



1.

**El derecho de las mujeres
trans al ejercicio del trabajo
sexual en condiciones
dignas, como desarrollo
del principio de no
discriminación**



El derecho de las mujeres trans al ejercicio del trabajo sexual en condiciones dignas, como desarrollo del principio de no discriminación*

Por Alejandro Gómez Restrepo**, Lisset Juliana Betancur Vásquez***

Resumen: Las mujeres trans, dadas sus condiciones particulares de vulnerabilidad, están expuestas en mayor riesgo a la violencia y a la pobreza. Por estas razones, en la mayoría de casos, el trabajo sexual se torna la única opción de supervivencia. Los Estados latinoamericanos se encuentran obligados a la protección de los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación; no obstante, respecto al trabajo sexual continúan prácticas discriminatorias, volviéndose inoperantes las garantías que emanan de los tratados internacionales. Resulta imprescindible que los Estados despenalicen, regulen y protejan el derecho al trabajo sexual, en aras de salvaguardar a las mujeres

* Esta composición es resultado del trabajo investigativo desarrollado al interior del Semillero de Litigio ante Sistemas Internacionales de Protección de Derechos Humanos (SELIDH), semillero de investigación articulado y adscrito al Grupo de Investigación en Estudios Internacionales: Derecho, Economía, Política y Relaciones Internacionales de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia (UDEA), sede Medellín.

** Abogado y politólogo por la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) de Medellín. Joven Investigador de Colciencias en el Grupo de Investigación sobre Estudios Críticos de la UPB. Estudiante de Especialización en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la UDEA. Abogado en el Programa de Protección Internacional del Consultorio Jurídico “Guillermo Peña Alzate” y docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UDEA. Correo electrónico: alejandro.gomez5@udea.edu.co.

*** Abogada por la Universidad de Antioquia (UDEA), sede Medellín. Especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario por la UDEA. Abogada en el Programa del Protección Internacional del Consultorio Jurídico “Guillermo Peña Alzate” y docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UDEA. Coordinadora de la línea de proyectos del SELIDH. Correo electrónico: lisset.betancur@udea.edu.co

trans como personas en una situación particular de vulnerabilidad, específicamente respecto a su derecho al trabajo sin discriminación.

Palabras clave: derecho al trabajo, mujeres trans, principio de no discriminación, trabajo sexual.

The Right of Trans Women to the Exercise of Sex Work in Decent Conditions as a Development of the Principle of Non-discrimination

Abstract: Trans women, given their particular conditions of vulnerability, are at greater risk of violence and poverty. For these reasons, in most cases, sex work becomes the only survival option. Latin American States are obliged to protect the human rights of all people without discrimination; however, with regard to sex work, discriminatory practices continue, rendering the guarantees emanating from international treaties inoperative. In this sense, it becomes essential that States decriminalize, regulate and protect the right to sex work, in order to safeguard trans women as people in a particular situation of vulnerability, specifically regarding their right to work without discrimination.

Keywords: labor rights, principle of non-discrimination, sex work, trans women.

Cómo citar este artículo: Gómez Restrepo, Alejandro y Betancur Vásquez, Lisset Juliana (2020). El derecho de las mujeres trans al ejercicio del trabajo sexual en condiciones dignas, como desarrollo del principio de no discriminación. *Revista Controversia*, 215, 15-41.

Fecha de recepción: 12 de noviembre de 2019

Fecha de aprobación: 13 de julio de 2020

Introducción

Las mujeres trans, dadas sus condiciones particulares de vulnerabilidad, están expuestas en mayor riesgo a la violencia y a la pobreza (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH],

2015). La heteronormatividad¹ y cisnormatividad² y, en general, el sistema sexo/género³ las conduce a la exclusión y discriminación (CIDH, 2015), lo que repercute en que en la mayoría de casos la única posibilidad de sustento económico para estas personas sea el trabajo sexual (CIDH, 2018, párr. 208). Esta realidad es indiscutible.⁴ No obstante, en muchos países este tipo de trabajo continúa siendo un delito, y en aquellos donde no está tipificado existe un vacío legal, pues no se encuentra regulado. Diariamente las mujeres trans que lo ejercen son sometidas a diferentes vulneraciones como: no recibir remuneración, sufrir malos tratos por sus clientes y estar expuestas al contagio de enfermedades de transmisión sexual, entre otras (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida [ONUSIDA], 2009). Estas mujeres, al trabajar desde la clandestinidad, no están sindicalizadas, no cuentan con garantías de seguridad social, en caso de llegar a la vejez no cuentan con pensión y, en general, no tienen la posibilidad de acceder al sistema judicial

