

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR - UNIB.E

ESCUELA DE DERECHO



**RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS  
TRABAJADORAS SEXUALES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL  
CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**

Trabajo De Titulación Para La Obtención Del Título De Abogada de los Juzgados y  
Tribunales de la República del Ecuador

Autor:

Daniela Mercedes Coyago Moreira

Director del Trabajo de Titulación:

Andy Rojas Jiménez, Mgst

Quito - Ecuador

Agosto, 2023

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 09 de agosto del 2023

Mgst.

Mayra Alejandra Guerra Sánchez

DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO

Presente

Yo, **ANDY ROJAS JIMÉNEZ**, Director del Trabajo de Titulación realizado por la estudiante **DANIELA MERCEDES COYAGO MOREIRA**, de la carrera de **DERECHO**, informo haber revisado el presente documento titulado "**RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**", el mismo que se encuentra elaborado conforme al Reglamento de Titulación, establecido por la **UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR, UNIB.E** en la ciudad de Quito y el Manual de estilo Institucional; por lo tanto autorizo su presentación final para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



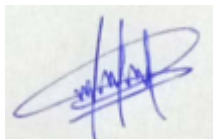
Mgst. Andy Rojas Jiménez

Director del Trabajo de Titulación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

1. Yo, Daniela Mercedes Coyago Moreira declaro, en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Titulación denominado: **“Reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales bajo relación de dependencia en el código del trabajo ecuatoriano”**, previa a la obtención del título profesional de Abogada, en la Dirección de la Escuela de Jurisprudencia. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.
2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el **artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT**, en formato digital una copia del referido Trabajo de Titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.
3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Institucional), el referido Trabajo de Titulación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

Quito, DM., a los 04 días del mes de agosto de 2023



Daniela Coyago

C.C: 1720828282

## **DEDICATORIA**

Le dedico el presente trabajo primeramente a Dios por darme salud y sabiduría para cumplir con uno de mis más grande anhelos

De la misma manera, mi madre por siempre estar para mi apoyándome a lo largo de mi vida, por nunca rendirse y ser incondicional, a mi padre por preocuparse, estar pendiente de mí y apoyarme en todo momento.

**Daniela Mercedes Coyago Moreira**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco primeramente a Dios por darme salud, sabiduría y la fortaleza necesaria para llevar adelante con mucho esfuerzo y dedicación el presente trabajo.

Le agradezco a mi madre por apoyarme y estar conmigo en todo momento, por siempre estar para mí y ser una de mis motivaciones diarias. A mi familia que me han apoyado siempre.

Le agradezco a mi profesor Mgst. Alirio Mejía por la paciencia y dedicación al momento de guiarme en la realización del presente trabajo, de la misma manera a mi tutor Mgst. Andy Rojas por el tiempo prestado para la revisión del contenido del trabajo para culminar con éxito y a la Universidad Iberoamericana del Ecuador por brindarme todo el conocimiento necesario para mi vida profesional.

**Daniela Mercedes Coyago Moreira**

## ÍNDICE GENERAL

<b>CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>REPORTE DE SIMILITUD .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>3</b>
Objetivo general:.....	7
Objetivos específicos:.....	7
Justificación .....	7
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>10</b>
<b>MARCO TEORICO O JURIDICO.....</b>	<b>10</b>
Estudios Previos o Estado del arte .....	10
Antecedentes .....	13
Referentes jurisprudenciales.....	15
Referentes o Marco teórico.....	17
Derechos Fundamentales.....	17
Derecho Constitucional.....	17
Trabajo Sexual.....	18
Trabajo sexual autónomo .....	18
Trabajo sexual forzoso .....	19

Contrato de Trabajo.....	19
Relación Laboral.....	19
Marco Jurídico .....	20
Constitución de la República del Ecuador .....	20
Código del Trabajo .....	21
Código Orgánico Integral Penal.....	22
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>28</b>
<b>RESULTADOS E INTERPRETACIÓN .....</b>	<b>28</b>
Criterios normativos establecidos para el reconocimiento de relación laboral bajo dependencia en la legislación ecuatoriana.....	28
Viabilidad de considerar el trabajo sexual como una relación laboral bajo dependencia .....	40
Fundamentar la pertinencia de generar derechos laborales para las personas que brindan el servicio sexual.....	49
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>56</b>
<b>REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>56</b>
Conclusiones .....	56
Recomendaciones o Reflexiones.....	57
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>68</b>

Daniela Mercedes Coyago Moreira. **RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.** Carrera de Derecho. Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito Ecuador. 2023. 86 pg.

## RESUMEN

La presente investigación, surge de una inquietud investigativa desde el punto de vista del derecho con respecto al trabajo sexual que se realizan en los centros de tolerancia, en donde las mujeres que realizan la actividad sexual han sido víctimas de vulneraciones de derechos laborales, por no ser reconocido legalmente como un trabajo. En ese sentido, se plantea como objetivo general analizar la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral bajo dependencia en el Código del Trabajo ecuatoriano. Para el desarrollo del trabajo se utilizó como metodología de la investigación, el paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo y diseño hermenéutico. La unidad de análisis estuvo conformada por cuatro (4) documentos: Constitución de la República del Ecuador de 2008, Código del Trabajo 2005, Código Orgánico Integral Penal 2014, Reglamento para el Control y Funcionamiento de los establecimientos donde se ejerce el Trabajo Sexual 2014. Las técnicas empleadas fueron la revisión y recolección documental, lo que permitió tener como resultado la demostración de que el trabajo sexual cumple con los requisitos para ser considerado una relación laboral bajo dependencia, por lo tanto se deberían realizar contratos laborales para garantizar los derechos y beneficios laborales, concluyéndose que a pesar de que el trabajo sexual en los centros de tolerancia cumplen con los requisitos establecidos en la ley no ha sido legalmente establecido como un trabajo, vulnerando los derechos laborales y fundamentales de las mujeres que ejercen la actividad sexual bajo el mando de los dueños de los *night clubs*.

**Palabras Claves:** Trabajo, Derechos laborales, Dependencia, Código del Trabajo, Subordinación.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo sexual data de hace mucho tiempo, pero actualmente se sigue considerando un tema controversial, ya que, no se ha consolidado como un trabajo formal y legal, esto podría ser por las barreras morales y sociales, lo que se deriva en la mayoría de los casos en una vulneración de los derechos constitucionales y laborales, para las personas que prestan este servicio. Asimismo, cabe mencionar que en Ecuador el trabajo sexual no ha sido reconocido como un generador de relación laboral, a pesar de que existan los requisitos para que sea considerado como tal. Se evidencia que, existe una falta de políticas y mecanismos de protección que colocan a las mujeres y personas que ejercen trabajo sexual en condiciones de vulnerabilidad, violencia, riesgo de explotación y abuso de autoridades.

Como consecuencia, de las diversas situaciones y el estado actual de las trabajadoras sexuales, nace la presente investigación, con el fin de analizar las posibles violaciones a los derechos laborales y constitucionales, todo esto mediante la recolección de información de diversas fuentes, normas y antecedentes, que nos permitan tener un conocimiento más amplio y profundo sobre la normativa existente que impregna este tipo de trabajo, esto orientado a demostrar la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral para que puedan desenvolverse en la sociedad sin discriminación, asimismo, estudiar la aplicabilidad de las normas y principios previamente establecidos en la normativa ecuatoriana como es la Constitución y el Código del Trabajo.

En tal sentido, el trabajo propuesto cimienta sus bases en el paradigma metodológico dogmático, desde el punto de vista de la metódica investigativa será interpretativo, con un enfoque cualitativo y un diseño de investigación hermenéutico que permite el análisis interpretativo de los documentos y normativa legal, como son las sentencias, leyes y artículos, con el fin de ser utilizada como referencia para establecer una postura crítica en concordancia con el tema de estudio planteado y así poder dar respuesta a la inquietud que se plantea en la investigación.

El estudio se estructura en cinco capítulos: Capítulo I, denominado planteamiento del problema de investigación. En este apartado se describe la problemática abordada, teniendo en cuenta las vulneraciones de derechos a consecuencia del no

reconocimiento del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral, de la misma manera determina el objetivo general de esta investigación y los objetivos específicos que van a servir para fundamentar y profundizar la problemática, con la respectiva justificación del presente trabajo de titulación.

Consecutivamente, se describe el Capítulo II, denominado como marco teórico o jurídico, siendo uno de los puntos centrales de la investigación, ya que se analizan los estudios previos que permite analizar investigaciones realizadas sobre el presente tema de investigación, además de los referentes teóricos que ayuda a entender mejor los términos utilizados en la investigación, también la fundamentación legal que hace referencia sobre las leyes estipuladas en la normativa ecuatoriana sobre el tema planteado y por último las referencias jurisprudenciales que permiten analizar el trabajo sexual desde diversos puntos de vista para tener un mejor entendimiento.

Siguiendo con el desarrollo, el Capítulo III, nombrado metodología de la investigación, se centra en presentar los procedimientos para la recopilación y análisis de la información, esta sección cuenta con los siguientes elementos: metodología de la investigación, paradigma, enfoque, diseño, unidades de análisis, las técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y las técnicas de análisis de la información, con el fin de tener buenos resultados al final de la realización del trabajo.

Referente al Capítulo IV, denominado resultados e interpretación en el cual se describen todos los resultados obtenidos de cada uno de los objetivos planteados, su análisis e interpretación de la información obtenida a lo largo del desarrollo del trabajo, de igual manera la investigación se fundamenta y se respalda en todas las normativas nacionales, con el fin de demostrar la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral para garantizar y proteger los Derechos Laborales y Constitucionales de las trabajadoras sexuales bajo dependencia.

Finalmente, en el Capítulo V, se encuentran los hallazgos y reflexiones en el que se estipula lo que se ha encontrado durante el desarrollo de toda la investigación, información pertinente obtenida en las todas las normativas y artículos al momento de desarrollar todos los objetivos teniendo como resultado la importancia de reconocer el trabajo sexual bajo dependencia como generador de relación laboral, para que así se pueda realizar un contrato de trabajo entre las trabajadoras sexuales y los dueños de los centros de diversión, con el fin de proteger sus derechos.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Una de las labores más antiguas de la humanidad es el trabajo sexual, debido a que se tienen registros de que ya existían personas de diferentes sexos que se dedicaban a realizar esta labor. Una característica fundamental de esta actividad es la informalidad, pero en los últimos años se han registrado sitios en donde se presta este servicio con una mayor carga de formalidad laboral. La temática expuesta se aborda desde un enfoque jurídico, específicamente el Derecho Constitucional y Laboral, el cual busca la protección legal de las trabajadoras sexuales, tomando en consideración la normativa nacional, como son, la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código del Trabajo (2005). En este sentido es importante identificar qué es el trabajo sexual. Desde el punto de vista doctrinario, según León (2019) se trata de:

Una actividad escogida en forma voluntaria y libre, desarrollada por el ser humano que presta servicios sexuales, con el afán de obtener los medios necesarios para desenvolverse en una vida digna y decorosa. Se le agrega los siguientes elementos: La persona que presta el servicio sexual debe ser mayor de edad, es decir, esta actividad no podrá ser ejercida por menores de 18 años porque se los considera personas carentes de capacidad jurídica. El acto de naturaleza sexual que presta y la retribución es el ingreso que se recibe por el servicio, elemento determinante para que esta actividad se convierta en trabajo. (pág. 22)

Lo antes expuesto, hace referencia a los requisitos que se necesitan para que sea considerado un ejercicio laboral legal, entre ellos se encuentran ser mayor de edad (18 años) y la retribución económica. También es importante considerar que dentro de la normativa ecuatoriana se establece con respecto a la relación de dependencia una serie de criterios y parámetros que configuran esta relación laboral.

Lo antes mencionado, se estipula en el artículo 8 del Código del Trabajo (2005) con respecto a la relación de dependencia, que es “El contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio o la ley”. Estos parámetros son los que se deben tenerse en consideración para reconocer una actividad lícita como relación laboral y sea legalmente reconocido como tal.

En el mismo contexto normativo, en Ecuador no existe tácitamente un articulado con respecto al trabajo sexual, sin embargo, se les garantiza a las trabajadoras sexuales derechos constitucionales que les permiten ejercer esta labor, como es lo regulado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en donde se establece que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes, oportunidades y nadie podrá ser discriminado”. Partiendo de ello, se puede considerar que todas las personas tienen los mismos derechos y no deben ser discriminados por ninguna razón, esto tiene concordancia con el artículo 33 de la Carta Magna (2008) que regula:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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. (pág. 19).

Partiendo de ello, es factible comprender que el trabajo es la base de la economía y el Estado debe garantizar que se cumpla con las leyes previamente estipuladas. Por consiguiente, es aquí donde se presenta la problemática de la investigación, por la falta de aplicabilidad de las leyes establecidas, ya que al no considerarse el trabajo sexual como una relación laboral se están vulnerando varios derechos constitucionales y laborales como son: el derecho a la seguridad jurídica, a la afiliación, a la jubilación, a un salario justo y a una vida digna.

En virtud de lo anterior, se evidencia que es necesario que se reconozca el trabajo sexual como una relación laboral para garantizarles los beneficios que todo trabajador debe tener al momento de estar bajo una relación de dependencia laboral, los cuales están estipulados en el artículo 42 del Código del Trabajo, donde se establecen las obligaciones del empleador, que en resumen son la responsabilidad de pagar las cantidades que correspondan al trabajador, instalar en los lugares de trabajo medidas de prevención, seguridad e higiene, realizar la debida indemnización a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). Estos deberes se regulan con el fin de proteger a todas las personas que prestan sus servicios lícitos bajo relación de dependencia, que aseguran la protección de estos y evitan el abuso de poder por parte de sus empleadores.

Algo relevante a considerar, son los beneficios sociales vigentes que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo, los que son de carácter obligatorio e importantes debido a su obligatoriedad, que son: afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pago por horas extras y suplementarias, pago de la decimotercera remuneración, pago de la decimocuarta remuneración, pago del fondo de reserva, vacaciones anuales y el pago de utilidades (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2014). Todas ellas son importantes mencionadas, ya que son beneficios adicionales para los trabajadores que están en una relación laboral bajo dependencia y han realizado un contrato previo. Es por ello por lo que, el trabajo sexual debería ser reconocido legalmente como un trabajo para garantizarles los derechos fundamentales, además porque no está estipulado en el Código Orgánico Integral Penal como un delito y al no estar tipificada como tal, se entiende como una actividad lícita.

En consecuencia a lo anterior, en Ecuador, mediante el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización se les reconoce la potestad a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (2010), a que por medio de ordenanzas regulen las aperturas de los centros de tolerancias (*night clubs*), que deben ser regulados bajo el Reglamento para el Control y Funcionamiento de los establecimientos donde se ejerce el Trabajo Sexual (2014), en donde se establece los requisitos y prohibiciones que deben cumplir los establecimientos. Actualmente, en la ciudad de Quito, se encuentran trabajando 31 *night clubs*, 14 en el sector de Carapungo, 7 en Guápulo, 3 en el Inca, 1 en la Villaflora, 2 en Paquisha, 2 en Pifo, 1 en Magdalena y 1 en Chillogallo (Mega Noche, 2023). En estos lugares que están plasmados en la página web se ofrecen servicios sexuales, las cuales a diferencia de las autónomas están protegidas y en estado de subordinación ante dueños de estos centros de diversión, como se manifiesta en la narración de la revista Centro Mujer (2008) que narra que:

Las mujeres que trabajan en estos locales, por lo general tiene un nivel cultural más alto que las trabajadoras autónomas, por tanto, son capaces de sostener largas conversaciones con empresarios, magnates y políticos que son justamente el grupo objetivo principal de estos night club. Salvado este punto, se hace ideal para los dueños de estos centros, retrasar el acto sexual de los clientes lo más que se pueda para aprovechar este tiempo a favor de aquellos, ya que los tragos tienen un costo alto y el que quiere compañía femenina tiene que consumir y por supuesto, los clientes, además de su consumo personal deben invitar los tragos a las chicas. (pág. 1)

Con lo antes manifestado, se logra evidenciar la diferencia entre las trabajadoras sexuales autónomas y las que están bajo relación de dependencia, pues a pesar de ejercer la misma actividad tienen diferentes maneras de operar para ofrecer este servicio sexual, teniendo como un diferenciador las ganancias económicas, ya que, en los *night club* tienen una tarifa para entrar al establecimiento, un precio establecido para las actividades que prestan estas personas y un precio para consumir los productos que se venden dentro, por lo que eso genera más ingresos económicos, a diferencia de las autónomas que el valor del servicio sexual varía según la trabajadora.

En los últimos años, se evidencia que ha aumentado significativamente el trabajo sexual como una opción para subsistir y obtener una fuente económica. Como se constata por el Diario La Hora (2020):

En el año 2020, 67.000 mujeres se dedicaban al trabajo sexual, de las cuales 54.000 son jefas de hogar. Lo que demuestra que la prostitución es el camino más viable de muchas mujeres en condición de pobreza, dentro de un país con carentes oportunidades laborales, pese a ser un tema delicado y que merece una respuesta por parte del Estado. El gobierno de Guillermo Lasso ha dejado un sinfín de realidades significativas en segundo plano, una de ellas, la prostitución. (pág. 1)

Se comprueba, que el trabajo sexual surgió por la falta de oportunidades laborales y por la situación económica del país, que ha afectado a muchas familias ecuatorianas, por lo que las mujeres que son cabezas de hogar han tomado medidas desesperadas para poder obtener ingresos económicos y sustentar a sus hijos sin importar los riesgos que corren al ejercer esta labor debido a los abusos constantes por la falta de reconocimiento del trabajo sexual como generador de relación laboral, siendo víctimas de vulneraciones de derechos.

