

Fruto de un proceso de investigación-acción participativa, este informe recoge las voces de 25 trabajadoras sexuales que han trabajado bajo la dirección de terceros en pisos, clubes, salones de masaje y agencias en España. A través de entrevistas, grupos focales y observación sobre el terreno, el texto analiza las condiciones laborales que atraviesan estos espacios: jornadas sin límite, ausencia de contratos, dificultad para el descanso, vulnerabilidad legal, pagos abusivos por el uso del lugar de trabajo.

«Nosotras lo trabajamos, nosotras lo ganamos, pero ellos se quedan con la mitad. ¿Y por qué? ¿Por poner una cama y una habitación? Es injusto.» Hilda, club.

Este informe muestra cómo la explotación no se esconde sólo en la trata o en la coacción, sino también en la cotidianidad de un régimen laboral precario sostenido por la criminalización, el racismo institucional y el silencio impuesto por el estigma. Frente a la caricatura de la víctima sin agencia o del proxeneta omnipresente, las trabajadoras sexuales enuncian sus propias demandas: derecho a interrumpir un servicio sin justificación, descansos obligatorios, condiciones laborales dignas y marcos laborales inspirados en otros países que despenalizan el trabajo sexual. Propuestas que desmontan el discurso hegemónico que criminaliza los espacios donde trabajan, pero no las condiciones bajo las que lo hacen.

Frente al discurso que habla sobre ellas, este libro las pone en el centro. Porque sí, es un informe. Pero uno en el que las putas hablan. Y eso lo cambia todo.

CATS LA EXPLOTACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL SEXO

LA EXPLOTACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL SEXO

contada por sus protagonistas

Comité de
Apoyo a las
Trabajadoras del
Sexo

LA EXPLOTACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL SEXO CONTADA POR SUS PROTAGONISTAS

CATS

COMITÉ DE APOYO A LAS
TRABAJADORAS DEL SEXO



La explotación en la industria del sexo, contada por sus protagonistas
CATS, 2025

1.ª edición: junio de 2025

Edita: Comité de Apoyo a las Trabajadoras del Sexo (CATS) Investigadora principal: Irene Adán Valiente

Co-investigadora: Bárbara Bolaños López

Han colaborado: Anabel Araujo Rodriguez, Iris Meza J., Judith Fontine, Natalia Pol Mejías, C. P. Toro, Laura Toro Iglesias, Vera, Nacho Pardo Benavente

Responsable del proyecto: Fuensanta Gual López

Diseño de portada y maquetación: selene daliss

Imprime: Estugraf

Depósito legal: MU 567-2025

ISBN: 978-84-09-72433



El Comité de Apoyo a las Trabajadoras del Sexo (CATS) es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública (BOE 05/12/2011) y activa desde 2002. Esta investigación - acción participativa ha sido posible gracias a una subvención del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de CATS.



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

AGRADECIMIENTOS

Este informe no habría sido posible sin la valiosa colaboración de las trabajadoras sexuales que han participado en la investigación, cuya contribución ha sido fundamental para dar espacio a realidades que con demasiada frecuencia son invisibilizadas.

Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a otras personas que compartieron generosamente su conocimiento y experiencias. Nuestro más sincero agradecimiento por su disposición y confianza al relatar sus historias.

ÍNDICE

Agradecimientos.....	7
1. Introducción.....	11
2. Glosario.....	17
3. Metodología.....	27
Investigación transformadora para el cambio.....	28
Metodologías para la inclusión de participantes en el estudio..	32
Primera fase: entrevistas y visitas sobre el terreno.....	35
Segunda fase: grupos focales con trabajadoras del sexo.....	44
Tercera fase: entrevistas a empleadas y terceros en la administración de establecimientos de trabajo sexual.....	47
Recopilación y análisis de datos.....	55
Limitaciones de la investigación.....	57
4. Marco legal: el trabajo sexual por cuenta ajena.....	61
La jurisprudencia y el mantenimiento de un club.....	64
La jurisprudencia y los pisos y agencias.....	72