-
- 1 Como tal se entiende “el sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, conforme al cual dichas relaciones son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género” (cidh, 2015, párr. 31).
 - 2 Esta expresión hace alusión a “la expectativa de que todas las personas son cissexuales [o cisgénero], que aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquéllas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres” (CIDH, 2015, párr. 32).
 - 3 Al respecto, la cidh señala que “los sistemas binarios de sexo y género han sido entendidos como modelos sociales dominantes en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, a saber, los sistemas binarios de masculino/hombre y femenino/mujer, excluyen a aquellas personas que pueden no identificarse dentro de estas dos categorías, como por ejemplo, algunas personas trans o algunas personas intersex” (cidh, 2015, párr. 34). Esta definición de la cidh está basada en los aportes de la antropóloga Gayle Rubin, quien en el texto *El tráfico de mujeres* explica el sistema sexo/género como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (1986, p. 97), en el cual se encuentra la génesis de la exclusión y la discriminación en razón del género.
 - 4 Para profundizar al respecto se recomiendan el texto: *Prostitución y salud: experiencias invisibilizadas de mujeres y personas trans en Argentina*, de Irma Elizabeth Chazarreta.

para reclamar este tipo de garantías, lo cual agrava su ya preexistente vulnerabilidad.

El sistema político y social expone a las mujeres trans a una múltiple exclusión: no solo se les dificulta el acceso a programas educativos y laborales, sino que, dada su necesidad, al ejercer el trabajo sexual son arrojadas a la clandestinidad. La absoluta vulnerabilidad de estas mujeres implica una inoperancia de las garantías que se desprenden de los tratados internacionales de derechos humanos (DD. HH.) y denota la falta de cumplimiento de las recomendaciones de la CIDH, establecidas en sus informes *Violencia contra personas LGBTI...en América* (2015) y *Avances y desafíos en el reconocimiento de las personas LGBTI en las Américas* (2018). Esto evidencia, claramente, una afectación al principio de no discriminación, una norma de *ius cogens* (CIDH, 2018), pues los Estados, deliberadamente, omiten tomar acciones para la protección de las mujeres trans. Si bien, en general, todas las mujeres se encuentran en las mismas condiciones respecto al trabajo sexual, las mujeres trans experimentan una mayor vulnerabilidad dada su situación especial de precariedad, fruto de la discriminación en razón a su identidad de género.

Ahora bien, el derecho humano al trabajo ha sido consagrado en múltiples tratados internacionales. Sobre la materia, diferentes organismos internacionales especializados han desarrollado garantías que hacen parte integral de este derecho, las cuales deben ser protegidas para todas las personas sin discriminación. Bajo una interpretación evolutiva, sistémica, contextual y pro persona, el trabajo sexual está protegido por estas. En consecuencia, resulta imperioso, en virtud de las garantías de progresividad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), la despenalización, regulación y protección del trabajo sexual, a partir de un enfoque de género.

La presente investigación se estructura, de esta forma, a partir de la siguiente pregunta problema: *¿De qué forma despenalizar, regular y proteger el derecho al trabajo sexual implica la garantía del principio de*

no discriminación para la población trans? Por ello, se plantea como objetivo general analizar la forma en la cual la despenalización, regulación y protección del derecho al trabajo sexual implican una materialización del principio de no discriminación, de cara a la necesidad de proteger a esta población. Derivado de lo anterior, este texto se estructura en tres apartados: en el primero, se identifican los fundamentos jurídicos respecto a la necesidad de fortalecer la protección de los derechos de las mujeres trans a partir del principio de no discriminación; en el segundo, se rastrea el contenido general del derecho al trabajo en el derecho internacional de los derechos humanos; en el tercero, se exponen los fundamentos por los cuales la despenalización, regulación y protección del trabajo sexual es un desarrollo progresivo del derecho humano al trabajo; y, por último, se presentan las conclusiones.

La metodología que se utiliza en el presente escrito es la cualitativa documental, desde la correlación de cuatro tipos de fuentes: tratados internacionales, jurisprudencia, *soft law* y doctrina especializada, dado que la mirada estará puesta en el derecho internacional de los derechos humanos, especialmente en los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH). Para dichos efectos, principalmente se toman de base los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) —*Opinión Consultiva 24 de 2017 y Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile*—; los informes de la CIDH —*Violencia contra personas LGBTI y Reconocimiento de derechos de las personas LGBTI*, ya referidos— y las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (en adelante, Comité DESC) —18 sobre derecho al trabajo y 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias—, como máximas autoridades en la materia.

En el marco de las fuentes relacionadas, esta investigación representa tres novedades: primera, el interrelacionar el principio de no discriminación respecto a las mujeres trans con el derecho al trabajo, a partir del trabajo sexual como categoría central; segunda, la exposición de la necesidad de despenalizar, regular y proteger el trabajo sexual como

una garantía de derechos humanos; y, tercera, la propuesta de aplicar las garantías que componen el derecho al trabajo respecto al trabajo sexual, de cara a las mujeres trans. Se advierte que, si bien en el presente escrito el enfoque está puesto sobre las mujeres trans, los autores son conscientes de que la protección internacional del derecho al trabajo sexual es una garantía para todas las personas que lo ejercen, independiente de su condición biológica o su identidad de género, aunque ello representa una protección especial para las mujeres, particularmente para las trans.