Continuando con los riesgos de realizar el trabajo sexual, se constata que, a raíz de la pandemia del Covid-19, a las trabajadoras sexuales no se les garantizó la protección necesaria para subsistir ante la grave situación, ya que, por las medidas que se debieron tomar a causa de la enfermedad mundial, las trabajadoras no podían prestar sus servicios sexuales por las características de la labor que son el contacto físico y sexual directo con clientes, y se consideraba una actividad de alto riesgo de contagio. Como manifiesta Aguirre (2020) sobre el trabajo sexual en la pandemia:

El cierre repentino de la economía y el confinamiento obligatorio, impactaron de manera directa y particular en la vida de las trabajadoras sexuales, por lo cual muchas tuvieron que suspender de manera repentina su trabajo. La falta de protección social provocó que se encontraran rápidamente en necesidad económica, sin posibilidad incluso de poder proveer las necesidades básicas a sus dependientes y otras decidieron, pese al riesgo de contagio, seguir laborando para generar los ingresos necesarios para mantenerse ellas y a sus familias. (pág. 8)

A partir de lo analizado, es posible afirmar que, en la pandemia del Covid-19 muchas mujeres trabajadoras sexuales tuvieron que laborar ilegalmente para poder llevar el sustento a sus hogares, ya que, ellas viven del día a día porque no cuentan con una remuneración mensual, y pese a los altos riesgos se debían exponer para poder sustentarse económicamente.

Con base a la situación expuesta anteriormente, el investigador se plantea el siguiente cuestionamiento: ¿Garantiza la normativa jurídica ecuatoriana la protección legal de las trabajadoras sexuales?

### **Objetivo general:**

Analizar la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral bajo dependencia en el Código del Trabajo ecuatoriano.

### **Objetivos específicos:**

- Identificar los criterios normativos establecidos para el reconocimiento de relación laboral bajo dependencia en la legislación ecuatoriana.
- Determinar la viabilidad de considerar que en el trabajo sexual se genera una relación laboral bajo dependencia.
- Fundamentar la pertinencia de generar derechos laborales para las personas que brindan el servicio sexual.

### **Justificación**

La presente investigación, se realiza para poder conocer los derechos que han sido vulnerados a las trabajadoras sexuales y entender la problemática que existe tanto a nivel nacional como internacional. Es así como, es necesario demostrar la pertinencia e importancia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral y garantizar los derechos constitucionales y laborales de las trabajadoras sexuales, para poder protegerlas ante injusticias que se presenten al momento de

ejercer su labor, de la misma manera proteger los derechos fundamentales de sus dependientes para garantizarles una vida digna y decorosa sin discriminación.

En Ecuador, a pesar de que el trabajo sexual voluntario y bajo dependencia no es considerado un delito, no ha sido reconocido legalmente como un trabajo que genera relación laboral entre los dueños de los establecimientos y las mujeres que ofrecen sus servicios sexuales. Por este motivo, las trabajadoras sexuales a lo largo de los años han trabajado bajo dependencia sin tener una protección legal como es el contrato previo en donde se establecen los beneficios obligatorios y sus derechos laborales, quedando a la deriva y siendo víctima de varias vulneraciones a sus derechos por la falta de preocupación sobre este grupo importante en la sociedad.

Es así que, la falta del reconocimiento del trabajo sexual en la legislación ecuatoriana, ha causado daños tanto a las mujeres que realizan esta labor, como a sus familiares, porque no se ha garantizado la protección legal para este grupo que viven del día a día, debido a que, cuando acceden a la justicia exhibiendo alguna falta a su integridad, no se les brinda una ayuda legal adecuada por los estigmas sociales y morales que existen respecto a esa ardua profesión, por ende, quedan impunes las vulneraciones de derechos que se cometen hacia ellas, porque si no tienen un contrato previo los órganos administradores de justicia no pueden proteger los derechos de las trabajadoras sexuales y no se efectiviza la tutela judicial de los mismos.

De la misma manera, el estado y las autoridades competentes que regulan esta profesión obtendrán beneficios, debido a que al momento de verificar los permisos de los centros de diversión y revisar las credenciales de las trabajadoras sexuales, podrán realizar los controles respectivos de manera eficaz y rápida, ya que cuando existe un contrato laboral los empleadores deben tener a la mano la información proporcionada por cada uno de sus empleados. Por lo cual, permite conocer los datos esenciales de cada mujer para garantizarles la protección legal necesaria y para controlar que no exista alguna persona realizando trabajo sexual forzoso.

Es por eso por lo que, se evidencia la importancia de la presente investigación, ya que, las trabajadoras sexuales han sido víctimas de vulneraciones de derechos, a consecuencia del no reconocimiento del mismo como acto generador de una relación laboral. Por ende, es significativo reconocer la falta de aplicabilidad de la ley y los



diversos mecanismos de protección que no han sido garantizados a lo largo de los años en Ecuador, dejando como realidad la importancia de realizar la presente investigación, para poder tener avances en la norma y proteger los derechos de todos los ciudadanos.

Con lo antes expuesto, se demuestra la necesidad de reconocer al trabajo sexual como una relación laboral, con el fin de garantizar la tutela efectiva de los derechos constitucionales, derechos humanos y derechos laborales. También para demostrar la pertinencia de generar derechos laborales para las personas que brindan este servicio, ya que el tema de las trabajadoras sexuales no ha sido de gran importancia para la sociedad, y el hecho de realizar una investigación que demuestra que es un fenómeno real y que también es real que no se reconocen sus derechos, este ayudaría a que este sector de la población se visibilice y se atiendan sus derechos y sus necesidades.

En esa misma línea de ideas, la justificación jurídica se sustenta en proporcionar las herramientas legales, teóricas, doctrinarias y jurisprudenciales a los actores jurídicos, para obtener resultados que van a ser importantes hacia el desarrollo de normas jurídicas ecuatorianas que serán capaces de garantizar los derechos de las trabajadoras sexuales, también como a estudiantes que puedan utilizar como base para estudios futuros en temas similares para reforzar los conocimientos sobre derechos laborales y derechos constitucionales, de igual manera conocer la realidad jurídica del Ecuador y la eficacia de la aplicabilidad de las leyes ecuatorianas, o a su vez como una guía, para los profesionales del derecho y los operarios judiciales aportará con identificar la normativa legal aplicable para el trabajo sexual.

Por último, en el campo metodológico, la investigación aplica varios métodos y técnicas que facilitan la recopilación de información y la demostración de los objetivos y problemática enunciada previamente, en base a un método cualitativo ya que se va exponer todas las razones, por el cual es de suma importancia y la motivación a realizar esta investigación, desde un punto de vista útil que podrá ser tomado como base y referencia para aquellos estudiantes y profesionales del derecho que quieran saber sobre los derechos de las trabajadoras sexuales y todas las situaciones que podrían llegar a plantearse y desarrollarse.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO O JURIDICO

Es importante comprender el sentido del marco teórico, por lo que debe considerarse como “(...) el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar” (Arias F. , 2012, pág. 106). Ello permite afirmar que es una recolección de información de varios autores o de documentos para poder determinar de mejor manera algunos conceptos, definiciones, y así sustentar el trabajo de investigación.

#### **Estudios Previos o Estado del arte**

El trabajo sexual en la antigüedad era denominado prostitución y como ya se mencionó, es el trabajo más antiguo del mundo, por lo que existen registros históricos en donde se encuentra a la prostitución como un oficio y su origen se remonta al siglo XVIII a.C. en la antigua Mesopotamia, donde ya existían ciertas “leyes” que protegían a las mujeres que realizaban este trabajo, como era el Código de Hammurabi, ya que este regulaba los derechos de herencia de todas las prostitutas (Fayanás, 2021). Es así que, desde tiempos atrás se creaban mecanismos para proteger a las trabajadoras sexuales, por lo que este autor afirma que:

La prostitución fue, desde la Época Arcaica, una actividad común en la vida cotidiana de las ciudades griegas más importantes. Particularmente en las zonas portuarias, daba trabajo, de forma legal, a un número significativo de personas, constituyendo una actividad económica de primer nivel. Ejercida tanto por hombres jóvenes como por mujeres de todas las edades, la clientela era mayoritariamente masculina. (pág. 1)

Partiendo de la idea anterior es posible afirmar que el trabajo sexual desde años atrás ha sido fuente de economía de manera legal, donde se les permitía a las mujeres realizar esta labor a cambio de una retribución económica o en algunos casos de bienes que eran forma de pago por sus servicios sexuales, de la misma manera era una profesión considerada importante por los ingresos que obtenían, por ende, era considerado una actividad económica de primer nivel, es decir la más importante.

A lo largo de los años, apareció el término “trabajadoras sexuales” el cual tiene su origen en la lucha por los derechos humanos y laborales. Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay (2021):

El 2 de junio de 1975, en donde un centenar de mujeres trabajadoras sexuales francesas ocuparon la Iglesia de St. Nizier en Lyónen, Francia, con el fin de llamar la atención sobre situaciones de discriminación a las que estaban expuestas y condiciones en las que desempeñaban su labor. (pág. 1)

Históricamente, es uno de los hechos que marcaron al trabajo sexual ya que desde ese día se consideró el término “trabajadoras sexuales”, lo cual tuvo un avance significativo para esta labor, por ende, el 2 de junio es considerado el Día Mundial de las Trabajadoras Sexuales, donde se celebra a las mujeres que realizan esta ardua labor para obtener una fuente de ingreso para ellas y sus familias.

En Latinoamérica también se han creado mecanismos para proteger a las mujeres trabajadoras sexuales por la falta de seguridad jurídica en la que se encuentran; por esa razón es necesario que los Estados diseñen normativas y políticas públicas que garanticen los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, incluyendo medidas para proteger su vida, su integridad, su honra y dignidad, así como para poner fin a la estigmatización y discriminación de la que son objeto (OEA, 2017). Debido a aquello se celebró la primera audiencia regional en la región, para tratar sobre el trabajo sexual, esta se dio a consecuencia de que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) recibió información alarmante sobre la situación de derechos humanos de las mujeres trabajadoras sexuales en América.

La audiencia previamente mencionada, fue celebrada el 18 de marzo del 2017, la que es considerada una audiencia de carácter histórico, ya que es la primera vez que se aborda este tema en la CIDH, por los estigmas morales y sociales que existen sobre la problemática planteada, en este acto se mencionaron varias problemáticas existentes. Según la Organización de Estados Americanos (OEA) (2017):

En la audiencia celebrada se expuso sobre el alto índice de asesinatos de mujeres trabajadoras sexuales, el alto índice de impunidad que existe para esos crímenes, las barreras en el acceso a la justicia, la violencia institucional por parte de fuerzas de seguridad, funcionarios judiciales y otros agentes estatales, entre otros graves problemas. Asimismo, plantearon problemas en la aplicación de las leyes y normativas contra la trata de personas, indicando que muchas veces los operativos terminan perjudicando a las mujeres trabajadoras sexuales. (pág. 1)

Por lo que, la Comisionada Margarette Macaulay, quien presidió la audiencia y es Relatora de la Comisión Interamericana sobre los Derechos de las Mujeres, manifestó que “La información recibida es sumamente preocupante y desde la Relatoría vamos a trabajar en incluir el tema de las trabajadoras sexuales en todos nuestros trabajos

sobre los derechos de las mujeres” (OEA, 2017, pág. 1). Se evidencia, la preocupación sobre la situación actual de las trabajadoras sexuales en América y el mecanismo que debe ser adoptado por los países Latinoamericanos a fin de cesar la vulneración de derechos que han sido víctimas las trabajadoras y garantizarles la protección necesaria que todos los ciudadanos se merecen al ser parte de un Estado de derechos.

En Ecuador, desde el siglo XIX, en los códigos penales ecuatorianos no ha existido la prostitución como un delito, lo que ha sido penalizado es la corrupción de la juventud, el proxenetismo y la rufianería; no obstante, en lo que se refiere a las trabajadoras sexuales no ha existido una norma que las incrimine, ya que el ejercicio de la prostitución no ha sido calificado como una infracción penal, por ende, ha sido un servicio lícito, como se manifiesta en una investigación realizada por León (2019) en la que afirma que:

La prostitución en Ecuador se incrementó en el siglo XX debido a la crisis económica y política, así como a los procesos migratorios hacia grandes ciudades como Quito en busca de trabajo y empleo, ya que se concebía a esta ciudad como desarrollada económica e industrialmente. Al no encontrar fuentes de trabajo o por las precarias condiciones y bajos sueldos que les ofrecían, las personas migrantes decidieron prestar servicios sexuales a cambio de dinero. A partir de 1921 la situación empezó a interesarle al Gobierno y fue, incluso, objeto de políticas públicas. Una de las primeras medidas que se tomó para frenar esta situación fue la promulgación del Reglamento de Profilaxis Venérea, que fue la principal forma de reglamentación del trabajo sexual en el país. (pág. 41)

Hace referencia, a que en el siglo XX se regularizó a las trabajadoras sexuales por un problema social por las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), mas no por un tema de protección para ellas y garantizarles sus derechos. Por lo que esta regularización tuvo como consecuencia la creación del Reglamento de Profilaxis Venérea para la Zona Central realizada en 1926, al establecerse la pena para el responsable de contagio de los males venéreos, se dice en general que cualquier persona o individuos que causaren una enfermedad venérea tendrán una sanción no estipulada, por ende las trabajadoras sexuales inscritas estaban obligadas a conservar consigo su libreta y a presentarla a las autoridades de Sanidad o de Policía, lo mismo que a los clientes que la soliciten (Checa, 2016), teniendo así la primera regularización por parte del Estado hacia las trabajadoras sexuales.

## **Antecedentes**

Se define a los antecedentes como los estudios previos sobre el tema planteado, por ende, es importante resaltar que el trabajo sexual ha sido previamente estudiado por otros investigadores, que han permitido acceder a información para tener un mejor alcance sobre el tema. Arias (2012) afirma que:

Esta sección se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, por lo que no deben confundirse con la historia del objeto en cuestión. (pág. 107)

Por lo tanto, en la presente investigación se plantea información que ha sido previamente estudiada, con el fin de obtener resultados más amplios y de la misma manera conocer a profundidad la problemática sustentada.

Como primera instancia, a nivel nacional, se seleccionó una tesis realizada para la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, elaborado por Macías y Robles (2017) , en la ciudad de Portoviejo, titulado: “Las trabajadoras sexuales, una conquista como derecho a la vida digna y del reconocimiento del trabajo”; el cual tuvo como objetivo principal determinar mediante un análisis, el accionar de las trabajadoras sexuales con respecto a la dignidad del trabajo en el Ecuador. Esta investigación se enmarcó en una metodología analítica y documental. La autora concluyó que, las trabajadoras sexuales debido a su trabajo, y por el estigma social aún son diferenciadas del resto de las actividades laborales, por constituir parte de un grupo no vinculado a la clase laboral, y que desconoce derechos sociales que el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El mencionado trabajo de titulación, tiene relación con la presente investigación debido a que hace referencia a derechos constitucionales y laborales, y cómo estos han sido vulnerados a lo largo de los años por la falta de reconocimiento de trabajo sexual como generador de una relación laboral, asimismo, se conoce la realidad social de las trabajadoras, ya que, se realizaron encuestas donde ellas dan su testimonio de cómo ha sido su vida al comenzar con esta labor, que ha sido producto de desesperación económica por la falta de oportunidades laborales.

En segundo lugar, otro estudio a nivel nacional, para la obtención de Maestría en Derecho Constitucional, elaborada por Medina (2021), realizado en la ciudad de

Machala, titulado “Garantías laborales en la legislación ecuatoriana aplicables a las trabajadoras sexuales regularizadas”, el cual tuvo como objetivo principal analizar los fundamentos teóricos jurídicos que amparan a las trabajadoras sexuales en el Ecuador con una metodología analítica, teniendo como conclusión que el comercio sexual se ha venido ejerciendo desde tiempos antiguos, ha sido una actividad que no ha tenido muchos avances en su regulación en pro de sus derechos laborales, ya que las posturas que se mantienen es que algunas personas no lo consideran un trabajo; y por ende piensan que no es necesario regular dicha actividad.

El estudio antes mencionado guarda una estrecha relación con el presente trabajo de titulación, debido a que se evidencia que, por los estigmas morales y sociales, el trabajo sexual no ha tenido avances a pesar de que es un trabajo que se ha ejercido desde hace muchos años atrás, dejando en estado de vulnerabilidad a las personas que ejercen esta labor y a sus familiares o dependientes, generando un conflicto social y legal, por el no reconocimiento del trabajo sexual como un generador laboral.

Desde el punto de vista internacional, se tiene un estudio de tesis realizado para la obtención de un Doctorado en Modelación de Política y Gestión Pública, elaborado por Escalante (2019), en la ciudad de Bogotá (Colombia), titulado “La Prostitución. Una Mirada a la Indiferencia: Condiciones de vida de la población dedicada al trabajo sexual en Bogotá D.C. durante el período 2000 – 2019”, el cual tuvo como objetivo principal determinar las condiciones de vida de la población dedicada al trabajo sexual en esta ciudad, durante el periodo 2000- 2019 teniendo en cuenta la falta de reglamentación y atención integral por parte del Estado Colombiano. Esta investigación se enmarcó en una metodología muestral, teniendo como conclusión que esta población a pesar que el Distrito ofrece varios proyectos de capacitación para poder emprender de otra manera aparte del trabajo sexual, la gran mayoría asisten a dichas capacitaciones, pero nos les interesa dejar el trabajo sexual y muchas de ellas asisten a las capacitaciones y desisten de tales proyectos generando poca acogida, bien sea por interés particular de cada persona pues esto le generaría más gastos y menos ingresos.

La investigación mencionada, es importante para el tema presente, ya que se evidencia que en otros países incrementan propuestas para poder ayudar a las

trabajadoras sexuales, demostrando que tienen interés en este grupo, que aunque no exista el interés necesario por parte de las trabajadoras el estado realiza proyectos para bajar el índice de esta labor, que a comparación de Ecuador, el trabajo sexual no es muy abordado y el estado no realiza proyectos con el fin de evitar que siga aumentando las personas que quieran o necesiten trabajar en aquel oficio.

Con la información previamente estipulada de las tesis mencionadas, se puede realizar un análisis conclusivo general, ya que en todas se hace referencia a las vulneraciones de derechos que han sido víctimas las trabajadoras sexuales, de la misma manera se observa que no se han realizado avances legales para la protección de las mismas, haciendo referencia a que este sector no ha sido tomado con la importancia debida para realizar proyectos de ley estableciendo los derechos fundamentales que se deben plasmar de carácter obligatorio.

### **Referentes jurisprudenciales**

Los referentes jurisprudenciales son sentencias y decisiones emitidas por los máximos órganos jurídicos, que se caracterizan por ser de obligatorio cumplimiento. por tal razón, es importante señalar cuales se van a tomar de sustento para el presente trabajo investigativo.