La jurisprudencia y los salones de masajes eróticos.....	75
Laterceríalocativa.....	76
Reflexiones sobre los terceros y la ley.....	79
5. Resultados.....	85
Organización del trabajo por cuenta ajena: estructura, relaciones y gestión.....	85
Tipologías de espacios de trabajo sexual gestionados por terceros.....	85
Procesos de acceso y primer contacto.....	114
Normas y expectativas.....	137
Salud y seguridad en el ámbito laboral.....	155
Relaciones laborales y malas prácticas.....	218
Redes de apoyo y resistencia: solidaridad en el trabajo sexual.....	232
Reflexiones de las trabajadoras sexuales sobre la posibilidad de abolir la prostitución en España.....	238
Condiciones laborales justas: las demandas de las trabajadoras sexuales.....	246
6. Conclusiones.....	261
7. Recomendaciones.....	271
Bibliografía.....	281

INTRODUCCIÓN

Este informe recoge los resultados de una Investigación-Acción Participativa (IAP) que busca profundizar, desde la propia perspectiva de las personas que ejercen la prostitución, en las condiciones de trabajo y la explotación presentes en espacios de terceros (como clubes, pisos, salones de masaje o agencias). A través de entrevistas, grupos focales y observación participante, se han recogido sus testimonios y se han formulado propuestas orientadas al cambio.

Durante más de veinte años, las profesionales de Comité de Apoyo a las Trabajadoras del Sexo¹ hemos visitado diversos lugares de trabajo en territorios del sureste español (principalmente Murcia, Alicante, Albacete y Almería), conociendo

1. En adelante, nos referiremos a la asociación por su acrónimo: CATS. La asociación CATS se creó en la ciudad de Murcia a principios de 2002 por un pequeño grupo de personas que provenían de la cooperación internacional y los movimientos de solidaridad, y empezó atendiendo las necesidades de las personas que ejercían la prostitución en las calles de esta ciudad. Poco a poco, se ha ido ampliando el ámbito de actuación, dando atención anualmente a más de 1000 trabajadoras sexuales en Murcia, Alicante, Albacete y Almería, incluyendo a sus familias (fundamentalmente menores a su cargo).

de primera mano la realidad de los espacios donde se ejerce el trabajo sexual. En este recorrido, hemos establecido contacto con trabajadoras sexuales, empleados que forman parte de la estructura laboral (como personal de seguridad, limpieza y cocina), así como con los propietarios que administran estos locales. Esta experiencia nos ha permitido aproximarnos a las problemáticas del sector, llevándonos a reflexionar sobre las razones que sustentan la continua criminalización de las trabajadoras sexuales en estos espacios.

A menudo, las propuestas legislativas sobre la prostitución parten de la premisa de que el trabajo sexual es inherente-mente indigno y violento, haciendo especial énfasis en el concepto de «proxenetismo» para abarcar no solo a quienes gestionan estos establecimientos, sino también a cualquier persona que se beneficie económicamente de la prostitu-ción ajena, como chóferes, o arrendadores de habitaciones, o incluso vendedores ambulantes de alimentos². Un ejemplo reciente es la tramitación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cono-cida como la «ley del solo sí es sí»; en este momento se pro-dujo un debate significativo en torno a la reintroducción de la figura de la «tercería locativa», una figura jurídica que san-

2. Algunas trabajadoras sexuales que ejercen en espacios públicos han señalado que, con frecuencia, adquieren bebidas y alimentos a pequeños comerciantes, quienes en muchos casos les permiten pagar en un momento posterior, es decir, les otorgan crédito informal. No obstante, registros visuales de estas transacciones han sido utilizados con fines sensacionalistas en medios de comunicación, presentándolos de manera equívoca como prácticas asociadas al proxenetismo. Esta representación tergiversa una realidad cotidiana, atribuyéndole una connotación crimi-nal sin fundamento.

ciona a quienes obtienen beneficios económicos por proporcionar un espacio para el ejercicio de la prostitución (Trallero & Venceslao, 2021). La presión ejercida por organizaciones que defienden los derechos de las trabajadoras sexuales en España³ y las discrepancias entre los grupos parlamentarios llevaron a la retirada de la enmienda.