La protección de las mujeres trans en aplicación del principio de no discriminación

Las mujeres trans son una población especialmente vulnerable,⁵ dada la discriminación a la que se ven sometidas por su identidad de género. Para efectos de claridad, es preciso señalar que la Corte IDH en su *Opinión Consultiva 24 de 2017. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*, define lo que se entiende por *identidad de género* y diferencia los conceptos de persona transgénero, persona transexual y persona travesti. Respecto al primer término, la Corte IDH, basada en los Principios de Yogyakarta (ONU, 2017),⁶ señala que este

se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (2017, párr. 32.f).

5 Al respecto, ver párrafos 25 a 30 del informe *Violencia contra personas LGBTI* y páginas 123 a 133 del informe *Reconocimiento de derechos de personas LGBTI*, ambos de la CIDH.

6 Instrumento de *soft law* desarrollado por expertos en el seno de Naciones Unidas. Si bien no es un instrumento vinculante hace parte del *corpus iuris* internacional.

Y, derivada de esta definición, comprende por *transgénero* o *persona trans* aquella cuya identidad o expresión de género es diferente de la identidad que se asocia al sexo asignado al nacer, las cuales “construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas” (Corte IDH, 2017, párr. 32.h). Por ello,

el término trans, es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, biespiritual, travesti, fa’afafine, queer, transpino, muxé, waria y meti. (Corte IDH, 2017, párr. 32. h).

Ahora bien, la Corte IDH en dicha Opinión Consultiva también aborda los conceptos de persona *transexual* y *travesti*, indicando que las primeras son aquellas que “se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico” (2017, párr. 32.i), pero en adición a ello “optan por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social” (2017, párr. 32.i). Respecto a la segunda, el Alto Tribunal señala que “son aquellas que manifiestan una expresión de género —ya sea de manera permanente o transitoria— mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer” (2017, párr. 32.j), lo cual “puede incluir la modificación o no de su cuerpo” (2017, párr. 32.j). En el presente escrito se adopta, en igual sentido que la Corte IDH, el concepto trans como categoría “sombrilla” para reunir allí toda identidad de género no normativa, incluyéndose tanto las categorías *transgénero*, *transexual* y *travesti*, así como toda identidad *no binaria*.

Ahora bien, respecto a las obligaciones internacionales que tienen los Estados frente a la población trans, debe indicarse que la Convención

Americana sobre Derechos Humanos (en adelante, CADH), consagra en su artículo 1.1 los deberes generales de *respeto* y *garantía* que se aplican a todos los derechos protegidos por dicha Convención y para todas las personas sin distinción. La obligación de *respeto* es, por un lado, de carácter *negativo* e implica la abstención de inferir con el ejercicio de los derechos (Faúndez, 2004) y, por otro lado, el deber de *garantía* consiste en una obligación de carácter *positivo*, que ordena que los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias para que sea razonable asegurar el ejercicio de los derechos e imposibilitar que terceros tengan injerencia en estos (Faúndez, 2004).

La Corte IDH ha establecido que para cumplir con esta última obligación se debe direccionar todo el aparato estatal, con el objetivo de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos, lo cual conlleva *prevenir* razonablemente las vulneraciones; *investigarlas* seriamente con los medios a su alcance para identificar a los responsables; *sancionarlos* aplicando penas; y proporcionar el *restablecimiento* del derecho conculcado y la *reparación* de los daños generados por tal afectación (1988, párr. 166). Adicionalmente, consagra en su artículo 2 la obligación general de *adoptar disposiciones de derecho interno*, la cual implica que si dentro de los ordenamientos jurídicos estatales no se encontrasen protegidos los DD. HH. establecidos en la Convención, los Estados deben adoptar las medidas necesarias para hacerlos efectivos, lo cual comporta, a su vez, el deber de abstenerse de adoptar medidas incompatibles con este tratado internacional (Corte IDH, 2002, párr. 113).

En virtud de lo anterior, estas obligaciones generales deben efectuarse, según lo expresa la literalidad del artículo 1.1, “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (CADH, 1969, art. 1.1.). Según la Corte IDH (2003), este principio de no discriminación “posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno” (párr. 88); en consecuencia, cada Estado parte de la Convención tiene como obligaciones: primero, “no introducir en su ordenamiento jurídico

regulaciones discriminatorias” (párr. 88) y segundo, “eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias” (párr. 88).

En desarrollo de lo anterior, la Corte IDH (2012) en la sentencia *Atala Riffo y niñas contra Chile* diferencia la protección que se desprende del principio de no discriminación de aquella que se desprende del artículo 24 convencional: mientras la obligación general del artículo 1.1 se refiere al deber del Estado de respetar y garantizar “sin discriminación” los derechos contenidos en la Convención Americana, el artículo 24 de esta protege el derecho a “igual protección de la ley”. Esto significa que el último artículo “prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación” (párr. 82). En otras palabras, “si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, incumpliría la obligación establecida en el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión” (párr. 82), pero “si la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación, el hecho debe analizarse a la luz del artículo 24 de la Convención Americana” (párr. 82).