En la presente investigación se hace referencia a la jurisprudencia internacional del Juzgado 63 Penal Municipal y Quinto Penal del Circuito de Bogotá en el expediente No. T-2384611, emitida el 13 de agosto de 2010, la cual es una acción de tutela promovida por una trabajadora sexual en contra del Bar Pandemo, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, la igualdad, el debido proceso, la salud, la dignidad, la protección de la mujer en estado de embarazo, el derecho del que está por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

La cual la demandante establece que ingresó a laborar como prostituta en el Bar Pandemo, el día 9 de febrero de 2008, “mediante contrato de trabajo verbal e indefinido”, en horario de tres de la tarde a tres de la mañana, con descanso un domingo cada 15 días y salario de conformidad con los servicios prestados por venta de licor. Así laboró hasta el 16 de enero de 2009, el día 01 de diciembre de 2008, la actora le informó a su empleador, señor ALF, de su estado de embarazo, este le indicó

que siguiera laborando normalmente con el horario de costumbre. El día 17 de enero del 2009 la actora informó al empleador, que su médico tratante le había indicado que su embarazo era de alto riesgo por esperar mellizos. El empleador le dio entonces la orden de administrar el bar, asignándole como sueldo la suma de \$30.000 diario, pero el día 25 de marzo, la actora se presentó a laborar y le negó el acceso a laborar y el día 26 se le comunicó que, no había más empleo dado que por el estado de embarazo de alto riesgo ya había contratado a otra persona para desempeñar la labor que ella desempeñaba.

La actora se dirigió al Ministerio de Protección Social, donde solicitó asesoría frente a su situación y allí le indicaron que elaborara una carta para presentarla al empleador, solicitando se informara de las causas de su despido. La carta la hizo llegar el día 27 de marzo de 2009, mediante correo certificado, sin recibir respuesta hasta la fecha de presentación de la demanda de tutela. La corte decidió ordenar al señor Zoto como propietario del establecimiento de comercio Pandemo que, dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, cancele a la accionante: i) Una indemnización equivalente a los salarios de 60 días; y ii) las 12 semanas de salario como descanso remunerado a que tiene derecho. (Acción de Tutela, 2010).

La jurisprudencia citada, hace referencia al caso de una trabajadora sexual, la cual fue despedida por su estado de embarazo, en donde los jueces de la Corte dictaminaron la vulneración de derechos laborales como salud, dignidad, protección de la mujer en estado de embarazo, el derecho del que está por nacer, el fuero materno y el mínimo vital, debido a que ella contaba con un contrato de trabajo porque ejercía sus servicios sexuales en dicho bar. El Juez pudo fallar a favor de la accionante, evidenciando la importancia de realizar contratos laborales entre las trabajadoras sexuales y los dueños de establecimientos de distracción nocturna. Permitiendo resolver de manera eficaz las controversias que se producen y de la misma manera proteger los derechos laborales y constitucionales de las mujeres que ejercen esa profesión.



## **Referentes o Marco teórico**

Para entender de mejor manera este apartado se debe considerar que “Los referentes teóricos representan un elemento fundamental para el inicio, el desarrollo y la culminación de cualquier proyecto de investigación social, debido a su función en lo que respecta a los modelos explicativos, explícitos o no, que guían la investigación” (Alfonso & Absalón, 2004, pág. 20). Dicho apartado de referentes teóricos está conformado por postulados de diferentes autores que aportan con conceptos, teorías y doctrinas desarrolladas en las Ciencias del Derecho con anterioridad, en ese sentido se presentan los siguientes:

### **Derechos Fundamentales**

Los derechos fundamentales se caracterizan por ser inviolables e irrenunciables, son inalienables en cuanto no pueden ser transferidos a otras personas, además son imprescriptibles porque no se adquieren ni se pierden por el simple transcurso del tiempo. Como manifiesta Chiriboga (1995):

Los derechos fundamentales no pueden considerarse como absolutos, como ilimitados en cuanto se refiere a su goce y ejercicio es decir no debe haber libertad contra la libertad, que ningún individuo ni grupo use sus derechos y libertades para destruir los derechos y libertades del hombre. Es así que los límites están dados por el mismo convivir social: comúnmente suele decirse que el derecho de una persona termina donde comienza el derecho de los demás. (pág. 1)

Lo antes manifestado tiene relevancia, debido a como se establece los derechos fundamentales son de carácter obligatorio e irrenunciables, por ende, deben ser respetados y el Estado debe asegurarse de su cumplimiento para que no exista vulneraciones de derechos, ya que hay personas que por la falta de conocimientos de sus derechos no se les ha garantizado la tutela efectiva de los mismos, quedando en indefensión legal ante diversas circunstancias que han perjudicado su vida tanto a nivel social, económico y laboral.

### **Derecho Constitucional**

En el presente trabajo investigativo es indispensable definir que es el Derecho Constitucional, es así como Salgado (2003) menciona:

El derecho constitucional es la disciplina que, ubicada en el derecho público interno, orienta con caracteres de preeminencia a todas las demás ramas del derecho, tanto público como privado,

y establece las pautas del orden jurídico de un país. Al mismo tiempo, es una disciplina jurídica que constituye a la estabilidad y supervivencia del sistema democrático. (pág.17)

De tal manera, menciona que es la rama del derecho de mayor orden jerárquico, estableciendo las directrices normativas, bajo las cuales deben guiarse las demás normas, es decir que deben guardar respeto y relación al derecho constitucional.

### **Trabajo Sexual**

Tiene una estrecha relación con lo que establece, la Fundación Serra que manifiesta que “la Organización Mundial de la Salud (OMS) que define la prostitución o Trabajo Sexual Comercial (TSC) como toda actividad en la que una persona intercambia servicios sexuales a cambio de dinero o cualquier otro bien” (Fundación Serra-Schonthal, 2019, pág. 1).

Mencionando ambas citas, se considera que el trabajo sexual es realizado por personas mayores de 18 años, porque ya tienen capacidad legal para tomar sus decisiones, asimismo, al momento de ejercer el servicio sexual se debe considerar que la trabajadora está ejerciendo esa labor libre y voluntariamente para ser estimada como legal y ser considerada como una relación laboral que tiene como objetivo obtener una retribución económica.

### **Trabajo sexual autónomo**

El trabajo sexual “autónomo” es definido por la página web Razón y Revolución (2018):

Como aquel que ejerce quien está en condiciones de elegir, porque no es menor de edad, no lo hace contra su voluntad, elige esa posibilidad y no se encuentra en un espacio de trabajo insalubre, no le retienen un porcentaje elevado de sus ingresos ni se la obliga a trabajar. (pág. 1)

Se considera que el trabajo sexual autónomo es realizado por las trabajadoras sexuales en las calles, las cuales fijan su tarifa y no están en estado de subordinación, es decir ellas eligen el horario en el que quieren trabajar, las horas que quieren prestar su servicio sexual y no tienen un espacio determinado para realizar su labor.

## **Trabajo sexual forzoso**

El trabajo forzoso puede entenderse según la Organización Internacional del trabajo (OIT) (2012) que es el:

Que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración. (pág. 1)

El trabajo forzoso, es considerado actualmente como un delito que tiene una pena privativa de libertad y es considerado involuntario producto de agresión física y psicológica, en muchos casos es realizado por organizaciones delictivas que secuestran a mujeres y jóvenes para obtener ganancias económicas mediante la prostitución.

## **Contrato de Trabajo**

Según Roa (2015) establece que:

El contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades por el cual una persona física – el trabajador - compromete su trabajo personal en favor de otra persona, física o jurídica – el empleador -, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación, y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Existe un consentimiento recíproco que se manifiesta la voluntad de ambos de ejecutar sus prestaciones: la del trabajador, realizar un acto, ejecutar una obra, prestar un servicio. La del empleador: de pagar la remuneración, la de dar trabajo efectivo, la de brindar seguridad. (pág. 1)

El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Es así como, del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos (Roldán, 2020). Por ende, es importante realizar el contrato de trabajo, ya que se estipula las obligaciones y condiciones en las que el trabajador va a realizar una actividad, de la misma manera se puede comprobar la relación que se tiene con el empleador, cuando no se cumpla con las obligaciones estipuladas se puede solicitar la ayuda de un juez para resolver las controversias que puedan presentarse.

## **Relación Laboral**

Las relaciones laborales según Cortés (2023):

Son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, por el cual el primero se compromete a realizar algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo. Este tipo de interacción debe llevarse a cabo de acuerdo con las leyes establecidas por el Estado. Es importante destacar que, tanto una persona física como una entidad legal pueden actuar como empleadores. (pág. 1)

Una persona presta sus servicios lícitos y personales bajo subordinación por otra persona, los cuales llegan a mutuo acuerdo sobre las condiciones, los horarios, vacaciones y la remuneración, que van a ser fijados por la realización del trabajo por el que fue contratado y será por mutuo acuerdo entre ambas partes.

## **Marco Jurídico**

Para comprender que son los referentes legales se debe tomar en cuenta que “Es el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, etc., que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación” (Pérez A. , 2009, pág. 65). En consecuencia, este apartado de la investigación contiene las normativas y los artículos que sustentan y se relacionan con la temática de investigación, lo que tiene relación con Palella & Martins (2006) quienes establecen que:

La fundamentación legal o bases legales se refieren a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la Carta Magna, las leyes Orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros. Es importante que se especifique el número del articulado correspondiente, así como una breve paráfrasis de su contenido a fin de relacionarlo con la investigación a desarrollar. (pág.69)

Es decir, la fundamentación legal es un referente importante en el trabajo de investigación y este va a ser respaldado mediante normativas, leyes y artículos que se estipule en la presente investigación.

## **Constitución de la República del Ecuador**

En la Constitución de la República (2008), regula los derechos y obligaciones para todos los ciudadanos, en donde se estipula que:

Art. 6.- Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación,

trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Se evidencia que los artículos estipulados en la Constitución son de obligatorio cumplimiento para todos los ciudadanos, uno de esos es el trabajo, el que se considera que es un servicio lícito que es libremente escogido o aceptado, por lo cual todas las personas que realizan una labor voluntariamente serán sujetos a varios derechos, con el objetivo de protegerlos y a sus familias para que no exista una desprotección por el estado de subordinación en la que se encuentran. Además, el trabajo es la forma para garantizar más derechos constitucionales como es la vida digna, alimentación, vivienda, educación y vestimenta.

### **Código del Trabajo**

Lo antes mencionado tiene concordancia con el artículo 2 del Código del Trabajo (2005), en donde se establece que “El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”, para entender la definición se debe relacionar con el artículo 9 donde se estipula el concepto de trabajador “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. De la misma manera debe vincularse con el artículo 4 que establece “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. Además, también se establecen artículos que expresan situaciones laborales como lo establece los preceptos siguientes:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Art. 8.- Contrato individual. - 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 remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

Con los preceptos legales contenidos en el Código del Trabajo, se permite evidenciar que todo servicio lícito que se realiza y que cumple con los requisitos, es considerado una relación laboral, por ende, los beneficios son irrenunciables, y se debería realizar un contrato laboral a todas las personas que ofrecen sus servicios lícitos y personales de manera voluntaria a cambio de una remuneración para que los empleadores cumplan con las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo.

## **Código Orgánico Integral Penal**

El Código Orgánico integral Penal (2014), hace referencia a la prostitución forzada, a la explotación laboral:

El Art. 91.- Trata de personas. - Toda persona que capte, transporte, traslade, retenga o reciba; en el país, desde o hacia otros países con fines de explotación; para lo cual un tercero recurre a la amenaza, uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, a la concesión o aceptación de pagos o beneficios, constituye delito de trata de personas.

Constituye explotación, toda actividad de la que resulte un provecho material o económico, una ventaja inmaterial o cualquier otro beneficio, para sí o para un tercero, mediante el sometimiento de una persona o la imposición de condiciones de vida o de trabajo, obtenidos de: 2. La explotación sexual de personas incluida la prostitución forzada, el turismo sexual y la pornografía infantil.

Art. 105.- Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral. - La persona que someta a otra a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años. Habrá trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales en los siguientes casos: 1. Cuando se obligue o

engañe a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas. 2. Cuando en estos se utilice a niñas, niños o adolescentes menores a quince años de edad.

Como se evidencia, el trabajo sexual forzado es ilegal, debido a que es un delito trasladar a personas con el fin de explotarlos, y la prostitución forzada se realiza cuando una persona es obligada a prostituirse porque es maltratada física y psicológicamente, y en muchos casos porque han sido secuestradas por organizaciones que trabajan en el ámbito de trata de personas, para beneficiarse económicamente de ellas mediante la prostitución forzada.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo aborda los aspectos fundamentales relacionado a la metodología de la investigación que se implementa para el cumplimiento de los objetivos. Esto según Arias (2012) es el “tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado” (pág. 110). Lo antes mencionado se desarrolla a continuación iniciando con cada uno de los componentes metodológicos necesarios para garantizar la cientificidad del trabajo.

La presente investigación se sustenta en el paradigma metodológico jurídico dogmático y que según Tantaleán (2016) indica que:

La dogmática jurídica es la encargada de estudiar a fondo las instituciones jurídicas, pero de modo abstracto, es decir sin verificar su materialización en la realidad. Su sustento se encuentra en los trabajos elaborados por la pandectística encargada de construir instituciones jurídicas a partir de los textos legales. Por ello se asocia a la investigación dogmática o formal con las normas jurídicas estudiadas en abstracto, motivo por el que se puede decir que se trata, en esencia, del estudio de las normas jurídicas y todo lo que tenga que ver con ellas, pero siempre en sede teórica. (pág. 4)

La investigación planteada se fundamenta en el paradigma expuesto debido a que se estudian las normas previamente estipuladas para hacer un análisis amplio y a profundidad de estas, para poder llegar a una interpretación meramente teórica, con el fin de entender mejor lo ya establecido.

En derivación de lo anterior, se asume un paradigma de investigación interpretativo que según Ricoy (2006) establece que:

El carácter cualitativo que caracteriza al paradigma interpretativo busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización. Describe el hecho en el que se desarrolla el acontecimiento, en él que el uso de la metodología cualitativa permite hacer una rigurosa descripción contextual de estas situaciones que posibilitan la intersubjetividad en la captación de la realidad, a través de una recogida sistemática de los datos que admite el análisis descriptivo. (pág. 17)

Lo que demuestra que la presente investigación tiene como finalidad desarrollarse en base a los hechos sobre el trabajo sexual, para poder comprender la realidad y aplicar las normativas que están vigentes y así verificar si es procedente que se demuestre la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral.



En consecuencia, se asume el enfoque cualitativo, por ende, se debe tener en cuenta que Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionan que “el proceso de indagación es más flexible y se mueve entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social definido previamente” (pág. 42). Esto se da, debido a que la presente investigación se va a generar un proceso flexible de análisis crítico basado en la revisión de la normativa, lo que va a generar nuevas preguntas y buscar nuevas interpretaciones de las normativas para comprender la problemática planteada.

Con respecto al diseño de la investigación, en el presente trabajo se va a emplear el diseño hermenéutico, que desde el punto de vista de Quintana (2019) establece que:

La hermenéutica ofrece una alternativa para investigaciones centradas en la interpretación de textos. La misma implica un proceso dialéctico en el cual el investigador navega entre las partes y el todo del texto para lograr así una comprensión adecuada del mismo. (pág. 73)

Se puede evidenciar que, el diseño de la investigación busca el proceso exhaustivo de análisis de la norma para generar nuevas interpretaciones con respecto a la misma, con el fin de poder tener una comprensión más amplia y profunda sobre el tema planteado en la presente investigación.

De igual forma se va a emplear para el trabajo de investigación la unidad de análisis, por ende, es necesario revisar lo que define Hurtado (2010) definiéndola como “(...) una cadena textual que puede ser diferenciada del resto del documento por referirse a un tema en particular. En otros casos, simplemente se basa en criterios espaciales y de sintaxis (palabras, párrafos, secciones (...))” (pág. 198). Lo que muestra, que es una serie de documentos seleccionado específicamente como campo de la investigación, que lo diferencia de los demás temas. Para el presente trabajo se han utilizado los siguientes documentos:

- Constitución del Ecuador 2008, Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008.
- Código del Trabajo 2005, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005.
- Código Orgánico Integral Penal 2014, Registro Oficial 180 de 10 de febrero de 2014.

- Reglamento para el Control y Funcionamiento de los establecimientos donde se ejerce el Trabajo Sexual, Registro Oficial 301 de 31 de julio de 2014.
- Libros.
- Artículos científicos.
- Jurisprudencia nacional e internacional.

Se define que, la técnica de recolección de información es reunir los datos necesarios, acoplados a la temática en específico que se está investigando, por lo que, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que “(...) la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información)” (pág. 429). Es así, que se utilizó la técnica de recolección de información para reunir los datos necesarios que se requieran para realizar la investigación para luego analizarlos e interpretarlos.

En ese sentido, se revisaron varios documentos que son de relevancia para el trabajo investigativo, para tener noción de este punto, se debe tener en cuenta que según, Hurtado (2010) “La revisión documental es un proceso que abarca la ubicación, recopilación, selección, revisión, análisis, extracción y registro de información contenida en documentos. La técnica de revisión documental puede ser utilizada para diversos fines” (pág. 851). Lo que muestra, que es un proceso constante y minucioso de revisar varios textos, para reunir la información necesaria que servirá de apoyo en la presente investigación.

De este modo, se implementa un instrumento que va a ser utilizado para realizar la investigación, entonces, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Sabemos que debemos observar y anotar todo lo que consideremos pertinente y el formato puede ser tan simple como una hoja dividida en dos, un lado donde se registran las anotaciones descriptivas de la observación y otra las interpretativas” (pág. 456). En otras palabras, el instrumento es una herramienta investigativa que se la utiliza para registrar toda la información sobre los datos que se obtengan, como se plantea a continuación:

Instrumento	Análisis

Este apartado trata sobre el procedimiento que se va a llevar para realizar el análisis de la información obtenida, por ello, “el objetivo primordial de los análisis de información es obtener aquellas ideas que sean más resaltantes. Que las mismas sean generadas por distintas fuentes y lograr expresar determinados contenidos sin que existan fallas” (Ceupe, 2023, pág. 1). Se da a entender que en la investigación que se está llevando a cabo debe ser analizada con precisión para rescatar lo más importante y verificar si lo que se quiere recolectar de esa información no tenga contradicciones o algún tipo de fallas, es decir, contribuirá en el estudio a determinar toda la información que se está desarrollando para que no exista ningún error y todo el proceso de investigación concluya eficaz.

