboral, y a la protección social en el ejercicio del trabajo sexual de las mujeres en la ciudad de Latacunga., 9 de diciembre de 2022.