Así las cosas, según la misma sentencia, “los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto* (párr. 80), lo cual implica “el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias” (párr. 80). A partir de esto, en la sentencia *Furlan y familiares vs. Argentina* (2011), la Corte IDH especifica que

el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados. (párr. 267).

En consecuencia, la Corte IDH (2017) en la OC-24/17 consagra que los Estados “están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas” (párr. 65). Igualmente, señala allí que las categorías que protegen el principio de no discriminación “no constituyen un listado taxativo o limitativo sino meramente enunciativo” (párr. 67), por lo cual, cuando señala “otra condición social”, la CADH permite “incorporar así a otras categorías que no hubiesen sido explícitamente indicadas, pero que tengan una entidad asimilable” (párr. 67), tal y como lo reconoce en dicha Opinión Consultiva respecto a la identidad de género.

Según lo anterior, el principio de no discriminación además de comportar la obligación de no discriminar propiamente, derivada en sí misma de la obligación general de *respeto*, también conlleva el deber de los Estados de adoptar prácticas que reduzcan la vulnerabilidad existencial de grupos que han sido históricamente discriminados, como lo son las personas trans, esto como consecuencia implícita de la obligación de *garantía*. Así, el Estado no solamente incumple este principio general cuando realiza una acción directa de discriminación hacia las personas trans como, *verbigracia*, la prohibición de modificar su nombre y componente “sexo” dentro de los documentos de identidad, sino que también estaría incumpliendo esta obligación cuando no adopta acciones concretas destinadas a la protección de las personas trans, como lo es la despenalización, regulación y protección del trabajo sexual.

La protección del derecho al trabajo como derecho humano

El derecho humano al trabajo ha sido ampliamente consagrado en múltiples instrumentos internacionales, lo cual comienza a darse a partir de los reclamos de la clase obrera en el siglo XX, que producen el desarrollo global de los DESCAs. Particularmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), artículo 23, indica que toda persona tiene derecho, primero, “a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas

y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”; segundo, a igual salario por igual trabajo; tercero, “a una remuneración equitativa y satisfactoria”; y, cuarto, “a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Asimismo, la Declaración Americana de Derechos del Hombre (1948) señala en su artículo XIV que “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”.

Según el Comité DESC, en su Observación general N.º 18 sobre derecho al trabajo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales lo consagra en tres artículos donde aborda su dimensión individual y colectiva: primero, en el artículo 6, es planteado en un sentido general; segundo, en el artículo 7, es desarrollado explícitamente en su dimensión *individual*, cuando reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo; y, tercero, en el artículo 8, donde se consagra su dimensión *colectiva* al estipular el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. Este derecho “afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta” (Comité DESC, 2005, párr. 4).

Así las cosas, este es un derecho *individual* que le pertenece a cada persona y es, a la vez, un derecho *colectivo*, pues protege todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o dependientes sujetos a un salario. Por ello, no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo, sino también como el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo, a no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo, a acceder a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso al empleo, lo cual, en sí mismo, comporta el derecho a no ser privado injustamente de este. Adicionalmente, el trabajo debe ser *digno*, o sea, respetuoso de los

derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración (Comité DESC, 2005).

Para el Comité DESC (2005), este derecho consagra tres garantías: *disponibilidad*, *accesibilidad*, y *aceptabilidad y calidad*. La *disponibilidad* establece que “los Estados deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él” (párr. 12.a). Por su parte, la *accesibilidad* consagra que “el mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados” (párr. 12.b) y comporta tres elementos: la no discriminación en el acceso, la accesibilidad física y la accesibilidad a información sobre el empleo. Por último, *aceptabilidad y calidad* se refieren al derecho a condiciones justas y favorables del trabajo, especialmente a condiciones laborales seguras, así como el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo (párr. 12.c).

Por otro lado, según el mismo Comité DESC, en su Observación general N.º 23 (2016) relativa al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Además, allí señala que el sistema de seguridad social compensa la falta de ingresos procedentes del trabajo y complementa los derechos laborales (Comité DESC, 2016). Asimismo, indica que el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es un requisito previo y el resultado del disfrute de otros derechos, por ejemplo, el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, mediante la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, y el derecho a un nivel de vida adecuado, mediante una remuneración aceptable (Comité DESC, 2016).