El análisis de la presente investigación, se lo realiza mediante la selección de normativa, la cual se la colocará en la tabla de registro, posteriormente se hará una interpretación analítica respecto a la misma, en donde se cotejará con otros documentos para generar una sola interpretación sobre la problemática existente y llegar a una conclusión amplia y profunda con su respectivo resultado, con el fin de establecer la importancia de la realización del trabajo de grado, así mismo para realizar un avance sobre el tema planteado y que se reconozca legalmente el trabajo sexual como un generador de relación laboral.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

En el presente capítulo se muestran los resultados derivados del análisis exhaustivo de diversos documentos entre ellos doctrina, jurisprudencia y normativa, todo esto orientado al cumplimiento del objetivo principal, que hace referencia al análisis de la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral bajo dependencia en el Código del Trabajo ecuatoriano, como se presenta a continuación.

#### **Criterios normativos establecidos para el reconocimiento de relación laboral bajo dependencia en la legislación ecuatoriana**

Para comenzar con este apartado, es necesario reconocer que el trabajo es un derecho irrenunciable e importante para todos los ciudadanos ecuatorianos, con el objetivo de que puedan subsistir económicamente en la sociedad, por lo tanto, toda actividad autónoma o bajo dependencia debe ser protegida por el estado mediante las leyes estipuladas en los Códigos ecuatorianos, como lo establece el artículo 325 de la Constitución (2008):

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores

Además, en Ecuador, las condiciones y principios que regulan la relación laboral están establecidas en la Constitución, el Código del Trabajo y otras leyes laborales y reglamentaciones. Estas condiciones abarcan diversos aspectos de la relación entre empleadores y empleados, con el fin de garantizar la protección legal y el bienestar de las personas que prestan sus servicios lícitos. Por lo cual el estado debe gestionar el sector laboral para eliminar toda afectación que pueda perjudicar a los ciudadanos, como es el desempleo y subempleo que se genera a raíz de la falta de preocupación por parte de las autoridades encargadas del bienestar laboral de los ecuatorianos, continuando con el bienestar, también deben verificar que las instalaciones de los lugares que se ejerce la actividad sea un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de todos los trabajadores.

Así mismo, se establece que los derechos laborales tanto para los empleadores como trabajadores son de carácter obligatorio y los derechos que se estipulan en los Códigos ecuatorianos con respecto al trabajo son irrenunciables e intangibles para ambas partes, debido a que es la manera para protegerlos de injusticias que puedan generarse en el ámbito laboral. Es así que, toda estipulación arbitraria que afecte a las personas y no permitan que puedan acceder correctamente al trabajo, será considerada nula y no tendrá efectos jurídicos.

Continuando, se instituye que en caso de que exista problemas legales en el ámbito laboral y que exista dudas sobre las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, siempre se aplicaran las leyes en sentido más favorable para los trabajadores, debido a que por el estado de subordinación en la que se encuentran, pueden incurrir sometimientos hacia el empleado, siendo así que ellos son la parte que debe tener más atención y ayuda al momento de resolver los conflictos laborales. Por ende, debe existir un acuerdo concreto entre la persona que ejerce la actividad y la persona directa que ha solicitado y aceptado el ejercicio de la actividad bajo su mandato, siendo ilegal la contratación por parte de terceras personas cuando se considere que se afectan los derechos laborales.

De la misma manera, es importante registrar que toda persona que realice una actividad deberá ser recompensada con una remuneración digna, que pueda cubrir con sus necesidades básicas para sustentarse a sí mismo y a su familia, el cual no podrá ser prohibida en ningún caso excepto cuando se debe pensiones alimenticias, como lo establece la Carta Magna (2008):

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades

Partiendo de aquello, es importante conocer desde una perspectiva jurídica, que el trabajo hace referencia a la prestación de servicio lícito que realiza una persona para

satisfacer necesidades y deseos de una comunidad, que se pueden realizar de manera formal o informal, autónomo o bajo dependencia y tienen un propósito colectivo que es tener a cambio una compensación económica para poder subsistir y desarrollarse en la sociedad. Partiendo de esa premisa, es sustancial conocer cómo evolucionó el trabajo en Ecuador que según Ruíz (2020) establece que:

La historia del trabajo en el Ecuador nace con las primeras asociaciones de las clases obreras y esto a finales del siglo 19 e inicios del siglo 20, En esta misma época en el Ecuador comenzaron las luchas para acabar con toda explotación salarial largas jornadas de trabajo y poder adquirir derechos laborales pero fue hasta 1916 que se logró un paso importante con el decreto en el país sobre la jornada de 8 horas y que cuya validez se hizo tomar fuerza por medio de escandalosas matanzas de trabajadores en huelga fue después de todas estas protestas que recién en 1938 se dictó el código del trabajo que reconocía los principios fundamentales y las garantías básicas de sus derechos. (pág. 1)

Se evidencia que, la relación laboral bajo dependencia comenzó a partir del siglo 19, debido a que la clase alta contrataba los servicios obreros de la clase baja, en donde las personas que trabajaban bajo la subordinación no tenían derechos laborales, es por eso por lo que en 1938 en Ecuador se creó el Código del Trabajo con el fin de plasmar los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores. Lo que demuestra que el Derecho Laboral en Ecuador es una rama importante debido a que es el encargado de la regulación de la relación entre los empleadores y trabajadores, para que no exista vulneraciones de derechos debido a la subordinación en la que se encuentran, y ha tenido grandes avances, porque se han creado leyes, uno de aquellos es la realización de contratos laborales previos a la prestación de servicios, los cuales se pueden expresar como el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia por una remuneración fijada.

Continuando con lo anterior, también se puede argumentar que el trabajo es un derecho y una obligación que tienen todos los ciudadanos con el fin de desenvolverse correctamente en el ámbito social, económico y legal, para poder subsistir en una vida digna y decorosa para el bien propio y el de la familia, de la misma manera para garantizar los derechos fundamentales debido a que el trabajo permite acceder mediante la remuneración a varios servicios que ayudan a obtener una vida digna y derechos básicos como es la salud, educación, alimentación, vestimenta, entre otros derechos fundamentales. Lo mencionado tiene relación con lo que establece la legislación ecuatoriana, específicamente la Constitución de la República (2008):

Art. 33. - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.

A partir de esa definición, se considera que el trabajo es fundamental para garantizar los derechos establecidos en la Constitución como es la vida digna, el derecho a la salud, a la educación, a la alimentación, entre otros. Además, cabe recalcar que el trabajo se escoge libre y voluntariamente por la persona que va a realizar la actividad lícita, debido a que es el desenvolvimiento de las actitudes y aptitudes de cada persona en el ámbito que creyere conveniente, para poder obtener una retribución económica por la actividad realizada.

Es por eso que, al momento de realizar el contrato laboral, se debe determinar la voluntariedad por parte del trabajador y debe estar plasmada en el contrato de trabajo, el cual se puede interpretar mediante la firma porque demuestra que está de acuerdo y conforme con los parámetros que se establecen en el contrato, caso contrario si la persona no firma hace referencia a que no está de acuerdo y el contrato no tendrá efectos jurídicos, además es importante que la persona que realice una actividad lo haga de manera libre y voluntaria lo cual también hace referencia a la voluntariedad del empleado, aquello tiene relación con lo que manifiesta Castro (2020):

La voluntad, en términos generales, es la intención humana, dotada de discernimiento, determinación y libertad, encaminada a realizar una acción que producirá efectos de carácter jurídico y el consentimiento es el acuerdo de voluntades concurrentes en la formación del acto jurídico. En este sentido, para que se forme el consentimiento son necesarios dos actos jurídicos distintos, tales son la oferta y aceptación. (pág. 1)

Es así que, es importante manifestar la voluntad por parte del empleado, para que se produzca efectos jurídicos y puedan desenvolverse en el ámbito laboral de manera legal para evitar conflictos que puedan suscitarse a consecuencia de no realizar correctamente el contrato, debido a que es de carácter obligatorio que las personas que están prestando su servicio lícito, lo haga de manera libre y voluntariamente en el lugar donde están realizando la actividad por la que recibe una retribución económica a cambio.

Sin embargo, además de existir la relación laboral bajo dependencia, en Ecuador también existe el trabajo autónomo, que se basa en la realización de una actividad lícita de manera independiente. Esta actividad la realizan personas que no han podido

encontrar un empleo bajo subordinación y personas que no quieren estar bajo el mando de otra, generalmente se realizan en las calles o en los locales comerciales propios, lo que tiene reciprocidad con lo que establece Amor (2005):

El trabajo autónomo tiene como características generales que es una actividad realizada por cuenta propia, desarrollada de forma independiente y no remunerada salarialmente, aunque estas características no cierran el perfil, ya que aquí cabrían no solo los empresarios individuales y trabajadores autónomos, sino también los empleadores con hasta 5 trabajadores, las ayudas familiares y los miembros de cooperativas y sociedades laborales. (pág. 42)

Siendo así, que el trabajo autónomo genera una gran diferencia con la relación laboral bajo dependencia, debido a las características y condiciones en las que se encuentra cada trabajo, además de que en el trabajo autónomo no se debe realizar ningún tipo de contrato para poder ejercer la actividad, sin embargo. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones y se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Es así como, para poder ejercer el trabajo autónomo, solo se necesita que la actividad sea legal, es decir que no sea contrario a lo que establece la ley, como es vender sustancias psicotrópicas o alguna actividad que afecte los derechos de los demás ciudadanos.

También, el trabajo se divide en el sector privado y público, los que se diferencian por la modalidad y características en las que se realizan, en el caso del sector público existen varias particularidades como que la persona es contratada por un órgano del Estado, lo que tiene relación con lo que establece Pérez (2021):

Una empresa pública puede variar su concepción entre un país y otro. No obstante, por norma general, se entiende como una corporación cuya propiedad pertenece de forma parcial o total al Estado. Ahora bien, como decimos, dependiendo de la legislación vigente de cada país, la concepción de empresa pública puede variar. Por eso, existen Estados que consideran empresa pública a cualquier compañía con una participación económica gubernamental, aunque sea mínima, o bien en la que el gobierno interviene en las normas de propiedad o cumplimiento. Las empresas públicas tienen igualmente la obligación de divulgar su información financiera sea cual sea su función y finalidad. Algunas entidades se centran en servicios de mantenimiento, otras de alumbrado, etc. El caso es que busquen el bien común de la comunidad a la que pertenecen. (pág. 1)

Es por aquello que, el sector público tiene características que la diferencia del sector privado, ya que, en este ámbito laboral se realizan contratos diferentes entre el órgano empleador y los trabajadores, debido a que el empleador directo es el Estado. En



cambio, en el sector privado el empleador es una persona particular, lo que tiene correlación con lo que establece Pérez (2021):

Por su parte, la empresa privada pertenece, como su propio nombre indica, a la iniciativa privada. Es decir, el capital pertenece a los inversores y a los dueños de la misma. Por lo general, las empresas privadas cuentan con un consejo de administración que toma las decisiones fundamentales del funcionamiento. Es común que el mismo sea dirigido por el dueño, que actúa como presidente. Por lo tanto, es el consejo y su líder quienes trabajan por el buen funcionamiento de la compañía, de sus empleados, de sus clientes y proveedores, etc. Aunque el capital de la empresa sea privado, también ha de cumplir con los requisitos que impone el Estado en cada país. Por ello se ven obligadas a pagar impuestos, seguros sociales, etc. (pág. 1)

Se demuestra la diferencia entre ambos sectores laborales, sin embargo, existen más distintivos entre el trabajo público y privado como son los horarios y las vacaciones que los diferencian entre sí, como lo establece Pérez (2021):

Diferencias más relevantes, entre un sector y otro: Instalaciones: por lo general las empresas públicas tienen instalaciones antiguas respecto a las empresas del sector privado, por lo que las compañías privadas brindan salas de juego, gimnasios y espacios de distensión a sus empleados. Estabilidad: las empresas privadas manejan mucha más estabilidad, pues sus directivos, generalmente permanecen grandes periodos en los cargos de poder. Por lo cual, es probable que su permanencia en el trabajo no dependa del cambio de administración, algo que sí sucede con algunos de los empleados públicos, quienes corren el riesgo de ser removidos de su cargo cuando el jefe del sector cambia.

Horarios: los horarios de trabajo de un empleado público suelen ser mucho más ameno que del empleado privado, dependiendo claro está de cada entidad y persona. El primero suele comenzar más temprano que el segundo, pero también desocuparse antes. En general, en el sector público se cumplen jornadas de unas 7 horas, mientras que en el privado de unas 9. Vacaciones: el trabajador de empresa privada tiene una cantidad determinada de días de vacaciones, (regularmente 30 días naturales). No obstante, el empleado estatal tiene más días de descanso y, en general, puede gozar de pequeñas vacaciones en diferentes épocas del año. Licencias: el trabajador estatal cuenta con la virtud de tomarse muchas y diferentes licencias, lo cual no ocurre en el empleo privado. Salario: regularmente, en cargos altos, el salario que percibe un trabajador público tiende a ser muy inferior al del que trabaja en una empresa privada, pero en ocasiones mandos medios y técnicos, los puestos públicos sí conllevan una ventaja. (pág. 1)

Se evidencia la diferencia y la importancia de ambos sectores laborales, ya que aportan a la economía del país y se generan más plazas laborales para los ciudadanos ecuatorianos, lo que es beneficioso para que puedan desenvolverse en el ámbito laboral y poder recibir una retribución económica para que puedan subsistir en la sociedad y a su vez garantizar una vida digna, además de que en ambos sectores existen leyes que protegen a los trabajadores de cualquier vulneración de sus derechos en el ámbito laboral, para que no existan injusticias y puedan laborar correctamente.

Continuando con la relación laboral bajo dependencia, uno de los avances que ha obtenido el Código del Trabajo del 2005, es estipular varias modalidades de contratos con el fin de proteger a los trabajadores dependiendo la actividad y el tiempo que vayan a desarrollar la prestación del servicio, ya que hay diversos tipos de relaciones laborales y situaciones que diferencian cada contrato, En Ecuador existen siete (7) modalidades contractuales estipulados en el artículo 11 del Código del Trabajo (2005), que son:

Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) A prueba; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo; f) Por enganche; g) Individual, de grupo o por equipo.

Para el presente estudio, se toma como objeto el contrato individual que hace referencia a la relación laboral bajo dependencia, que es considerado el más común cuando existe una relación de subordinación, ya que, se establecen las actividades y la remuneración que se va a pagar por la actividad que realice, que en Ecuador no puede ser menor al salario básico unificado vigente, para que no existan vulneraciones de derechos y puedan desarrollarse correctamente en el ámbito laboral, de la misma manera, es importante realizar los contratos de acuerdo a la prestación del servicio, el tiempo que se va a emplear y por los diversos factores que se puedan suscitar al momento de ser contratado.

Hoy en día se observa que, trabajar sin contrato tiene consecuencias legales, debido a que los empleadores para quedarse exentos de sus obligaciones, no realizan contratos laborales con sus trabajadores, es por eso que, algunas personas por la falta de plazas laborales, realizan trabajos de manera informal es decir sin un contrato previo, y como consecuencia de la desesperación aceptan pagos injustos y horarios excesivos, lo que genera la violación de derechos laborales y fundamentales por la falta de aplicabilidad de la ley por parte de los empleadores, lo que tiene correlación con lo que establece Nuño (2023):

Trabajar sin contrato tiene graves consecuencias, ya sea para el empleado como para el empleador. Pese a quien le pese, trabajar en negro no sale rentable y, a largo plazo, se nota. Además, trabajar sin contrato de trabajo es ilegal. Toda persona que realice una tarea para una empresa, ya sea de manera puntual o permanente en el tiempo, deberá firmar un contrato y cotizar por las horas o tiempo trabajados. (pág. 1)

Así como el artículo 3 del Código del Trabajo (2005):

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (pág. 3)

Se expone que la situación actual de los trabajadores, es precaria debido a la falta de regularización e inspección de las autoridades competentes sobre la realización de los contratos laborales y por la falta de aplicabilidad de la ley por parte de los empleadores, a consecuencia de aquello, se genera explotación laboral y sueldos injustos, además por la falta de plazas laborales los ciudadanos se ven forzados a aceptar trabajos sin importar si se cumple o no con la garantía de sus derechos y beneficios obligatorios que están establecidos en el Código del Trabajo o también porque no existen programas de difusión sobre los derechos laborales para que la información sea de fácil acceso y que las personas no permitan que se vulneren sus derechos laborales por falta de conocimientos.

En el mismo contexto, sobre la situación actual del país, con la presidencia de Guillermo Lasso, ha aumentado el sueldo básico en Ecuador, lo que generó un descontento para los empleadores ya que hay empresas que pueden sostenerlo y hay empresas que se verán obligadas a desvincular o a no contratar más personas, por lo que ese decreto tuvo beneficios y consecuencias para los ciudadanos ecuatorianos tanto para los trabajadores como empleadores, así lo establece el Ministerio del Trabajo (2021):

Decreto Ejecutivo Nro. 286, de 13 de diciembre de 2021, señala: “Disponer al señor Ministro del Trabajo poner en consideración del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, la fijación del salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila, trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en cuatrocientos veinticinco dólares de los Estados Unidos de América (USD 425,00) mensuales a partir del primero de enero del 2022

De la misma manera, El Comercio (2022) establece lo que manifestó Guillermo Lasso con respecto al Decreto 611 firmado el 30 de noviembre del 2022:

Mediante Decreto Ejecutivo 611, firmado este 30 de noviembre del 2022, el presidente Guillermo Lasso dispuso que el salario básico unificado (SBU) para el 2023 será de USD 450. Es decir, USD 25 más que el aprobado en 2022. El Presidente de la República dispuso el incremento una vez que trabajadores y empleadores no lograron ponerse de acuerdo para establecer el SBU del próximo año. (pág. 1)

A partir de los decretos, los empleadores están obligados a cumplir con el pago mensual con el respectivo aumento, debido a que los decretos son de carácter obligatorio para todos los ciudadanos ecuatorianos, de esa manera, algunos negocios optaron por no contratar a más personal porque no cuentan con los recursos suficientes para poder pagar el salario básico unificado, además de cumplir con el pago de las obligaciones y beneficios establecidos a favor de los trabajadores.