Posteriormente, el PSOE anunció la presentación de la Proposición de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, para prohibir el proxenetismo en todas sus formas en mayo de 2022, y que fue rechazada en mayo de 2024. Esta iniciativa fue eminentemente punitivista, ya que planteó el castigo con penas de prisión de 1 a 3 años y multas de 12 a 24 meses a cualquier persona que promoviera, facilitara o favoreciera la prostitución ajena, incluso con el consentimiento de la «persona prostituida»⁴. Asimismo, introdujo el artículo 187 bis, que pretendía sancionar con penas de prisión de 2 a 4 años a quienes destinan inmuebles o locales a esta actividad (Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, 2022).

3. Entre estas organizaciones se encuentran AFEMTRAS, CATS, el Colectivo de Prostitutas de Sevilla, Nómadas, Putxs en Lucha o el Sindicato OTRAS, con el apoyo de organizaciones internacionales como Amnistía Internacional.

4. Para las autoras de esta investigación, el término «persona prostituida» resulta discriminatorio, ya que implica una posición pasiva y desprovista de agencia, negando el papel activo de las trabajadoras sexuales en sus propias decisiones y experiencias. En su lugar, este informe empleará términos como «trabajadora sexual» o «persona que ejerce la prostitución». En este contexto específico se ha decidido mantener el concepto «persona prostituida», dado que es el término que se utiliza en la mencionada propuesta legislativa abolicionista de la prostitución.

La propuesta legislativa no contemplaba medidas de lucha contra la pobreza ni abordaba las causas y consecuencias del racismo estructural y las vulnerabilidades a las cuales se enfrentan las personas en situación administrativa irregular. En su lugar, la única medida de reparación fue la equiparación de las trabajadoras sexuales con víctimas, concediéndoles la condición de víctimas directas según el artículo 2 de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y extendiéndoles los derechos previstos en la legislación sobre libertad sexual (Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, 2022).

En esta deriva punitiva hacia la criminalización de los espacios de trabajo sexual se asume una dimensión inmoral en el ejercicio de la prostitución, y subyace a su vez la idea de que su organización implica una perversidad intrínseca en quienes lo administran. En consecuencia, las trabajadoras sexuales son dibujadas como víctimas explotadas fácilmente engañables y los terceros como proxenetas. Sin embargo, como veremos, en algunas ocasiones las líneas entre unos roles y otros no siempre son tan claras. Muchas trabajadoras sexuales ejercen la prostitución al mismo tiempo que forman parte de la organización de un club, un piso, una agencia o un salón de masajes. Otras, especialmente quienes son mayores, se dedican al alquiler de habitaciones. De igual manera, aquellos terceros que nunca han ejercido la prostitución presentan una gran diversidad entorno a la forma de dirección del local: algunos favorecen condiciones justas mientras que otros son francamente abusivos.

Por otro lado, quienes trabajan por los derechos de las trabajadoras sexuales se oponen a la criminalización de sus espacios de trabajo. Sin embargo, algunos sostienen que estas deberían operar exclusivamente de forma independiente o en cooperativas, es decir, sin la intervención de terceros. Sin embargo, en CATS comprendemos que no todas las trabajadoras desean asumir las responsabilidades y tareas que implica la gestión independiente de un negocio. Nuestra investigación ha revelado múltiples motivos por los cuales algunas trabajadoras sexuales optan por trabajar para terceros, como son la inversión económica, la gestión de la publicidad y la negociación con los clientes, que desarrollaremos en las próximas líneas.

Esta investigación propone desentrañar las estructuras, relaciones y estrategias que configuran las experiencias laborales de las trabajadoras sexuales en entornos gestionados por terceros. La organización del documento se articula en varias secciones que permiten un abordaje de los temas emergentes que surgieron con las participantes de la investigación.