Sumado a ello, el Comité desarrolla el contenido de las garantías sobre la remuneración, indicando que estas trascienden la noción más restringida

de “sueldo” o “salario” e incluye las prestaciones complementarias directas o indirectas y en efectivo o en especie pagadas por el empleador al empleado, tales como gratificaciones, contribuciones al seguro de salud, subsidios de vivienda y alimentación, y servicios de guardería asequibles en el lugar de trabajo (Comité DESC, 2016). Así, este organismo señala que las anteriores garantías deberán ser de una cuantía justa y razonable y que está prohibido que los empleadores restrinjan la libertad de los trabajadores de disponer de su remuneración (Comité DESC, 2016).

Por otro lado, la Corte Interamericana también ha abordado el contenido del derecho al trabajo, específicamente en la sentencia *Lagos del Campo vs. Perú* (2017), como sentencia fundadora de línea, y en los casos *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú* (2017) y *San Miguel Sosa y otros vs. Venezuela* (2018). Para dotar de contenido el derecho al trabajo, específicamente el derecho a la estabilidad laboral, la Corte en la sentencia *Lagos del Campo vs. Perú* (2017) se remite al Comité DESC y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En primer lugar, se dirige a la Observación general N.º 18 del Comité DESC y señala que este “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo” (párr. 147) y que el “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros” (párr. 147), lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente” (párr. 147). En segundo lugar, en el párrafo 148 trae el Convenio 158 de la OIT para señalar que “el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido (...) e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente”.

En la sentencia relativa al caso *San Miguel Sosa*, la Corte IDH señala que el derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en los deberes de:

a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos. (2018, párr. 149).

Adicionalmente, en dicha sentencia, expresa la Corte que la estabilidad laboral consiste no en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino en respetar este derecho, a través de diferentes medidas, como otorgarle al trabajador garantías debidas de protección con el propósito de que, en caso de despido, este se realice bajo causas justificadas. Lo anterior implica que el empleador debe acreditar razones suficientes para imponer la sanción de despido con las debidas garantías, y sobre ello el trabajador pueda interponer recursos respecto de tal decisión ante autoridades judiciales, quienes deberán verificar que las causales señaladas no sean arbitrarias o contrarias a derecho (Corte IDH, 2018).

Ahora bien, relacionando el derecho al trabajo con el principio de no discriminación, es preciso indicar que el Comité DESC, en su Observación general N.º 20, desarrolla este principio como obligación general de los Estados respecto al disfrute de los DESC y especifica que los Estados deben erradicar la discriminación tanto en la forma como en el fondo. Respecto al derecho al trabajo, en la Observación general N.º 18, el Comité DESC exalta la necesidad de que se establezca un sistema global de protección que enfrente la discriminación de género y garantice igualdad de oportunidades y de trato en relación con el derecho al trabajo, asegurando igualdad de salario (2005, párr. 13).

En consecuencia, “los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo” (Comité DESC, 2005, párr. 13). Asimismo, debe reconocerse y combatirse la “vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la

educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer” (Comité DESC, 2005, párr. 13). En el mismo sentido, en su Observación general N.º 23, el Comité expresa que, en aras de alcanzar la igualdad material, “debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (2016, párr. 10); por ello, “una mujer que realice un trabajo de igual valor que un homólogo de sexo masculino no debería tener menos protecciones contractuales ni obligaciones contractuales más estrictas” (2016, párr. 17).

De manera similar, la OIT, en su Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), especifica que los Estados deben “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (1958, art. 2). De manera subsiguiente, también deben

(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos. (OIT, 1958, art. 3).

En adición, en su Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, la misma OIT señala que los Estados, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, están obligados a promover

y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, lo cual debe aplicarse a través de: “(a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios” (1959, art. 2) .

Finalmente, los Principios de Yogyakarta (2007) consagran en su principio 12 el derecho al trabajo e indican que todas las personas “tiene[n] derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. En este sentido, los Estados deben adoptar “todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado”, incluyendo lo relativo a “capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración. También, deben eliminar “toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público”. Por último, “deben proveer programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias”. Con todo, una forma de materializar estas garantías frente a la población trans es a través de la regularización del trabajo sexual.

El trabajo sexual como materialización del principio de no discriminación en el derecho al trabajo

En este escrito, se opta por la definición de trabajo sexual como un “intercambio de servicios sexuales entre personas adultas de mutuo acuerdo, por algún tipo de remuneración y según las condiciones acordadas entre la persona que vende y la persona que compra” (Amnistía

Internacional, 2016, p. 4). Ello, desde una perspectiva de reivindicación frente a las personas que ejercen dicha actividad y con oposición a las visiones tradicionales sobre esta como una actividad social y moralmente cuestionable (Instituto Nacional de Juventud, 1999). Para la Corte Constitucional de Colombia (sentencia T-629/2010), el trabajo sexual, como actividad económica, tiene la vocación de ser una materialización del derecho al trabajo, que a su vez es consagrado como parte de los DESC, como se advirtió en el acápite previo. Por lo anterior, las medidas que se adopten alrededor del trabajo sexual deben estar guiadas por el principio de progresividad y no regresividad en materia de DESC. Este impone a los Estados obligaciones inmediatas y de desarrollo progresivo para lograr la efectividad de estos derechos (Corte IDH, 2019).