Como primer aspecto, se puede determinar que para que exista una relación laboral y exista la obligación de realizar un contrato previo, se debe cumplir con varios requisitos como es la prestación de servicios lícitos, lo que se puede interpretar como la actividad que es considerada legal y que no perjudica ni pone en riesgo los derechos de las demás personas, que tiene como objetivo obtener una compensación económica a cambio de la actividad a realizar, lo que tiene concordancia con lo que establece Cañart (2017):

El objeto entonces deber ser lícito, legítimo, permitido por la ley y la costumbre; así mismo, debemos entender que en la relación de trabajo interviene la causa, es decir la razón por la que se realiza el contrato, esto es, el intercambio de trabajo por salario. Es necesario que la prestación de servicios o la realización de actividades que el trabajador deba efectuar este dentro de la ley y las buenas costumbres; no existe contrato laboral cuando este se acuerda para el cometimiento de ilícitos. (pág. 26)

Es así, que la actividad que se realice debe estar bajo los parámetros establecidos en la ley, caso contrario no se puede realizar un contrato laboral e incluso acarrearía problemas legales al realizar una actividad ilícita, por ende, los empleadores y trabajadores deben acatarse a lo que está previamente estipulado en la ley para que no existan conflictos y puedan trabajar de manera legal, con el fin de que sean regulados y protegidos por las autoridades encargadas de su bienestar.

El segundo aspecto, es la importancia de que las personas estén bajo dependencia para que se pueda realizar un contrato laboral, lo que hace referencia a la subordinación que se postula como una forma en donde el empleador le establece como realizar las actividades al trabajador a lo largo de la jornada y debe cumplir con las directrices impartidas de la mejor manera para que no exista conflictos, lo que tiene una estrecha relación con lo que establece Freire y López (2023) con respecto a la subordinación manifiestan que:

La relación laboral, se argumenta en la subordinación o dependencia a la que se obliga el trabajador para cubrir sus necesidades básicas a cambio de un estipendio por razón de quien hace las veces de empleador, sea una compañía, empresa o cualquier otra persona natural o jurídica que lo contrate, por lo que, el patrono puede impartir disposiciones y el asalariado posee la necesidad implícita de cumplir dichas directrices o mandatos. Por esta razón, surgió el Derecho del Trabajo, dada la carencia de protección hacia los trabajadores de posibles tratos o actos abusivos por parte de los empleadores, y que resultaren contrarios a sus derechos, con esto se consiguió lograr una armonía en las relaciones laborales entre empleador y trabajador. (pág. 41)

Es por esa razón, es necesario que exista un contrato laboral entre los empleadores y trabajadores, por el estado de subordinación, quedando en estado de indefensión. Por tal motivo, en los contratos laborales se establecen de manera escrita los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores con el fin de que no existan vulneraciones de derechos que están estipulados en el artículo 42 del Código del Trabajo donde se establecen las obligaciones del empleador, que en resumen son la responsabilidad de pagar las cantidades que correspondan al trabajador, instalar en los lugares de trabajo medidas de prevención, seguridad e higiene, realizar la debida indemnización a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) son obligaciones que deben cumplir los empleadores hacia sus trabajadores.

Algo relevante a considerar, son los beneficios sociales vigentes que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo, son de carácter obligatorio e importantes debido a su exigencia, que son: afiliación a al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pago por horas extras y suplementarias, pago de la decimotercera remuneración, pago de la decimocuarta remuneración, pago del fondo de reserva, vacaciones anuales y el pago de utilidades (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, 2014). Por ende, todos los trabajadores que presten sus servicios lícitos bajo dependencia laboral tienen derecho a recibir estos beneficios, como lo establece el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social (2001):

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION. - Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: a. El trabajador en relación de dependencia; b. El trabajador autónomo; c. El profesional en libre ejercicio; d. El administrador o patrono de un negocio; e. El dueño de una empresa unipersonal. (pág. 2)

Es así como, es necesario que se realice la afiliación al Seguro Social, caso contrario los empleadores que no lo realicen tendrán una sanción por no cumplir con lo que se manifiesta en la ley, lo que está establecido en el artículo 244 del Código Orgánico Integral Penal (2014):

Art. 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. - La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada. (pág. 93)

Se da certeza que, los beneficios sociales son importantes y obligatorios para cada empleador, con el fin de garantizar la protección necesaria a los trabajadores y puedan adquirir los beneficios para desenvolverse correctamente en la sociedad, ya que al estar afiliados al seguro pueden acceder a centros médicos, acceder a los préstamos quirografarios y a la jubilación que permiten ayudarse cuando no cuentan con recursos económicos al momento, así como lo establece el artículo 63 de la Ley de Seguridad Social (2001):

Art. 63.- PRESTAMOS QUIROGRAFARIOS.- El IESS podrá conceder a sus afiliados, con o sin relación de dependencia, que a la fecha de la solicitud del préstamo certifiquen al menos treinta y seis (36) imposiciones mensuales; a los jubilados por vejez; a los pensionistas por invalidez; a los pensionistas por riesgos del trabajo con incapacidad permanente total o permanente absoluta; y, a los pensionistas de montepío por viudedad, préstamos quirografarios por una cantidad de hasta sesenta (60) salarios básicos unificados del trabajador en general, a una tasa de interés anual promedio entre la tasa actuarial del IESS y la media de las tasas activas referenciales fijadas por el Banco Central del Ecuador en las 26 semanas anteriores a la concesión del préstamo quirografario. La tasa del préstamo será reajustada trimestralmente con los mismos parámetros. No se cobrará ningún tipo de comisión adicional al monto de la tasa. El fondo de reserva y el fondo capitalizado individual de cesantía automáticamente se constituyen en garantías del préstamo. El Consejo Directivo del IESS reglamentará, el monto del préstamo en función de la capacidad de pago del beneficiario del crédito que estará en relación directa con el porcentaje de los ingresos aportados al IESS que pueden comprometerse para pagar el préstamo; el plazo de cancelación del préstamo que será de hasta cinco años; las garantías personales o reales, que deberán rendir quienes no cuenten con los fondos referidos en el inciso anterior o que, contando con tales fondos, no cubran la totalidad del crédito; y, el trámite para el otorgamiento del préstamo. (pág. 22)

Por tal motivo, es importante para los trabajadores estar afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para garantizar el derecho a la salud y acceder a los préstamos que en algunos casos son necesarios para sustentar alguna calamidad que se presente, además son de carácter obligatorio para los trabajadores que están realizando la actividad laboral bajo dependencia.

El tercer aspecto que se debe tomar en cuenta para reconocer una relación laboral bajo dependencia, es que la remuneración será fijada previamente a la realización del servicio por el cual el empleado es contratado, el mismo que debe estar establecido en el contrato de trabajo para que ambas partes estén de acuerdo y no haya conflictos legales después, ya que es el pago mensual que recibirá el trabajador y que no dependerá del número de horas que el empleado ha trabajado o los resultados que ha obtenido, lo que tiene concordancia con el Código del Trabajo (2005) que estipula que:

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (pág. 29)

Es así como, el salario es lo que se obtiene por la prestación de un servicio que se establece previamente en el contrato laboral. Lara (2021) afirma que “La remuneración fija estandariza los salarios, es el método de compensación más generalizado entre empresas e industrias. Suele ser más práctico y sencillo en su aplicación. No ofrece por sí mismo retos personales o grupales” (pág. 56). Por ende, debe ser pagada mensualmente a cada trabajador que este laborando bajo un contrato previo.

Por tal motivo, es importante que se establezca la remuneración en el contrato de trabajo para que no exista conflictos entre el empleador y empleado sobre el pago de la actividad por la que fue contratado, de la misma manera para diferenciar entre el pago del horario establecido con las horas extraordinarias o suplementarias, ya que en Ecuador el horario no debe pasar de 8 horas diarias o si se sobrepasa el horario establecido, se debe cumplir con el pago de horas extras, en Ecuador la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). Por lo cual, se debe fijar horas diarias con el fin de que no exista explotación laboral.

Todo lo antes mencionado, hace referencia a los aspectos normativos que se toman en cuenta al momento de reconocer una relación laboral bajo dependencia, el cual se estipula en el artículo 8 del Código del Trabajo (2005):

Art. 8. - El 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 remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Estos parámetros son de carácter obligatorio para considerarse una relación laboral bajo dependencia, que los empleadores y trabajadores deben cumplir para que puedan desenvolverse en el ámbito laboral correctamente y cumplan con las obligaciones previamente estipuladas, con el fin de garantizar y proteger los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores y para evitar problemas legales a los empleadores, es por eso que, es necesario que se realice contratos laborales cuando la relación laboral cumple con los requisitos para considerarse una relación bajo dependencia para garantizar los beneficios de los trabajadores que están establecidos en la ley y son de carácter obligatorio para los empleadores.

### **Viabilidad de considerar el trabajo sexual como una relación laboral bajo dependencia**

Para el presente objetivo, es necesario identificar si la prestación de servicios sexuales en los centros de tolerancia, puede ser ratificado y concebido como una relación laboral en subordinación, es por eso que la presente investigación se enfoca en la normativa ecuatoriana establecida con respecto a la relación laboral bajo dependencia, que tiene características de carácter obligatorio las cuales son prestar servicios lícitos y personales, estar bajo dependencia y tener una remuneración fija, posteriormente contrastarlo con el trabajo sexual, para comenzar se puede argumentar que en la normativa constitucional ecuatoriana del 2008, se establece que todos los ciudadanos tienen derecho al trabajo, eso quiere decir que esa normativa también abarca a las trabajadoras sexuales, ya que es una obligación fundamental y esencial para garantizar el bienestar familiar y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Según Monesterolo (2020) existen varios principios que regulan el Derecho Laboral y que pueden ser aplicados a las trabajadoras sexuales, entre ellos encontramos:

- 1.- Libertad de trabajo, que tiene sus bases en la capacidad del trabajador a escoger la ocupación a la cual dedicará su esfuerzo, de acuerdo a sus capacidades e intereses personales con el fin de procurarse una vida digna y sin que esto implique renuncia alguna de sus derechos.



2.- Irrenunciabilidad, aun cuando el trabajador pueda escoger libremente a que labor dedicarse, no puede privarse de manera voluntaria a los derechos laborales que le corresponden.

3.- Igualdad y no discriminación, que refiere la imposibilidad de alterar la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo y salario digno.

4.- Continuidad o Estabilidad, que garantiza la posibilidad de la trabajadora a conservar su empleo y a no ser despedida sin causa justa, ni recibir indemnizaciones en el caso de la terminación de la relación laboral.

5.- Primacía de la realidad, al hablar de trabajadoras sexuales podemos encontrarlas expuestas a que sus empleadores pretendan simular una situación jurídica para evadir sus obligaciones patronales, en tal sentido al tener subordinación, prestación de servicios lícitos y personales, y, los pagos de una remuneración deberían prevalecer los hechos sobre las formas y garantizarse el acceso de este grupo laboral a recibir los beneficios que trae consigo el contrato laboral. (pág. 18)

En relación a los principios mencionados tanto el reconocimiento de los derechos laborales como el garantizar su estabilidad debe ser aplicado de manera inmediata cuando hablamos de trabajadoras sexuales, es el legislador el llamado a precautelar porque los empleadores disfracen la relación laboral con el fin de evadir obligaciones que deben suministrar a aquellas mujeres que dedican tiempo y esfuerzo a realizar las labores estipuladas por sus jefes inmediatos.

Es por eso por lo que, en el contexto de las trabajadoras sexuales que prestan sus servicios en los centros de tolerancia, se trata de demostrar mediante la investigación que cumplen con los requisitos establecidos en la ley ecuatoriana, para poder considerarse al trabajo sexual que realizan las mujeres en los centros de tolerancia como una relación laboral bajo dependencia o subordinación.

El primer requisito para considerarse una relación laboral bajo dependencia es prestar un servicio lícito como lo establece el artículo 8 del Código del Trabajo (2005):

Art. 8.- Contrato individual. - 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 remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (pág. 4)

En Ecuador el trabajo sexual no está tipificado en las normativas como un delito, por ende, se entiende que es una actividad lícita que cualquier persona mayor de edad puede ejercerla de manera libre y voluntaria, ya sea de manera autónoma o bajo dependencia, es por eso que se permite que existan espacios y establecimientos en donde se puede ofrecer el servicio sexual de manera legal, como lo establece León (2019):

La actividad sexual debe ser ejercida sin presión y en forma voluntaria, aunque esa voluntad se encuentre generalmente impuesta por las necesidades de subsistencia propias de la familia; en todo caso, la voluntariedad se mide por la no existencia de amenazas, presión o coacción inmediata que obligue a una persona a ejercer la actividad sexual retribuida sin contar con su consentimiento. La voluntariedad también está ligada a la capacidad legal para actuar: en Ecuador dicha capacidad se adquiere con la mayoría de edad, es decir, a los 18 años. En ese orden, las personas menores de edad no pueden realizar lícitamente esta actividad. (pág. 23)

Es por eso que, los dueños de los *night clubs* deben verificar minuciosamente la voluntariedad y la edad de las mujeres que quieran prestar sus servicios sexuales en su establecimiento, debido a que se puede considerar un delito el tener una persona trabajando sexualmente sin su voluntad y tener a una menor de edad, ya que se considera que carecen de voluntad legal para poder ejercer la actividad, es por eso que, a pesar de que el trabajo sexual voluntario no es ilegal, el involuntario si es considerado un delito, como se establece en el Código Orgánico Integral Penal (2014):

Art. 101.- Prostitución forzada. - La persona que obligue, exija, imponga, promueva o induzca a otra en contra de su voluntad para realizar uno o más actos de naturaleza sexual, será sancionada con pena privativa de libertad de trece a dieciséis años, en alguna o más de las siguientes circunstancias: 1. Cuando se aproveche de condiciones de vulnerabilidad de la víctima o se utilice violencia, amenaza o intimidación. (pág. 43)

Por lo tanto, es importante diferenciar entre la prostitución forzada y el trabajo sexual, con el fin de evitar que incrementen los delitos sexuales por la falta de regularización de este sector a consecuencia del no reconocimiento legal del mismo como un trabajo, además sirve para proteger a las trabajadoras sexuales, ya que se considera que trabajadoras sexuales viven en situación de desventaja y suelen padecer de un déficit de medidas de protección legal por los estigmas sociales y morales creados en contra de la actividad sexual, lo que aumenta su vulnerabilidad y las deja indefensas ante injusticias y arbitrariedades, por lo cual, se genera un rechazo a las trabajadoras en el ámbito social y laboral, lo que tiene relación con lo que establece Dolores (2005):

Las mujeres en situación de especial desventaja, suelen padecer además un déficit de medidas de protección legal e institucional. Esto va desde la pérdida legal de derechos económicos que afecta a las viudas, a la falta de reconocimiento a las parejas de hecho y a las parejas homosexuales y la falta de reconocimiento de su actividad como un trabajo, que padecen las prostitutas. La falta de estos reconocimientos aumenta la vulnerabilidad de cada sector y deja a las mujeres indefensas ante la arbitrariedad institucional. Las personas a las que se "protege" pierden autonomía y capacidad de organización. Sólo una cobertura legal apropiada permite el empoderamiento.

En el caso de las trabajadoras sexuales, se las ve como víctimas, siempre engañadas o manipuladas, y se las marginaliza de los colectivos profesionales o de las asociaciones vecinales. Se habla sobre ellas, pero sin escucharlas. Tampoco se respeta su imagen en los

medios de comunicación, ya que sólo son noticia cuando su situación particular permite reforzar los prejuicios previos. De una manera perversa, se manifiestan contra ellas los prejuicios raciales o étnicos y las condenas moralistas, cubierto todo ello de un lenguaje proteccionista. Sólo acabando con la estigmatización de los sectores más marginales, puede garantizarse una verdadera libertad de opciones para todas, lo que permitiría elegir las conductas independientemente de que éstas sean consideradas correctas o desviantes. (pág. 83)

Se demuestra la realidad de las trabajadoras sexuales que es la vulneración de los derechos laborales y fundamentales, por el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran, debido a que, no se ha reconocido la actividad sexual como una relación laboral, para que los empleadores cumplan con las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, con el fin de poder proteger integralmente a las trabajadoras sexuales y a los derechos que tienen todos los trabajadores al momento de realizar una actividad lícita bajo dependencia de otra persona, con el fin de que las autoridades competentes puedan regular a este sector comercial que ha sido blanco de muchas vulneraciones y discriminaciones.

El segundo requisito que cumple el trabajo sexual en los centros de tolerancia para que pueda ser reconocido legalmente como un trabajo, es estar bajo dependencia o también conocido como subordinación, en donde las mujeres que prestan sus servicios sexuales en los centros de tolerancias, están bajo la disposición de los dueños de los establecimientos, debido a que los dueños establecen actividades a cada trabajadora sexual, las cuales deben realizarse a lo largo de la noche hasta que cierren el establecimiento, lo que demuestra el estado de subordinación en la que se encuentran, como lo establece Rodríguez (2012):

Esta investigación abordará el fenómeno del “trabajo sexual” desde la sociología del trabajo, teniendo como premisa que las prostitutas no arriendan ni venden su cuerpo, sino que por el contrario son trabajadoras que ponen a disposición de un empleador su fuerza de trabajo en diferentes condiciones. nos interesa situarnos en espacios en donde esta relación contractual informal se desarrolle en marcos de subordinación y dependencia laboral como lo es el caso de saunas, night clubs y cafés-topless, pero que aparece como encubierta o no reconocida. En muchos de estos espacios se establecen vínculos de subordinación frente a un empleador (administrador o dueño del local) exigiéndose la concurrencia obligada al trabajo, el cumplimiento de un horario de trabajo, la vigilancia del desempeño de funciones y la remuneración diaria a la trabajadora por haber cumplido sus actividades. (pág. 10)

Partiendo de lo establecido, se evidencia que las trabajadoras sexuales ponen a disposición de los dueños de los centros nocturnos, su servicio sexual y su disposición para realizar cualquier actividad en el establecimiento, con el fin de obtener una retribución económica a cambio, lo que deja como evidencia la subordinación en la que se encuentran debido a que son los empleadores los que les determinan la

actividad que deben realizar durante la noche, como es vender los licores del establecimiento y en algunos casos limpiar, ya que, son disposiciones de los dueños y jefes directos, por lo que las trabajadoras deben cumplir con lo que se le disponga siempre y cuando no sea contrario a lo que establece la ley.