En primer lugar, se presenta el marco metodológico, donde se detallan, por un lado, las estrategias de recolección y análisis de datos, los criterios de selección de participantes y las limitaciones del estudio, y por el otro, el enfoque participativo adoptado que favorece la inclusión de trabajadoras sexuales en las diferentes fases del estudio. El marco legal examina la jurisprudencia y las normativas vigentes sobre la gestión de los espacios donde se ejerce la prostitución. A continuación, en la sección de resultados, se presentan los hallazgos de la investigación organizados en distintos ejes temáticos. Se abordan

las motivaciones que llevan a estas trabajadoras a elegir estos espacios, así como los casos de prostitución forzada documentados en el estudio. Posteriormente, se analiza la estructura organizativa de estos lugares, examinando las jerarquías internas, las normas de funcionamiento y los criterios de acceso.

Uno de los ejes centrales del estudio es el impacto de las medidas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se explora cómo los terceros gestionan (o descuidan) recursos, protocolos y herramientas que pueden mejorar o dificultar la seguridad en la interacción con los clientes. Además, se analiza el papel de la policía en estos espacios y las repercusiones que tiene su intervención en las trabajadoras. Otro apartado del informe se dedica a la colaboración y solidaridad dentro de este sector, donde las trabajadoras desarrollan redes de apoyo mutuo. Frente a la imagen predominante del trabajo sexual como un entorno de competencia extrema y aislamiento, los testimonios recogidos en esta investigación evidencian la existencia de estrategias colectivas que ayudan a fortalecer su seguridad.

Finalmente, la sección de resultados se centra en las demandas expresadas por las trabajadoras sexuales participantes en esta investigación, quienes aportaron detalles sobre la construcción de condiciones laborales justas. El informe concluye con una reflexión sobre los hallazgos del estudio y una serie de recomendaciones, tanto en términos de políticas públicas como de líneas de investigación futuras.

Lejos de proponer respuestas definitivas o soluciones únicas, el presente estudio busca proporcionar información que permita una aproximación más matizada sobre el trabajo sexual, atendiendo a su inherente complejidad y heterogeneidad.

GLOSARIO

Con el fin de favorecer la comprensión, a continuación se facilitan las orientaciones terminológicas⁵ que guiarán el grueso del informe. A partir de las definiciones proporcionadas no se busca profundizar en las discusiones teóricas y conceptuales acerca de las mismas, sino aclarar el significado de los términos en los que se produce este estudio.

AGENCIA

Una agencia es una empresa que organiza transacciones de servicios entre dos partes dentro de una relación de tipo empleado-empleador. Habitualmente, la agencia retiene un porcentaje de los honorarios, establece las tarifas y opera bajo un conjunto de códigos de conducta que deben cumplirse. Las agencias pueden funcionar bajo dos modalidades prin-

5. La terminología incluida en este glosario se basa en la literatura sobre la cuestión, principalmente en el informe de CATS publicado en 2024, *Las prostitutas hablan de violencias: una investigación cualitativa-cuantitativa con 318 participantes*, y en la investigación de Chris Bruckert y Jenn Clamen (2016), *Beyond pimps, procurers and parasites: Mapping third parties in the incall/outcall sex industry*.

cipales: *incall*, en la que la agencia recibe a los clientes en su domicilio, y *outcall*, en la que los trabajadores se desplazan al domicilio del cliente o a otro lugar designado (Bruckert & Law, 2016).

CLIENTE

Persona mayor de edad que demanda servicios sexuales consentidos a cambio de dinero u otros bienes. Se ha decidido usar el masculino genérico en representatividad de una mayoría de hombres que consumen dichos servicios (CATS, 2024).

CLUB

Establecimiento en el que se ejerce el trabajo sexual bajo la gestión de terceros. Funciona como un espacio donde las trabajadoras sexuales ofrecen sus servicios a clientes dentro de un entorno que puede incluir bar y habitaciones. Los clubes pueden operar bajo licencias de hostelería o entretenimiento, y generalmente establecen tarifas a las trabajadoras sexuales por el uso de las instalaciones.