Según el Comité DESC (1990), frente a la obligación de carácter inmediato, los Estados deben garantizar el ejercicio de los DESC sin discriminación alguna.⁷ Respecto a las obligaciones de desarrollo progresivo, los Estados deben adoptar medidas deliberadas, concretas y orientadas lo más claramente posible a la garantía de los DESC, en un periodo de tiempo razonable. En cuanto a los medios para la adopción de medidas de desarrollo progresivo, los Estados deben optar por medidas legislativas, financieras, administrativas, educacionales y sociales, proporcionar recursos judiciales efectivos para la exigibilidad y garantía de los DESC, y demás medios que se consideren apropiados. Adicionalmente, los Estados deben evitar los retrocesos en materia de estos derechos, por lo que las medidas retroactivas deberán estar cuidadosamente justificadas y dirigidas a la garantía de la totalidad de tales derechos (Comité DESC, 1990, párr. 9).

7 En este punto es relevante mencionar que, si bien este texto se centra en el trabajo sexual, resulta imperioso que los Estados garanticen el derecho al trabajo de las poblaciones trans, generando oportunidades educativas y laborales para cualificar su vida y no depender del trabajo sexual para su supervivencia. Esto, toda vez que se reconoce al Estado como el principal garante de los derechos de esta población, y la regulación del trabajo sexual es solo una de las medidas inmediatas y progresivas que se encuentra obligado a efectuar para garantizar la vida de las mujeres trans en condiciones dignas.

Es por lo anterior que cualquier estancamiento o regresión en materia de DESC implica el incumplimiento de los Estados de las obligaciones generales en la materia, puesto que la obligación de desarrollo progresivo exige que el acceso o garantía de derechos no se reduzca con el tiempo, siendo necesaria la existencia de un incremento de su disfrute (CIDH, 1993), la inclusión de grupos vulnerables (COIDH, 2018) y la adopción de políticas públicas o programas que, *de facto*, y no solo *de jure*, le permitan avanzar en el cumplimiento de su obligación de lograr la plena efectividad de los derechos (COIDH, 2018).

Lo indicado en el párrafo precedente resulta de suma importancia si se entiende que, además, en la actualidad las personas que ejercen el trabajo sexual se ven sometidas a un entramado de condiciones que aumentan su vulnerabilidad en el ejercicio de este. Así, las trabajadoras sexuales frecuentemente se encuentran en condiciones de trabajo que las exponen a ser víctimas de violencia por parte de los “clientes, agentes del orden público, pandillas y propietarios de los establecimientos de comercio donde se ejerce la actividad” (ONUSIDA, 2009, p. 4). Asimismo, se exponen a servidumbre, baja remuneración y deficientes condiciones de vida que ponen en riesgo su salud y su seguridad (ONUSIDA, 2009). Todas estas condiciones, sumadas a la imposibilidad de las trabajadoras sexuales de mantener el control de sus ámbitos de trabajo y exigir relaciones sexuales seguras, las hace además proclives al contagio de enfermedades de transmisión sexual (ETS) como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y demás (ONUSIDA, 2009).

Adicionalmente, las prácticas legislativas, culturales, administrativas y sociales, y las políticas discriminatorias, son la causa principal para que el trabajo sexual se mantenga en la clandestinidad, lo que impide el acceso a servicios de salud y a programas de prevención, tratamiento, atención, y apoyo de ETS (ONUSIDA, 2009). Ello también impide a las personas que ejercen el trabajo sexual el acceso a: elementos indispensables para el desarrollo seguro de este tipo de actividad, como preservativos, lubricantes, procesos profilácticos después de relaciones

sexuales sin protección o violación, control de infecciones de transmisión sexual, o tratamientos contra las drogas y otros medios de reducción del daño. Estas condiciones discriminatorias también generan la desprotección de las trabajadoras sexuales frente a la violencia y las condiciones laborales abusivas, e impiden el apoyo social y legal para estas personas (ONUSIDA, 2009).

Relacionado con lo anterior, una práctica discriminatoria en contra de las trabajadoras sexuales se puede advertir desde la estigmatización de la que son víctimas. Las trabajadoras sexuales son blanco de frecuentes castigos, exclusión social, culpas, por considerarse transgresoras de las normas sociales, sexuales y de género (Amnistía Internacional, 2016), lo cual se da más fuerte en las mujeres trans. Ello empeora sus condiciones de vulnerabilidad generadas por otras situaciones discriminatorias, como pertenecer a comunidades ya marginadas y oprimidas, lo que acentúa los perjuicios que se generan en su contra, además de que los daños tienden a extenderse a sus familias (Amnistía Internacional, 2016).