El último requisito establecido en la ley para considerarse una relación laboral bajo dependencia, es que la remuneración sea fijada previamente, el cual dependerá del horario por el cual son contratadas, que en los centros de tolerancia, los horarios de funcionamiento empiezan desde las 19h00 pm hasta las 03h00 am, lo que constituiría la jornada nocturna, en donde el empleador deberá pagar un porcentaje adicional por ser horario nocturno, además del pago de las horas extras si es necesario, como se establece en el artículo 49 y 55 del Código del Trabajo (2005):

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento. (pág. 23)

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones: 1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno; 3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y, 4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

A pesar de que no se cumpla con el pago establecido en la ley, si se cumple con el requisito para considerarse una relación laboral, ya que al momento de que se le da una retribución a cambio de la actividad, se considera que existe una relación laboral en donde los dueños de los *night clubs* pagan una tarifa previamente fijada con las trabajadoras sexuales. Es por eso, que se debería realizar acuerdos contractuales especiales con respecto a la especificación de los horarios para que no exista explotación laboral y pagos injustos, como lo establece Rodríguez (2012):

La figura contractual formal se vuelve un privilegio o una distinción destinada sólo a las 'leales', término referido a aquellas trabajadoras con mayor antigüedad, regularidad laboral y buen desempeño en el local. De esta manera, para el resto el aspirar a ser contratadas formalmente

adquiere significaciones dispares, por un lado, se percibe como mayor protección frente a la variabilidad de los ingresos en especial los días malos donde no van clientes o frente a situaciones de enfermedad. Y por otro, se percibe como innecesario e indeseado ya que implica mayores descuentos (sistema de previsión de salud, de vejez y cesantía) en la remuneración. (pág. 80)

Basándose en aquello, se demuestra que las trabajadoras sexuales que tienen el privilegio de ser contratadas por su antigüedad, tienen más protección debido a que se realiza un contrato laboral, en donde se les da una remuneración mensual a pesar de que algunos días no vaya clientes y no haya actividad en el establecimiento, además de los beneficios laborales obligatorios para cada trabajadora, lo que permite garantizar sus derechos laborales y fundamentales de las mujeres que ejercen esa actividad.

Lo que demuestra el estado de indefensión de las trabajadoras sexuales que no se les realizan un contrato, dejándolas sin paga cuando no hay personas que acudan a los establecimientos, lo que genera inestabilidad económica y vulneraciones de derechos ya que, al no poder recibir una remuneración estable, no pueden desenvolverse correctamente, porque no saben si el día de mañana podrán obtener un pago para poder comprar sus cosas y desenvolverse en una vida digna y decorosa, generando inseguridad e inestabilidad laboral y económica, como sucedió en la pandemia del Covid-19 donde las trabajadoras sexuales al no estar trabajando bajo un contrato quedaron a la deriva sin tener una remuneración económica, a raíz de eso, ha causado preocupación en las trabajadoras sexuales como lo establece Aguirre (2020):

El no reconocimiento de esta labor como trabajo y la estigmatización que prevalece sobre las personas que lo ejercen, inhibió a las trabajadoras sexuales de poder invocar derechos, aún en una situación de emergencia como la que supone la pandemia de COVID-19. Muchas tuvieron que suspender de manera repentina su trabajo. La falta de protección social provocó que se encontraran rápidamente en necesidad económica, sin posibilidad incluso de poder proveer las necesidades básicas a sus dependientes. Por esta razón, otras decidieron, pese al riesgo de contagio, seguir laborando para generar los ingresos necesarios para mantenerse ellas y a sus familias. (pág. 8)

Se expone, la clara inestabilidad que tienen las trabajadoras sexuales respecto a la remuneración, como consecuencia de que la actividad sexual no está regulada legalmente como un trabajo, por lo cual se realiza de manera informal y no se fija un sueldo mensual, lo que permite a los empleadores quedarse exentos de pagar una remuneración justa cuando el establecimiento no cuente con fondos por la falta de

personas que acudan al centro nocturno, que a diferencia de los trabajos que cuentan con un contrato previo, en donde los empleadores están obligados a pagar una remuneración aun cuando no haya actividad laboral, siendo uno de los beneficios de tener un contrato laboral.

Una vez establecido el cumplimiento de los requisitos para considerarse una relación de dependencia por parte del trabajo sexual, se evidencia que existe congruencias por la falta de aplicabilidad de la ley, por ende, es necesario analizar hasta qué punto se garantizan los beneficios que genera la relación de dependencia, el cual en Ecuador, debido a la falta de reconocimiento del trabajo sexual como un generador de relación laboral, los empleadores no cumplen con las obligaciones establecidas por la ley y operan de manera informal, se considera de esa manera porque no realizan contratos de trabajo con las trabajadoras sexuales, como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023):

Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores. (pág. 1)

Lo que deja como realidad, que existe informalidad por parte de los empleadores con las trabajadoras sexuales porque no se les realiza un contrato, por lo tanto, no está registrado por la normativa competente que es el Código del Trabajo y se demuestra la falta de aplicabilidad de la ley por parte de los dueños de los centros de tolerancia, debido a que se demuestra que se cumple con todos los requisitos establecidos en la norma para considerarse una relación laboral bajo dependencia y se debería garantizar todos los derechos laborales de las mismas, vulnerando y dejando en estado de indefensión a las trabajadoras sexuales.

Una evidencia de esto, es el incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores de los centros de tolerancia, que en la sentencia mencionada en el capítulo II del Juzgado 63 Penal Municipal y Quinto Penal del Circuito de Bogotá en el expediente No. T-2384611, emitida el 13 de agosto de 2010, la cual es una acción de tutela promovida por una trabajadora sexual en contra del Bar Pandemo, en donde la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional resolvió conceder el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad de trato ante la ley, a la no

discriminación, al trabajo, la seguridad social, la dignidad, la protección de la mujer en estado de embarazo, el derecho del que está por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

Ordenar al señor ZOTO como propietario del establecimiento de comercio PANDEMO que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, cancele a la accionante: i) Una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días; y ii) las doce (12) semanas de salario como descanso remunerado a que tiene derecho. Estas obligaciones dinerarias se deberán calcular sobre la base del salario mínimo mensual vigente al momento en que la peticionaria fue despedida y ordenar a la Defensoría del Pueblo apoyar, acompañar y vigilar el pleno cumplimiento del presente fallo, con el fin de garantizar de manera efectiva los derechos aquí protegidos.

Se evidenció la importancia de reconocer el trabajo sexual como una relación laboral, para garantizar los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales, los beneficios que tienen todo trabajador para desenvolverse correctamente en la sociedad y para que se realice un contrato de trabajo con el fin de regular la relación entre los empleadores y trabajadores. También sirve para resolver las controversias de manera rápida a través de la autoridad competente que es el Juez de lo Laboral, el cual es el encargado de resolver las controversias que se susciten, como en el caso mencionado, la trabajadora sexual se ha visto afectada en el ámbito laboral debido a que por el estado de gestación fue despedida sin ninguna justificación y sin el pago de despido intempestivo, además de que no se le dio el plazo que obligatoriamente tiene por periodo de maternidad y de lactancia, dejando como evidencia las vulneraciones de derechos laborales. A partir de la sentencia antes mencionada, se evidencia la importancia de reconocer el trabajo sexual como una relación laboral, para garantizar los derechos fundamentales de las trabajadoras sexuales, los beneficios que tienen todo trabajador para desenvolverse correctamente en la sociedad y para que se realice un contrato de trabajo con el fin de regular la relación entre los empleadores y trabajadores, también sirve para resolver las controversias de manera rápida a través de la autoridad competente que es el Juez de lo Laboral, el cual es el encargado de resolver las controversias que se susciten, como en el caso mencionado, al no estar regulada la relación laboral, la joven se encontraba en

prostitución forzada, que es cuando una persona obliga, exige, impone, promueve o induzca a otra en contra de su voluntad para realizar uno o más actos de naturaleza sexual, será sancionada con pena privativa de libertad de trece a dieciséis años (Ecuador, Asamblea Nacional, 2014). Lo que genera vulneraciones a sus derechos fundamentales por la falta de regularización a este sector.

También, se realiza un análisis y estudio sobre encuestas realizadas en un trabajo de investigación, titulado “Los derechos laborales frente al trabajo sexual en los centros de tolerancia” para la obtención del título de abogada elaborado en el año 2017, en el cual se realizaron encuestas a las trabajadoras sexuales, a los dueños de los centros de tolerancia y a los jueces y abogados especialistas sobre el tema del trabajo sexual, en la cual Vallejo (2017) determinó mediante las encuestas que:

La inexistencia de los derechos laborales en los centros de tolerancia y analizando la realidad, se puede acotar que el trabajo sexual bajo dependencia cumple con las formalidades y requisitos para que sea considerado un trabajo, sin embargo no se cumple con la correcta aplicabilidad del principio de igualdad, el de no discriminación y el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado; pues no existe ninguna normativa que garantice el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales. Realizando un estudio de diferentes legislaciones se determinó que aún nos queda mucho por modificar, ya que esta actividad al ejercerla de forma libre y voluntaria está siendo aceptada, y al no ser ilícita constituye un antecedente para ser analizado, de modo que concluimos que necesariamente requiere atención. (pág. 91)

Se expresa que los jueces y abogados especialistas en la rama del trabajo sexual están de acuerdo con que se considere la actividad sexual como un generador de relación laboral bajo dependencia, con el objetivo de proteger los derechos de los ciudadanos ya que las leyes establecidas también abarca a las trabajadoras sexuales, sin embargo, a lo largo de los años han sido discriminadas y no se les ha prestado la atención necesaria para protegerlas y garantizarles sus derechos fundamentales, siendo víctimas de muchas injusticias como es la falta del reconocimiento de sus beneficios laborales que legalmente son de obligatorio cumplimiento para los empleadores, además de sufrir abuso de poder por parte de los empleadores por ende es necesario reconocerlas legalmente para cesar la vulneración y discriminación de las que actualmente son víctimas.

Es por eso que, se demuestra la viabilidad de reconocer el trabajo sexual como un generador de relación laboral con el objetivo de que se realicen contratos entre las trabajadoras y los dueños de los centros de tolerancia para garantizarles sus derechos laborales y fundamentales, en donde se establezcan las obligaciones, los



horarios y los beneficios que van a tener al momento de prestar sus servicios bajo su mandato, así mismo fijar la remuneración y las comisiones que se generen diario, el cual sirve para disminuir el alto índice de discriminación, de asesinatos y de abuso de poder a la que están expuestas las trabajadoras sexuales, por el estado de vulnerabilidad, por la falta de regularización y por la falta de aplicabilidad de la ley, además de que se demostró que el trabajo sexual si cumple con los requisitos que se establece para ser considerado una relación laboral bajo dependencia y por ende los empleadores deben cumplir con lo que está establecido en la ley y con los beneficios que tienen las trabajadoras sexuales.

### **Fundamentar la pertinencia de generar derechos laborales para las personas que brindan el servicio sexual**

Después de la revisión exhaustiva se puede referir que el artículo 8 del Código del Trabajo y el artículo 33 de la Constitución hacen referencia al trabajo en Ecuador, en donde los dos se fundamentan y permiten identificar los requerimientos para considerarse una relación laboral bajo dependencia, los que son: el trabajo es un derecho económico que permite a las personas garantizar una vida digna y puede ser libremente escogido y para que exista la obligación de realizar un contrato de trabajo la persona debe prestar sus servicios lícitos, estar bajo subordinación y que la remuneración sea previamente fijada.

Con respecto a las trabajadoras sexuales, las mujeres que deciden ejercer esa actividad lo hacen de manera libre y voluntaria, es decir que no están obligadas a realizar los actos sexuales, lo que cumple con lo establecido en el artículo 33 de la Constitución (2008):

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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. (pág. 19)

Se demuestra que, el trabajo es libremente escogido y aceptado, por lo tanto, debería establecerse legalmente como un trabajo, aquello tiene relación con lo que manifiesta la Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina (AMMAR) (2020):

El trabajo sexual es la actividad voluntaria y autónoma de ofrecer y/o prestar servicios de índole sexual a cambio de un pago para beneficio propio. Somos mayores de 18 años que ejercemos

el trabajo sexual por voluntad propia. Por ese servicio nosotras cobramos y es un intercambio comercial como el de muchos otros servicios. Buscamos entonces ser reconocidas como trabajadoras por ley, poder facturar a través del Mono tributo, tener obra social, derechos y obligaciones como todos los trabajadores y trabajadoras. (pág. 1)

Se evidencia la voluntariedad de las trabajadoras sexuales al momento de ejercer esa actividad con el fin de obtener a cambio una remuneración económica para poder acceder a los servicios básicos para subsistir en la sociedad, como es acceder a la salud, vivienda, vestimenta, alimentación, entre otros, con el fin de garantizar el bienestar propio y de sus dependientes.

Asimismo, se demuestra que las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 8 del Código del Trabajo que establece que para considerarse un trabajo bajo dependencia, la persona debe prestar un servicio lícito, que con respecto a la actividad sexual en Ecuador no está tipificada legalmente como un delito, por lo que se considera legal y se puede ejercer siempre y cuando sea de manera libre y voluntaria para que no incurra la prostitución forzada, aquello permite a las mujeres mayores de edad ejerzan la actividad sexual en Ecuador.

Continuando con el apartado, las trabajadoras sexuales que prestan sus servicios en los centros de tolerancia están bajo subordinación, debido a que los dueños de los centros nocturnos les establecen el horario y ellas deben acatar con el fin de que se lleve a cabo un correcto funcionamiento del mismo, por lo tanto, las trabajadoras sexuales están en estado de subordinación al estar ejerciendo la actividad bajo el mando de los dueños de los *night clubs*, lo que cumple con lo previamente establecido; la subordinación por tanto podría entenderse más allá de la fijación de un horario de trabajo, como la obligación de la trabajadora sexual en cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por su empleador para el mejor desarrollo de sus funciones dentro de su lugar de trabajo, básicamente podríamos definir a la subordinación como el deber de obediencia del trabajador frente a su empleador, traduciéndola como una “potestad de mando funcional”.

En el mismo contexto, a las trabajadoras sexuales al entrar a trabajar en los centros nocturnos se establece previamente la remuneración que va a obtener al estar ejerciendo la actividad dentro del establecimiento, además se pone en su

conocimiento el porcentaje que debe pagar al dueño del establecimiento, aunque no esté fijado dentro de un contrato, por lo que, cumple con lo señalado que es dar una remuneración a cambio de una actividad para considerarse un trabajo bajo dependencia. Aun cuando se evidencia que cumple con los requisitos, el trabajo sexual no es legalmente reconocido, generando vulneraciones de derechos a las mujeres que ejercen esa actividad, como lo establece la doctrinaria Vallejo (2017):

Los derechos laborales de quienes ejercen el trabajo sexual, no están reconocidos de forma que no existe normativa referente al tema, pues sus derechos y principios están siendo vulnerados por quienes están bajo subordinación, efectivamente cumplen con requisitos laborales para que sea considerado un trabajo, sin embargo, la legislación ecuatoriana no la ha implementado, aun cuando tampoco está prohibida. (pág. 19)

Por lo cual, se ve reflejado las injusticias contra las trabajadoras sexuales por no considerar la actividad sexual legalmente como un trabajo, a pesar de que es lícito no ha sido tomado en cuenta en las legislaciones ecuatorianas y no se han creado normativas especiales sobre este sector para garantizar la tutela de sus derechos fundamentales, además tendría beneficios tanto para las trabajadoras sexuales como para el Estado ecuatoriano, ya que mediante la regulación de la relación laboral se puede disminuir la discriminación, la prostitución forzada, la violencia contra las trabajadoras sexuales y acceso a la seguridad social, lo que tiene relación con lo que establece la página web Global Network of Sex Works Projects (2020)

Enmarcar al trabajo sexual como trabajo no sólo reduce el estigma de los demás, sino también el estigma interno. SWOP Behind Bars [SWOP Detrás de las Rejas] distribuye boletines informativos a las personas que ejercen el trabajo sexual en Estados Unidos. La organización regularmente recibe cartas en las que se expresa que el enfoque de derechos del boletín ha cambiado la forma en que las personas que ejercen el trabajo sexual ven sus propias experiencias— ya no se juzgan por ejercer el trabajo sexual. Tratar el trabajo sexual como trabajo también permite que los aspectos positivos del trabajo sexual, incluidos los beneficios financieros, la flexibilidad, la independencia, la satisfacción en el trabajo y el sentido de proporcionar un servicio importante, sean compartidos sin vergüenza. (pág. 9)

Es por eso que, se debe reconocer el trabajo sexual como un generador de relación laboral, para garantizar el goce de sus derechos laborales y los beneficios que por ley les corresponde al realizar una actividad que es considerada lícita por ser de libre y voluntaria realización por parte de mujeres mayores de edad, además es relevante que ellas sean afiliadas al Seguro Social por parte de sus empleadores, para que puedan acceder a los hospitales para garantizar su vida y salud debido a que la actividad sexual es muy riesgoso porque pueden adquirir alguna enfermedad de transmisión sexual por alguno de sus cliente, además porque cuando llegan a una

cierta edad ya no podrán ejercer la actividad sexual y con el seguro pueden recibir la jubilación para que tengan una mensualidad y logren subsistir y mantenerse, como lo establece la página web Global Network of Sex Works Projects (2020):

Las protecciones sociales proporcionan garantías económicas durante los períodos en los que las personas sean incapaces de trabajar debido al desempleo, la enfermedad, la discapacidad o la vejez. Cuando las personas que ejercen el trabajo sexual son empleadas como trabajadoras, pueden acceder a la gama de protecciones sociales estatales o privadas a las que todos los trabajadores deberían poder acceder. Estas pueden incluir pagos por enfermedad, pensiones, beneficios por desempleo, beneficios por maternidad o paternidad, beneficios por incapacidad y compensación por lesiones en el trabajo, (pág. 15)

Lo anteriormente citado, hace referencia a la importancia de garantizarles los beneficios laborales a las trabajadoras sexuales, con el fin de protegerlas íntegramente en su futuro, debido a la actividad que ejercen es importante tomar en cuenta a este sector, con el fin de proteger y garantizar sus derechos laborales y fundamentales para que no exista discriminación y violencia en su contra por el estado de subordinación en el que se encuentran.