CONSENTIMIENTO

Cuando hablamos de consentimiento en el trabajo sexual, nos referimos a la capacidad agente de los adultos que participan en el intercambio sexual para consentir el propio servicio. La necesidad económica no puede alegarse para invalidar el consentimiento si no hay coacción. Del mismo modo que la mayoría de los trabajos, especialmente los más precarios, no se llevarían a cabo sin una necesidad económica, esto no implica que la validez del consentimiento deba ser cuestionada (CATS, 2024).

EXPLORACIÓN LABORAL

La «explotación laboral», según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a condiciones laborales que violan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, particularmente cuando se produce un abuso de poder por parte del empleador. Este concepto se aplica al ámbito del trabajo sexual cuando las personas adultas y capaces consienten ejercer esta actividad, pero enfrentan condiciones laborales injustas, abusivas o degradantes (Delgado & OTRAS, 2024; RedTraSex, 2014).

EXPLORACIÓN SEXUAL

El término «explotación sexual» es ambiguo y a menudo se utiliza para señalar muy distintas realidades como son la prostitución forzosa o coactiva, la trata, la explotación laboral o incluso la prostitución en general. Es decir, con frecuencia el término «explotación sexual» es usado para hacer referencia a las condiciones injustas de trabajo, cuando el término adecuado en este caso sería «explotación laboral». Esta diferencia se refiere a la explotación y abusos en el entorno laboral, como es el incumplimiento de los deberes del empleador. Para la organización Red-TraSex, la «explotación laboral» implica «menor paga que la mínima necesaria o legal, condiciones precarias de trabajo, ausencia de prestaciones básicas en el ámbito de trabajo, jornadas extendidas por más horas que las máximas dictaminadas por la ley, retribuciones monetarias que no contemplan vacaciones ni licencias por enfermedad» (RedTraSex, 2014).

Evitaremos el uso del concepto «explotación sexual» para abstenernos de ambigüedades, y preferiremos hablar de «explotación laboral en el trabajo sexual» o, en su caso, «trata de personas con fines de prostitución forzosa» cuando medie la prostitución coactiva, que son términos más claros y concretos (CATS, 2024).

ENCARGADO/A

Persona responsable de la gestión y funcionamiento diario de un establecimiento donde se ejerce la prostitución. Sus funciones pueden incluir la supervisión del local, la organización de turnos, el cobro de servicios, la atención a clientes, y la coordinación de los servicios de las personas que ejercen la prostitución. En muchos casos, la persona encargada actúa como intermediaria entre las personas trabajadoras y los propietarios del lugar.

EXTRAS

Servicios que las trabajadoras sexuales pueden ofrecer y que no están incluidos en los servicios habituales o en los servicios ya negociados con los clientes (Bruckert & Law, 2016).

INDEPENDIENTE

Trabajadora sexual que no trabaja para un tercero, estableciendo sus propias condiciones, tarifas y seleccionando a su clientela. Las trabajadoras sexuales independientes pueden contratar a terceros (como conductores o proveedores de servicios web) para que trabajen para ellas (Bruckert & Law, 2016).

MAMI

Para Carmen Meneses y Paloma Úcar (2021), el término «mami» se refiere a la mujer que administra un negocio de prostitución, ya sea como propietaria o gestora. En la operativa diaria es común que una mujer se encargue del funcionamiento eficiente del negocio, haciendo a su vez tareas propias de una telefonista o recepcionista. Esta figura, conocida como «madame» o «mami» —término originario de las mujeres colombianas—, representa a la encargada o empresaria del establecimiento (Meneses & Úcar, 2021).

PISO

Espacio de trabajo sexual ubicado en edificios residenciales sin intermediación de clubes o bares. Las trabajadoras suelen pagar un porcentaje de sus ingresos al propietario del piso, que puede variar entre el 40 y el 60 %. Existen diferentes tipos de pisos, como los «sube y baja», que ofrecen servicios de corta duración, y los pisos «24 horas», que operan de forma continua.

PLAZA

Periodo de trabajo continuo en un mismo lugar (como un club o piso), tradicionalmente de 21 días para ajustarse al ciclo menstrual. Actualmente, la duración es más flexible.