La estigmatización generada alrededor de las trabajadoras sexuales ha propiciado, incluso, que no exista consenso en la manera de abordar esta realidad del trabajo sexual por parte de las autoridades estatales. Por ello, algunos países han optado por modelos abolicionistas, prohibicionistas y de reglamentación del trabajo sexual (Rey, Serrano y Mata, 2004). Por un lado, el modelo prohibicionista persigue y sanciona a las personas que se ven inmersas en estas prácticas sexuales, esto es, tanto a la que lo ejerce directamente como a la que participa de la explotación sexual económica de otra (Rey, Serrano y Mata, 2004). Por otro lado, el modelo abolicionista, si bien descarta la persecución de tales actividades sexuales como delito, no acepta su existencia desde el punto de vista jurídico, por lo que no regula dicha actividad y, en ocasiones, puede implicar la persecución de establecimientos comerciales en los que estas se desarrollan (Rey et al., 2004).

Por su parte, el modelo de reglamentación reconoce que, al no poderse combatir, el trabajo sexual debe ser regulado a fin de evitar los efectos

negativos frente a la salud, el orden social, las buenas costumbres y la convivencia, por lo que se busca la identificación geográfica y la localización delimitada del trabajo sexual, con el fin de que obstaculice de la menor manera posible el funcionamiento de la ciudad (Rey et al., 2004). Ahora bien, en adición al modelo reglamentista surge el modelo laboral, según el cual el trabajo sexual es valorado como un trabajo más, por lo que se le deberían aplicar los instrumentos de protección de los trabajadores y de exigencia de sus derechos⁸ (Wijers, 2004).

Sin embargo, muchas de las condiciones de riesgo a las que encuentran sometidas las personas que ejercen el trabajo sexual, mencionadas líneas arriba, son generadas por modelos prohibicionistas o abolicionistas que penalizan y desconocen absolutamente el trabajo sexual (Amnistía Internacional, 2016). Es por ello que, en el marco de la dimensión evolutiva del derecho, según la cual existe una necesidad de aplicar los derechos (laborales) existentes a nuevos sujetos (ej. trabajadoras sexuales) y a nuevas situaciones (Villanueva, 2006), resulta necesario la adopción de modelos laborales que regulen el trabajo sexual para proporcionar a las trabajadoras sexuales el acceso a condiciones de trabajo justas y favorables, la protección contra la explotación y el abuso, y en general, el acceso a garantías laborales como la creación de sindicatos y la adhesión a ellos (Amnistía Internacional, 2016), para lograr la paulatina superación de los estigmas, prejuicios y formas de discriminación que sufren las trabajadoras sexuales, ello en el marco del cumplimiento de la obligación estatal de garantizar el derecho al trabajo sin discriminación alguna.

El fundamento de esta argumentación está dado por la necesidad de aplicar una interpretación evolutiva, sistémica, contextual y pro persona. El derecho al trabajo, consagrado en tratados internacionales como

8 En este punto resulta relevante indicar que esta postura diferencia el trabajo sexual de la explotación sexual, entendiendo el primero como el ejercicio libre y voluntario de este, y la segunda cuando median presiones, manipulaciones o cualquier tipo de coacción. Este modelo protege y reglamenta el trabajo sexual y condena la explotación.

cuerpos jurídicos vivos, debe transformarse y actualizarse y cobijar al trabajo sexual, eliminando el estigma que lo ha acompañado (interpretación evolutiva). Para ello, debe armonizarse con los diferentes instrumentos internacionales como son, específicamente, los Principios de Yogyakarta y el desarrollo del principio de no discriminación respecto a las personas trans (interpretación sistémica). Además, esto implica comprender la realidad innegable de la desprotección estatal de las mujeres trans y el hecho de que se ven empujadas a ejercer el trabajo sexual, incluso por sus mismas familias (interpretación contextual). Todo lo anterior en clave de buscar una aplicación de las obligaciones internacionales, de manera que generen mayor protección para las mujeres trans (interpretación pro persona). En consecuencia, es evidente que para garantizar la materialización del principio de no discriminación respecto a las mujeres trans resulta imprescindible adoptar un modelo laboral que permita la despenalización, regulación y protección del trabajo sexual.⁹

Conclusiones

Las mujeres trans son una población especialmente vulnerable, que se encuentra protegida por el SIDH en relación a la categoría *identidad de género* dentro del principio de no discriminación. En desarrollo de este, los Estados están llamados a adoptar políticas públicas y acciones afirmativas; no obstante, en el continente continúan prácticas discriminatorias como son la penalización y la falta de regulación y protección del trabajo sexual. Por ello, mientras los Estados latinoamericanos continúen estigmatizando y censurando el trabajo sexual estarán en una situación de incumplimiento, por lo cual podrían, eventualmente, ser

9 Los autores sostienen esta tesis sin desconocer que los Estados se encuentran obligados a garantizar el acceso a otros tipos de trabajos a la población trans, la cual ha sido históricamente discriminada y arrojada a depender económicamente del trabajo sexual. Los Estados que no adopten políticas públicas que busquen cualificar la vida de las mujeres trans generándoles otras opciones diferentes al trabajo sexual, estarían asimismo incumpliendo sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

declarados responsables por la vulneración de los derechos humanos de la población trans. En aras de evitar dichas declaratorias y, principalmente, con miras a cualificar la vida de las mujeres trans, es indispensable que los Estados, como medidas de progresividad, comiencen a proteger el trabajo sexual como desarrollo del derecho humano al trabajo sin discriminación, a partir de un modelo laboral.