Basándose, en la doctrina y jurisprudencia se fundamenta la pertinencia de considerar al trabajo sexual que se realiza en los centros de tolerancia, como una relación laboral, con el fin de que se reconozca legalmente en el Código del Trabajo ecuatoriano, para que pueda garantizar los derechos, obligaciones y beneficios que tienen las trabajadoras al momento de prestar un servicio lícito y que deberían también acatarse a las trabajadoras sexuales.

Para continuar con el presente apartado, se realiza una propuesta para que el trabajo sexual sea considerado una relación laboral que se realiza bajo dependencia con el fin de mejorar el problema, para evitar y cesar las vulneraciones de derechos laborales y fundamentales de las trabajadoras sexuales. Es por eso que, es pertinente realizar contratos especiales que tengan como marco básico el Código del Trabajo del 2005 y que el Ministerio del trabajo promulgue una normativa jurídica de protección a este tipo de personas por la especificidad de la actividad que realizan o que los Municipios realicen un programa de concientización para los dueños de los establecimientos de diversión nocturna.

Para lograr lo antes mencionado, primero se debe realizar una etapa de concientización en este programa de resolución de la problemática, con el fin de que

los empleadores entiendan y comprendan la necesidad de garantizarles los derechos laborales como es afiliarlas al IESS y realizar un contrato a las trabajadoras sexuales que están bajo relación de dependencia, para aquello, el programa de concientización es importante para que los empleadores sepan la importancia de regirse y cumplir con las leyes previamente establecidas, como lo establece Roque y Juárez (2018):

Un programa de concientización también es una ayuda para que las personas comprendan la importancia de seguir las reglas y de los beneficios al tomar medidas que ayuden a incrementar la seguridad de sus datos. El objetivo principal de un programa de concientización es cambiar comportamientos, hábitos y actitudes; algunos recursos para lograrlo incluyen seminarios, entrenamientos en línea, vídeos, correos electrónicos, posters y juegos. Este objetivo se debe cumplir a través de un proceso continuo a largo plazo y debe cuidarse de no saturar a los usuarios con demasiada información a la vez. (pág. 5)

Por tal motivo, es importante realizar los programas de concientización con el fin de cambiar la ideología de las personas con respecto al trabajo sexual y a las mujeres que ejercen la actividad, de la misma manera, para demostrarles a los empleadores la importancia de garantizar los derechos laborales de las trabajadoras sexuales, para que ellas puedan desenvolverse correctamente y garantizar sus derechos fundamentales, con el objetivo de cesar las vulneraciones de derechos a consecuencia del no reconocimiento legal del trabajo sexual como generador de relación laboral bajo dependencia, dejando en indefensión a las mujeres que prestan sus servicios sexuales con el único objetivo de recibir una remuneración económica como cualquier otro trabajador que desempeña otra actividad lícita.

Posterior al programa de concientización, es importante que, pasado un tiempo, se cree una norma jurídica que establezca una disposición sobre el trabajo sexual para que sea reconocido legalmente como un trabajo, con el fin de que se realice de manera formal y se realicen contratos laborales entre los dueños de los establecimientos de diversión nocturna y las trabajadoras sexuales, pero debido a la actividad que se realiza, es necesario que se consume un contrato especial, el cual se basa en establecer cláusulas especificando las actividades que van a realizar, los horarios, la remuneración que van a recibir mensualmente, vacaciones y los debidos descuentos para afiliarse al IESS, la disposiciones son de obligatorio cumplimiento para los dueños de los *night clubs* y las trabajadoras nocturnas, esta modalidad de contrato es considerado imparcial ya que se busca la igualdad de ambas partes, como lo establece Brito y Pérez (2022):

Se debe puntualizar también, que la relación entre estos dos elementos indispensables de la relación laboral, se ve friccionada debido a que, por un lado, el trabajador busca tener un trabajo digno con la finalidad de obtener un ingreso económico para satisfacer necesidades esenciales de su familia; y, por otro lado, el empleador, requiere de garantías necesarias a fin de que su negocio, empresa o emprendimiento, pueda tener el éxito requerido. Este tipo de contrato busca ser una ayuda tanto al empleador como al trabajador, a fin de que ambos, busquen acuerdos que lleven cierto grado de equidad para ambas partes, sin que dichos acuerdos vulneren derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, en los Tratados Internacionales y en la ley. (pág. 382)

Mediante la realización del contrato, se puede establecer los derechos y las obligaciones de ambas partes de manera equitativa para no perjudicarse mutuamente, además si existiere algún conflicto se puede resolver de manera rápida con el contrato establecido, ya que, si una de las dos partes no cumple con lo establecido se evidenciará de manera eficaz, porque aquello estará establecido en el contrato laboral, el cual antes de consumarse ambas partes deben estar de acuerdo con lo establecido debido a que es de carácter obligatorio y es importante que cumplan con lo escrito en el contrato

Es por lo antes establecido, que se evidencia la pertinencia de generar derechos laborales para las trabajadoras sexuales que realizan la actividad sexual en los centros de tolerancia, entre ellos, realizar un contrato laboral para cesar la vulneración de derechos de la que actualmente son víctimas y a su vez garantizar los beneficios establecidos de obligatorio cumplimiento para los empleadores al momento de contratar a una persona para que realice una actividad bajo su dependencia.

Así también es menester mencionar que, con el reconocimiento de las trabajadoras sexuales como parte del grupo de trabajadores bajo la protección del Código de Trabajo, se generan obligaciones pecuniarias para el empleador que deberán ser de inmediato cumplimiento con la celebración de un contrato laboral, para el efecto mencionaremos algunos de los beneficios económicos sobre los cuales tendrían derecho las mencionadas trabajadoras, como lo establece Monesterolo (2020):

1.- Remuneración justa y proporcional al trabajo realizado, que no sea inferior al salario mínimo estipulado.

2.- Reconocimiento del pago de acuerdo a la jornada en la que la trabajadora labore, sea ordinaria sin recargo alguno desde las seis de la mañana hasta las siete de la noche o en jornada nocturna con un recargo del veinticinco por ciento cuando el horario de trabajo este comprendido entre las siete de la noche hasta las seis de la mañana, en ambas jornadas el tiempo de trabajo no puede ser superior a ocho horas diarias ni cuarenta semanales, si el trabajador prestará sus servicios fuera de este límite de tiempo, se vería beneficiado del pago de horas suplementarias y extraordinarias.

3.- Días de descanso obligatorio en donde encontramos sábados, domingos y feriados, en los señalados el trabajador no estará obligado a realizar trabajo alguno, si lo realizará deberá ser compensado con el pago de horas extraordinarias. Parte del descanso obligatorio se encuentra estipulado en nuestro Código de Trabajo al hablar del período anual de vacaciones del cuál debe disfrutar todo trabajador.

4.- Pago de remuneraciones adicionales como la décimo tercera remuneración o bono navideño y la décimo cuarta remuneración conocida también como bono escolar.

5.- Derecho al pago de Fondos de Reserva.

6.- Derecho a ser partícipe de las utilidades generadas por la empresa o en este caso el centro de diversión nocturna.

7.- Contar con los permisos establecidos por maternidad o lactancia.

8.- Al cumplir más de veinticinco años de servicio para su empleador ser beneficiario de la jubilación patronal.

9.- De encontrarse cumplidos los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social contar con una jubilación entregada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

10.- Ser indemnizada la trabajadora sexual en el caso de que la relación laboral termine y recibir los montos que le correspondan legalmente por su salida del lugar de trabajo.

En tal virtud es necesario que el legislador procure el cumplimiento de los principios rectores del Derecho Laboral con el fin de evitar discriminación, la irrenunciabilidad y dejar en indefensión a las trabajadoras sexuales, con el reconocimiento de sus derechos laborales y de la obligatoriedad de celebrar un contrato de trabajo en donde se establezcan condiciones justas para desarrollar esta actividad laboral, podremos encontrarnos frente a un avance en lo que a legislación laboral se refiere, evitando la precarización y nuevas formas de esclavitud.

## **CAPÍTULO V**

### **REFLEXIONES FINALES**

En el presente capítulo, se desarrolla el análisis de la pertinencia de la regulación del trabajo sexual como acto generador de una relación laboral bajo dependencia en el Código del Trabajo ecuatoriano, en donde se consolidan las posturas finales obtenidas luego de concluir el proceso investigativo. Para llegar a estas reflexiones finales, se realizó una extenuante revisión de varios documentos como leyes, normas, reglamentos, sentencias, jurisprudencias, doctrina, entre otros, con la finalidad de impregnarse al cumplimiento de los objetivos específicos, de lo expuesto surgen las siguientes conclusiones, recomendaciones y reflexiones sobre el tema planteado:

#### **Conclusiones**

Con respecto al primer objetivo, que indica que se debe identificar los criterios normativos establecidos para el reconocimiento de relación laboral bajo dependencia en la legislación ecuatoriana, se concluye que hay varios requisitos necesarios para que un trabajo sea reconocido legalmente como una relación laboral bajo dependencia, que son: una persona debe prestar sus servicios lícitos y personales, estar en estado de subordinación o dependencia y que se pague una remuneración económica fijada previamente a la realización de la actividad. Además, de que las personas al momento de ser contratadas bajo relación de dependencia deben ser mayores de edad y realizar la actividad laboral de manera libre y voluntaria para que pueda tener efectos jurídicos el contrato laboral realizado.

Seguidamente, con referencia al segundo objetivo que establece determinar la viabilidad de considerar que en el trabajo sexual se genera una relación laboral bajo dependencia, se llegó a la conclusión de que es importante y necesario que se considere al trabajo sexual como una relación laboral para que se pueda realizar contratos laborales con el fin de disminuir el índice de prostitución forzada, tener mejor control sobre este sector y garantizar los derechos fundamentales de las mujeres que ejercen esta actividad, ya que muchas de ellas son jefas de hogar y buscan el bienestar de su familia para poder acceder a servicios necesarios para desenvolverse correctamente como es la alimentación, vestimenta, salud, vivienda, entre otros, asimismo, es importante que se les garantice los beneficios sociales que cada



trabajador debe tener al estar bajo dependencia, como es la afiliación al seguro social, pago de décimo tercero y cuarto con el fin de garantizar el bienestar de sus hijos u dependientes, ya que es una actividad lícita que cumple con los requisitos para ser considerado legalmente como un trabajo bajo dependencia.

Asimismo, con relación al tercer objetivo que se basa en fundamentar la pertinencia de generar derechos laborales para las personas que brindan el servicio sexual, se demuestra mediante doctrina y jurisprudencia que las trabajadoras sexuales cumplen con todos los requisitos estipulados en las leyes ecuatorianas, para que sea considerado legalmente como un trabajo y pueda ser reconocido en el Código del Trabajo, de la misma manera existen varios argumentos a favor del reconocimiento de la actividad sexual como trabajo, lo que permite demostrar la pertinencia e importancia de tomar en cuenta a este sector laboral.

### **Recomendaciones o Reflexiones**

Se recomienda al Ministerio de Trabajo tomar en cuenta a las trabajadoras sexuales que realizan la actividad sexual en los centros de tolerancia y establecer medidas necesarias para precautelar su bienestar, proteger y evitar vulneraciones de derechos laborales y fundamentales, debido a su situación de subordinación necesitan la protección necesaria para que no exista discriminación, abuso de poder, pagos injustos, violencia, disminuir el índice de trata de personas y la prostitución forzada. Además, realizar controles mensuales dentro de los night clubs para verificar que se estén realizando las actividades legal y correctamente, el cual se debería realizar mediante una autoridad competente estableciendo leyes a favor de las trabajadoras sexuales.

Se recomienda a la Universidad Iberoamericana del Ecuador (UNIB.E), que dentro del proceso de formación académica se amplíe el tema de los derechos laborales y más aún con un tema complejo como lo es el trabajo sexual, esto se podría realizar otorgando espacios de conferencias en las cuales especialistas en el ámbito analicen la situación laboral de las trabajadoras sexuales y socialicen a los estudiantes, de igual manera, realizar más talleres con casos prácticos en donde puedan aplicar estos conocimientos.

Se recomienda a los estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Iberoamericana del Ecuador (UNIB.E) hacer investigaciones con respecto al reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales que están bajo dependencia, para proteger a las mujeres que ejercen esta actividad sexual, debido a que ellas necesitan de profesionales del derecho que se preocupen por el bienestar ciudadano, para aquello se puede adquirir información a través del presente trabajo de titulación, artículos científicos, contenidos de la materia de derecho laboral, entre otras, los cuales van a servir de apoyo para poder realizar una investigación exhaustiva y amplia sobre el tema.

Se recomienda a los ciudadanos ecuatorianos investigar e informarse sobre los derechos vulnerados de las trabajadoras sexuales a lo largo de los años, para que puedan concientizarse sobre el tema y ver la importancia de que se proteja de manera eficaz la actividad sexual, generando programas de concientización para que llegue a más personas y el Estado ecuatoriano tome en cuenta al sector laboral para que sea reconocido legalmente como un trabajo.

Se recomienda a los futuros investigadores tomar en cuenta la situación social y económica en la que se encuentran las trabajadoras sexuales, para que pueda realizar la investigación de acuerdo con la realidad legal y laboral de la actividad sexual, de la misma manera investigar sobre las vulneraciones de los derechos y los beneficios que se obtendrían al reconocer legalmente el trabajo sexual tanto para las trabajadoras sexuales como para el Estado ecuatoriano. Además, demostrar que las trabajadoras del sexo cumplen con los requisitos para considerarse una relación laboral bajo dependencia, lo que se puede demostrar mediante una investigación profunda en las normas, trabajos de titulación, artículos de periódicos, leyes, libros y páginas web.

Para que se garantice los derechos laborales de manera transparente, considero que el Estado ecuatoriano mediante el Ministerio de Trabajo debe establecer unidades especializadas que se encarguen de las vulneraciones de derechos laborales, como se evidencia en el presente trabajo de titulación, la actividad sexual en los centros de tolerancia no ha sido reconocida legalmente como un trabajo a pesar de que si cumple con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo ecuatoriano, demostrando la

falta de aplicabilidad de la ley en algunos sectores que social y moralmente son discriminados por las ideologías establecidas por la sociedad, dejando en estado de vulnerabilidad a las familias que dependen de las trabajadoras sexuales.

## REFERENCIAS

- Absalon, A. (2004). *La construcción del objeto y los referenets teoricos en la investigación social*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Acción de Tutela, T-2384611 (Juzgados 63 Penal Municipal y Quinto Penal del Circuito de Bogotá 13 de agosto de 2010). Recuperado el 30 de mayo de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-629-10.htm#:~:text=Indica%20que%20tambi%C3%A9n%20la%20Constituci%C3%B3n,libertad%20en%20caso%20de%20irrespeto>.
- Aguirre, L. (2020). *Trabajadoras sexuales frente al Covid-19. Desprotección social y precariedad de derechos*. El Salvador: Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17056.pdf>.
- Alfonso, T., & Absalón, J. (2004). *La Práctica Investigativa en Ciencias Sociales*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Amor Acedo, L. (agosto de 2005). Trabajo autónomo: esta es nuestra filosofía. *Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Colectiva*(52), 41-47. Recuperado el 28 de junio de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405206.pdf>.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: EPISTEME, C.A. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.
- Armijo, P. (09 de Junio de 2022). Trabajadoras sexuales se niegan a firmar acuerdo planteado por Municipio. *El Comercio*.
- Asamblea Nacional. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2014). *Reglamento para el Control y Funcionamiento de los establecimientos donde se ejerce el Trabajo Sexual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Bistagnino, P. (11 de febrero de 2020). *Conocen la prostitución en carne propia y tienen posturas opuestas: por qué algunas creen que es trabajo y otras que es explotación*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/sociedad/2020/02/11/conocen-la-prostitucion-en-carne-propia-y-tienen-posturas-opuestas-por-que-algunas-creen-que-es-trabajo-y-otras-que-es-explotacion/>.
- Brito, D. y. (25 de 04 de 2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *Digital Publisher*, 380-392. Recuperado el

05 de 07 de 2023, de Digital Publisher: file:///C:/Users/User/Downloads/1161-Art%C3%ADculo-9635-1-10-20220627.pdf.

- Cabanellas, G. (2008). Diccionario Jurídico Elemental. En G. Cabanellas, *Diccionario Jurídico Elemental* (pág. 505). Obtenido de [https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898\\_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168](https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168).
- Cañart, D. (2017). *Reforma al artículo 4 de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral*. Loja: Universidad Nacional de Loja. Recuperado el 25 de Junio de 2023, de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18724/1/Diego%20Fernando%20Ca%C3%B1art%20Alvarado.pdf>.
- Care. (enero de 2021). Obtenido de Care: <https://www.care.org.ec/asamblea-aprueba-convenio-190-de-la-oit-para-poner-fin-a-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-2/#:~:text=El%20Convenio%20190%20establece%20que,diversidades%20sexo%20gen%C3%A9ricas%2C%20entre%20otras>.
- Care. (02 de junio de 2022). Obtenido de Care: <https://www.care.org.ec/2-de-junio-dia-internacional-por-los-derechos-de-las-trabajadoras-sexuales-el-trabajo-sexual-es-trabajo-y-debe-dignificarse/#:~:text=En%20Ecuador%20el%20trabajo%20sexual,explotaci%C3%B3n%20y%20abuso%20de%20autoridades>.
- Castro, J. (2020). *Voluntad y sus formas de manifestación*. Obtenido de <https://inoponible.cl/voluntad/>.
- Ceupe. (2023). *¿Qué es el análisis de la información?* Recuperado el 13 de mayo de 2023, de Centro Europeo de Postgrado: <https://ceupe.com.ar/blog/que-es-el-analisis-de-la-informacion/>.
- Checa, S. (2016). Prostitución femenina en Quito: actores, perspectiva moral y enfoque médico (primera mitad del siglo XX). *Procesos. Revista Ecuatoriana De Historia*(13), 121-146. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/procesos/article/view/1756/1550>.
- Chiriboga, H. (1995). *Derechos fundamentales en la Constitución ecuatoriana*. Quito: Ildis. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/44176.pdf>.
- Cortés, D. (2023). *¿Qué son las relaciones laborales?* Recuperado el 13 de mayo de 2023, de Universidad CESUMA: <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html>.

- Diario La Hora. (14 de julio de 2020). Con menos empleo, crece la prostitución. *Diario la Hora*, pág. 1. Recuperado el 25 de abril de 2023, de <https://www.lahora.com.ec/noticias/con-menos-empleo-crece-la-prostitucion/>.
- Dolores, J. (01 de 12 de 2005). El trabajo sexual en la mira: polémicas y estereotipos. *Cadernos Pagu*, II(25), 79-106. Recuperado el 1 de julio de 2023, de <https://www.scielo.br/j/cpa/a/yf64fKYh9m5XKmLp9wxCqp/?lang=es>.
- Ecuador en vivo. (25 de abril de 2023). Mejora el panorama laboral en marzo del 2023: crece la tasa de empleo adecuado. *Ecuador en vivo*. Recuperado el 20 de junio de 2023, de <https://www.ecuadorenvivo.com/index.php/economia/item/160548-el-desempleo-y-la-informalidad-bajan-en-marzo-del-2023-en-ecuador#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20Instituto%20Nacional%20de,alcanzando%20el%203%2C6%25>.
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ecuador, Congreso Nacional. (2001). *Ley de Seguridad Social*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ecuador, Corte Nacional de Justicia, 1269-2012 (Recurso de Casación 03 de junio de 2014). Recuperado el 30 de mayo de 2023, de [https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/sala\\_penal/2014/R806-2014%20J1269-2012%20EXPLOTACION%20SEXUAL.pdf](https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/sala_penal/2014/R806-2014%20J1269-2012%20EXPLOTACION%20SEXUAL.pdf).
- Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales. (agosto de 2014). *Banco de preguntas frecuentes Servicios Laborales*. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>.
- El Comercio. (30 de 11 de 2022). Guillermo Lasso dispone el incremento del salario básico en Ecuador. *El Comercio*, pág. 1. Recuperado el 03 de julio de 2023, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/guillermo-lasso-incremento-salario-basico-ecuador.html>.
- Escalante, P. (2019). *La Prostitución. Una Mirada a la Indiferencia: Condiciones de vida de la población dedicada al trabajo sexual en Bogotá D.C. durante el período 2000 – 2019*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de

Trabajo de titulación:

<https://rraae.cedia.edu.ec/Author/Home?author=MACIAS+LOOR%2C+DARWIN+RAFAEL>.

- Estrella, D. (2022). La Prostitución en el Ecuador: Una realidad silenciada. *Revista opción S*, 1.
- Fayanás, E. (12 de Marzo de 2021). *Historia de la prostitución*. Recuperado el 11 de Mayo de 2023, de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/historia-prostitucion-cultura-trabajo-biblia/20210312163404185491.html>.
- Freira, Carlos y López, Daniela. (2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. En C. y. Freira. Recuperado el 20 de junio de 2023, de [file:///C:/Users/User/Downloads/630-2321-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/630-2321-1-PB%20(1).pdf).
- Freire, C. y. (marzo de 2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(51), 38-37. Recuperado el 20 de junio de 2023, de [file:///C:/Users/User/Downloads/630-2321-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/630-2321-1-PB%20(1).pdf).
- Fundación Huésped. (02 de Junio de 2021). Obtenido de Fundación Huésped: <https://www.huesped.org.ar/noticias/reconocer-trabajo-sexual-como-trabajo/>.
- Fundación Serra-Schonthal. (2019). *Prostitución*. Obtenido de <https://www.fundacionserraschonthal.org/prostitucion-y-trata>.
- García, Manuel; Ibáñez, Jesús y Alvira, Francisco. (s.f.). Análisis de contenido. *El análisis de la realidad social*. Recuperado el 18 de mayo de 2023, de [https://ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/lopez-aranguren\\_analisis-de-contenido.pdf](https://ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/lopez-aranguren_analisis-de-contenido.pdf).
- GNSWP. (05 de 09 de 2020). *Trabajo Sexual como Trabajo*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de Global Network of Sex Work Projects: [https://www.nswp.org/sites/default/files/documento\\_de\\_politica\\_trabajo\\_sexual\\_como\\_trabajo\\_nswp\\_-\\_2017.pdf](https://www.nswp.org/sites/default/files/documento_de_politica_trabajo_sexual_como_trabajo_nswp_-_2017.pdf).
- Guncay, J. M. (Noviembre de 2020). *PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS*. Obtenido de PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50825/1/Once%20Guncay-Sandoval%20Nury%20BDER-TPrG%20181-2020.pdf>.
- Hermida, L. Q. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Universidad Nacional de Mar de Plata*, 16(2), 73-80. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010).

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta edición*. México, México: Panamericana Formas e Impresos S.A. Recuperado el 18 de mayo de 2023, de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). México D.F., México: McGraw Hill.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón. Recuperado el 11 de enero de 2023.
- Lara, Z. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado el 22 de julio de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%C3%B1o.pdf>.
- León, M. (diciembre de 2019). El trabajo sexual como actividad laboral en Ecuador. *Serie Magister*, 260, 112. Recuperado el 15 de 04 de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8003/1/SM260-Leon-EI%20trabajo.pdf>.
- León, M. (2019). *Trabajo sexual como actividad laboral*. Simón Bolívar: Serie Magister. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8003/1/SM260-Leon-EI%20trabajo.pdf>.
- Macías, Darwin y Robles Marco. (2017). *Las trabajadoras sexuales, una conquista como derecho a la vida*. Portoviejo: Universidad San Gregorio de Portoviejo. Recuperado el 01 de mayo de 2023, de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/448>.
- Medina, N. (2021). *Garantías laborales en la legislación ecuatoriana aplicables a las trabajadoras sexuales regularizadas*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Mega Noche. (2023). *Guía night clubs Ecuador 2023*. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://meganoche.com/>.
- Nuño, P. (04 de Abril de 2023). *Las consecuencias de trabajar sin contrato*. Obtenido de *Emprendepyme.net*: <https://emprendepyme.net/las-consecuencias-de-trabajar-sin-contrato.html>.
- OEA. (23 de marzo de 2017). *CIDH celebra primera audiencia sobre los derechos de las trabajadoras sexuales en América*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/036.asp>.



- OIT. (2012). *Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>.
- OIT. (20 de diciembre de 2023). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Recuperado el 05 de 07 de 2023, de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento: [https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20\(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos).
- Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación*. Venezuela: FEDUPEL. Obtenido de [http://virtual.urbe.edu/librotexto/001\\_42\\_PAL\\_1/indice.pdf](http://virtual.urbe.edu/librotexto/001_42_PAL_1/indice.pdf).
- Pariente, R. V. (2022). La profesión más antigua del mundo. *Asociación Profesional de la Magistratura*, 1-3.
- Pérez, A. (2009). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación*. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, A. (30 de abril de 2021). *¿Qué tipos de salario existen y qué ventajas presentan?* Recuperado el 25 de junio de 2023, de OBS Business School: <https://www.obsbusiness.school/blog/que-tipos-de-salario-existen-y-que-ventajas-presentan>.
- Pérez, A. (27 de abril de 2021). *Un empleado público versus un empleado privado*. Recuperado el 22 de julio de 2023, de Business School: <https://www.obsbusiness.school/blog/un-empleado-publico-versus-un-empleado-privado>.
- Razón y Evolución. (15 de Marzo de 2018). *Trece Rosas: ¿Es la prostitución trabajo autónomo?* Obtenido de <https://razonyevolucion.org/es-la-prostitucion-trabajo-autonomo/#:~:text=El%20trabajo%20sexual%20%E2%80%9Caut%C3%B3no mo%E2%80%9D%20es,se%20la%20obliga%20a%20trabajar>.
- REDTRABSEX. (S.F). *Estudio sobre la Incidencia y la Participación Política de las mujeres*, 8.
- República. (30 de mayo de 2008). Los clubes nocturnos, el marketing de la prostitución. *Centro Mujer*, 1. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://www.republica.com/centromujer/los-clubes-nocturnos-el-marketing-de-la-prostitucion-20080530-18001617251/>.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revistas Científicas de America Latina y el Caribe, España y Portugal* , 31(1), 11-22.

Recuperado el 10 de mayo de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>.

- Roa, L. (2015). *El contrato de trabajo*. Argentina: Universidad de Buenos Aires. Recuperado el 24 de mayo de 2023, de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>.
- Rodríguez, G. (2012). *Trabajadoras sexuales: relaciones de trabajo invisibilizadas*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Roldán, P. (01 de Abril de 2020). *Contrato de Trabajo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>.
- Roque, R. y. (14 de 03 de 2018). Concientización y capacitación para incrementar la seguridad informática en estudiantes universitarios. *Revista de Tecnología y Sociedad*, VIII(14), 1-13. Recuperado el 05 de 07 de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/prts/v8n14/2007-3607-prts-8-14-00005.pdf>.
- Ruíz, E. (2020). *La historia del trabajo en Ecuador*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-de-guayaquil/derecho/resumen-ejecutivo/18312922>.
- Ruíz, E. (2020). *Studocu*. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-de-guayaquil/derecho/resumen-ejecutivo/18312922>.
- Salgado, H. (2003). *Lecciones de Derecho Constitucional*. Quito: Abya-Yala.
- Sandin, E. (2003). Investigación cualitativa en educación fundamentos y tradiciones. En E. Sandin. Recuperado el 17 de mayo de 2023, de <http://www.ditso.cunoc.edu.gt/articulos/80a0fe6f70c362a18b808b41699fc9bd62447d62.pdf>.
- Tantaleán, R. (2016). *Tipología de las investigaciones jurídicas*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20(2).pdf).
- Trabajo, M. d. (2021). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-276*. Quito: Ministerio de Trabajo. Recuperado el 22 de julio de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/12/ACUERDO-MINISTERIAL-SBU-276-VF-signed.pdf?x42051>.
- Uruguay, MTSS. (02 de Junio de 2021). *Día Internacional de la Trabajadora Sexual*. Recuperado el 07 de Mayo de 2023, de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/dia-internacional-trabajadora-sexual>.

Vallecilla, L. (2017). La relación Laboral y el Contrato de trabajo. En G. A. Montenegro, *Derecho Laboral* (Vol. 2, págs. 28-68). Bogotá: Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2018. Recuperado el 15 de 04 de 2023, de <https://core.ac.uk/download/pdf/213560896.pdf>.

Vallejo, G. (2017). *Los derechos laborales frente al trabajo sexual en los centros de tolerancia*. Quito: Universidad Católica.

Varas, A. (2018). *Universidad Catolica* . Obtenido de Universidad Catolica : <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11685/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-89.pdf>.

## ANEXOS

### 1. Anexo de contenido

Instrumento	Análisis
<b>Constitución del Ecuador 2008</b>	<p><b>Art. 6.-</b> Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.</p> <p><b>Art. 33.-</b> El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.</p> <p><b>Art. 66.-</b> Se reconoce y garantizará a las personas:</p> <p>2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado</p> <p><b>Art. 325.-</b> El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.</p>

## Código del Trabajo

**Art. 2.** - El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes

**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

**Art. 4.** - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario

**Art. 8.-** Contrato individual. - 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 remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art 9.** - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las

cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código

**Art. 49.- Jornada nocturna.** - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

**Art. 11.- Clasificación.** - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo

**Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.** - En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;

2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

**Art. 47.- De la jornada máxima.** - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

**Art. 49.- Jornada nocturna.** - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

**Art. 80.- Salario y sueldo.** - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la

	<p>remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.</p> <p>El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.</p> <p>Art. 101.- Prostitución forzada. - La persona que obligue, exija, imponga, promueva o induzca a otra en contra de su voluntad para realizar uno o más actos de naturaleza sexual, será sancionada con pena privativa de libertad de trece a dieciséis años, en alguna o más de las siguientes circunstancias: 1. Cuando se aproveche de condiciones de vulnerabilidad de la víctima o se utilice violencia, amenaza o intimidación. (pág. 43)</p> <p>Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la</p>
--	--



	remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido,
<p><b>Código Orgánico Integral Penal</b></p>	<p><b>El Art. 91.-</b> Trata de personas. - Toda persona que capte, transporte, traslade, retenga o reciba; en el país, desde o hacia otros países con fines de explotación; para lo cual un tercero recurre a la amenaza, uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, a la concesión o aceptación de pagos o beneficios, constituye delito de trata de personas.</p> <p>Constituye explotación, toda actividad de la que resulte un provecho material o económico, una ventaja inmaterial o cualquier otro beneficio, para sí o para un tercero, mediante el sometimiento de una persona o la imposición de condiciones de vida o de trabajo, obtenidos de:</p> <p>2. La explotación sexual de personas incluida la prostitución forzada, el turismo sexual y la pornografía infantil.</p> <p>Art. 100.- Explotación sexual de personas. - La persona que, en beneficio propio o de terceros, venda, preste, aproveche o dé en intercambio a otra para ejecutar uno o más actos de naturaleza sexual, será sancionada con pena privativa de libertad de trece a dieciséis años.</p> <p><b>Art. 105.-</b> Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral. - La persona que someta a otra a trabajos forzados u otras formas de</p>

	<p>explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años. Habrá trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales en los siguientes casos: 1. Cuando se obligue o engañe a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas. 2. Cuando en estos se utilice a niñas, niños o adolescentes menores a quince años de edad.</p> <p><b>Art. 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</b> - La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.</p>
<p><b>Reglamento para el Control y Funcionamiento de los establecimientos donde se ejerce el Trabajo Sexual</b></p>	<p><b>Art. 6.-</b> Los establecimientos donde se ejerce el trabajo sexual, previo al ejercicio de sus actividades, deberán obtener el permiso de funcionamiento otorgado por la Agencia Nacional de Regulación Control y Vigilancia Sanitaria - ARCSA de conformidad con el procedimiento establecido por la Autoridad Sanitaria Nacional para el efecto.</p>

**Tesis sobre “LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL TRABAJO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TOLERANCIA”**

La inexistencia de los derechos laborales en los centros de tolerancia y analizando la realidad, se puede acotar que el trabajo sexual bajo dependencia cumple con las formalidades y requisitos para que sea considerado un trabajo, sin embargo no se cumple con la correcta aplicabilidad del principio de igualdad, el de no discriminación y el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado; pues no existe ninguna normativa que garantice el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales. Realizando un estudio de diferentes legislaciones se determinó que aún nos queda mucho por modificar, ya que esta actividad al ejercerla de forma libre y voluntaria está siendo aceptada, y al no ser ilícita constituye un antecedente para ser analizado, de modo que concluimos que necesariamente requiere atención. (pág. 91)

**2. Modelo de contrato laboral entre las trabajadoras sexuales y dueños de los centros de tolerancia.**

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

En la ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_ del año \_\_\_\_, comparecen, por una parte \_\_\_\_\_ (Escriba los nombres completos del EMPLEADOR) portador de la cédula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ (Escriba la cédula de identidad del EMPLEADOR) en calidad de EMPLEADOR; y por otra parte, la señor(a/ita) \_\_\_\_\_ (Escriba el nombre de la TRABAJADORA), portadora de la cédula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ (Escriba el número de cédula de ciudadanía) en calidad de TRABAJADOR. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de \_\_\_\_ (ciudad de domicilio de las

partes) y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas: Al EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se los denominará conjuntamente como “Partes” e individualmente como “Parte”.

**PRIMERA. - ANTECEDENTES:**

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de una \_\_\_\_\_ (ingresar cargo requerido).

**SEGUNDA. - OBJETO DEL CONTRATO:**

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades contrata a la TRABAJADORA en calidad de\_\_\_\_\_ (Ingresar cargo). Revisados los antecedentes de \_\_\_\_\_ (Escriba los nombres completos de la TRABAJADORA), éste declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, la EMPLEADORA y el TRABAJADOR proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

**TERCERA. - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:**

LA TRABAJADORA cumplirá sus labores en la jornada nocturna, establecida en el artículo 49 del Código de Trabajo, de lunes a sábado en el horario de 18h00 a 02h00. Las Partes podrán convenir que la TRABAJADORA labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten, para lo cual se aplicará las disposiciones establecidas en el artículo 55 de este mismo Código. El horario de labores podrá ser modificado por el empleador cuando lo estime conveniente y acorde a las necesidades y a las actividades de la empresa, siempre y cuando dichos cambios sean comunicados con la debida anticipación, conforme el artículo 63 del Código del Trabajo.

**CUARTA. - REMUNERACIÓN:**

El Empleador, de acuerdo a los artículos 80 y 83 del Código de Trabajo, cancelará por concepto de remuneración a favor de la trabajadora la suma de \_\_\_\_ (colocar la cantidad que será la remuneración en letras y números, ejemplo: DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA), mediante\_\_\_\_ (detallar la forma de pago, ejemplo: efectivo). Además, el Empleador cancelará los demás beneficios sociales establecidos en los artículos 97, 111 y 113 del Código de Trabajo, conforme el Acuerdo Ministerial No. 0046 del Ministerio de Relaciones Laborales. Asimismo, el Empleador reconocerá los recargos correspondientes por concepto de horas suplementarias o extraordinarias, de acuerdo a los artículos 49 y 55 del Código de Trabajo, siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito.

**QUINTA. - LUGAR DE TRABAJO:**

LA TRABAJADORA desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en \_\_\_\_\_ (Escriba la dirección), en la ciudad de \_\_\_\_ (Ingresar la ciudad), provincia de \_\_\_\_ (Ingresar Provincia y barrio) para el cumplimiento cabal de las funciones a ella encomendadas.

**SEXTA. - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES:**

En lo que respecta a las obligaciones, derechos y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV “De las obligaciones del Empleador y del Trabajador”, a más de las estipuladas en este contrato.

**SÉPTIMA. - LEGISLACIÓN APLICABLE:**

En todo lo no previsto en este Contrato, las partes se sujetan al Código del Trabajo.

**OCTAVA. - JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:**

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

**NOVENA. - SUSCRIPCIÓN:**

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado, firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor. Suscrito en la ciudad de \_\_\_\_ (Escriba la ciudad), el día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_ del año \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

EL EMPLEADOR

\_\_\_\_\_

LA TRABAJADORA