Como se ha mencionado, el derecho al trabajo, desde su dimensión individual y colectiva, comporta tres garantías: disponibilidad, accesibilidad, y aceptabilidad y calidad. Interpretando estas garantías a la luz del trabajo sexual, es indispensable que los Estados no solamente lo despenalicen, sino que, además, lo regulen y otorguen a los y las trabajadoras sexuales instrumentos jurídicos para su protección. Así las cosas, es indispensable que se regulen los establecimientos donde se lleva a cabo el trabajo sexual, la jornada laboral, la remuneración (que debe ser justa), evitando así el sinnúmero de abusos que padecen los y las trabajadoras sexuales, principalmente las mujeres cis y trans.

Así, se establecerán condiciones laborales seguras; sin embargo, aquellas no estarían protegidas a menos que los Estados regulen también la sindicalización de las personas que ejercen el trabajo sexual y, finalmente, establezcan mecanismos legales para la protección de estas garantías. Finalmente, todo ello deberá aplicarse también en armonía con el sistema de seguridad social. Con todo, esto permitirá una efectiva protección de las mujeres trans, materializando así el principio de no discriminación.

Referencias

Amnistía Internacional. (26 de mayo de 2016). *Política de Amnistía Internacional sobre la obligación del Estado de respetar, proteger y realizar los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores sexuales*. Londres, Reino Unido. Recuperado de <https://www.amnesty.org/download/Documents/POL3040622016SPANISH.pdf>

- Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París, Francia.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (1994). *Informe anual de 1993*. Washington, D. C.: Organización de Estados Americanos.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*. Washington, D. C.: Organización de Estados Americanos.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. Washington, D. C.: Organización de Estados Americanos.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (14 de diciembre de 1990). *Observación general N.º 3: La índole de las obligaciones de los Estados Partes*. Ginebra, Suiza.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (24 de noviembre de 2005). *Observación general N.º 18: El derecho al trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (27 de abril de 2016). *Observación general N.º 23: Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*. Ginebra, Suiza.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (7 al 22 de noviembre de 1969). *Pacto de San José*. San José, Costa Rica: Organización de Estados Americanos.
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T-629 de 2010* (M. P.: Juan Carlos Henao Pérez: agosto 13 de 2010).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (29 de julio de 1988). *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*. San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (21 de junio de 2002). *Caso Hilaire, Constantine y Benjamín y Otros vs. Trinidad y Tobago*. (Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (17 de septiembre de 2003). *Opinión Consultiva OC 18-03. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. San José, Costa Rica.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (24 de febrero de 2012). *Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile*. (Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de agosto de 2012). *Caso Furlan y familiares vs. Argentina*. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de agosto de 2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (24 de noviembre de 2017). *Opinión Consultiva OC 24-17. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (23 de agosto de 2018). *Caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala*. (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (8 de febrero de 2018). *Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (21 de noviembre de 2019). *Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica.
- Faúndez Ledesma, Héctor. (2004). *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos institucionales y procesales* (Tercera ed.). San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Instituto Nacional de Juventud [INJUV]. (1999). *Prostitución juvenil urbana*. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/11542958/injuv-prostitucion-juvenil-urbana-1999>
- Novena Conferencia Internacional Americana. (Mayo de 1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Bogotá, Colombia.
- Organización de Estados Americanos. (7 al 22 de noviembre de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica.

- Organización de Naciones Unidas. (Marzo de 2007). *Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Yogyakarta, Indonesia.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (06 de junio de 1951). *C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (25 de junio de 1958). *C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 1982). *C158 – Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida [ONUSIDA]. (2009). *Nota de orientación del ONUSIDA sobre el VIH y el trabajo sexual*. Ginebra, Suiza.
- Rey Martínez, Fernando; Serrano, Nohemí y Mata, Ricardo. (2004). *Prostitución y Derecho*. Madrid: Thomson Aranzadi.
- Rubin, Gubin. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. En Marta Lamas (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Villanueva, Rocío. (Enero-junio 2006). Protección constitucional de los derechos sexuales y reproductivos. *Revista IIDH*, 43(1), 391-450. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R08060-11.pdf>
- Wijers, M. (2004). Delincuente, víctima, mal social o mujer trabajadora: perspectivas legales sobre la prostitución. En R. Osborne. (Ed.), *Trabajador@s del sexo. Derechos, migraciones y tráfico en el s. XXI* (pp. 209-222). Barcelona, España: Bellaterra.