PROXENETA

Si bien la RAE define genéricamente a un «proxeneta» como la persona que obtiene beneficios de la prostitución de otra persona (Real Academia Española, s. f.), el art. 187 del Código

Penal acota el término, incluyendo en el mismo artículo dos modalidades (ambas castigadas penalmente):

1. Quien, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determina a una persona mayor de edad a ejercer o mantenerse en la prostitución (prostitución coactiva).
2. Quien se lucre «explotando» la prostitución de otra persona, aún con su consentimiento. Entiende que hay «explotación» cuando la víctima se encuentra en situación de vulnerabilidad personal o económica (esta situación es poco definida y sujeta a interpretaciones), o se imponen condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas (equivaldría a explotación laboral).

Más allá de las definiciones de la RAE y del art. 187 del Código Penal, resulta obvio que hay dos tipologías que no deben confundirse:

1. Quien capta, engaña, traslada y obliga a la prostitución («tratante»).
2. Quien mantiene un negocio en la industria del sexo, explotando en mayor o menor grado según las condiciones laborales que ofrece, pero sin obligar al ejercicio de la prostitución («tercero» o «empresario») (RedTraSex, 2014).

En este sentido, evitaremos el uso del término ambiguo «proxeneta» y hablaremos de «tratantes» por un lado, y de «terceras personas» o «empresarios de la industria del sexo» por otro (Meneses & Uria, 2021).

SALÓN DE MASAJE ERÓTICO

Un salón de masajes eróticos es un establecimiento que ofrece servicios de masajes con una carga sexual. Estos servicios suelen incluir la estimulación manual genital y la masturbación, comúnmente conocida como «final feliz». En algunas localidades de España, estos salones operan bajo licencias para centros de masajes.

SERVICIO COMPLETO

Sexo penetrativo y oral.

TERCERAS PERSONAS

El término «terceras personas» se refiere a aquellas personas «involucradas en transacciones comerciales de sexo que no son ni las personas que ejercen el trabajo sexual ni los clientes» (Bruckert & Law, 2016). Abarca un amplio espectro de roles y funciones vinculados al trabajo sexual, incluyendo a gerentes, administradores, recepcionistas, personal de limpieza, conductores, propietarios de establecimientos, hoteles que alquilan habitaciones a personas que ejercen el trabajo sexual y cualquier otra figura que participe en la facilitación de esta actividad (NSWP, 2017).

TRABAJO SEXUAL / PROSTITUCIÓN / SEXO COMERCIAL

El trabajo sexual es el intercambio de servicios sexuales consentidos entre personas adultas a cambio de dinero o bienes (ONUSIDA, 2021). Aunque el término «trabajo sexual» cubre, por su propia definición, muchas formas diferentes de

actividad laboral sexual (*striptease*, audiovisual, líneas eróticas telefónicas y trabajos de *BDSM*), en este estudio se emplea para referirnos a las actividades que usualmente se entienden como «prostitución». Los términos «trabajo sexual», «prostitución» o «sexo comercial» se utilizarán indistintamente como sinónimos para facilitar la lectura.

TRABAJO SEXUAL *INCALL*

Prestación de servicios que se realiza en el domicilio de la trabajadora sexual o en el establecimiento (club, salón, piso, etc.). Los clientes acuden al «lugar de atención» para recibir los servicios (Bruckert & Law, 2016).

TRABAJO SEXUAL *OUTCALL*

Se refiere a la prestación de servicios en el lugar designado por el cliente, como su domicilio, una habitación de hotel o cualquier otro espacio acordado. En esta modalidad, es la trabajadora sexual quien se desplaza al «lugar de atención» para ofrecer los servicios (Bruckert & Law, 2016).

TRABAJADORA SEXUAL / TRABAJADORA DEL SEXO / PROSTITUTA

Persona mayor de 18 años que vende servicios sexuales a cambio de dinero o bienes. Si bien el trabajo sexual es ejercido tanto por mujeres, hombres o personas no binarias (personas cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías binarias de hombre o mujer), este estudio se enfoca principalmente en mujeres cis y trans, por lo cual se ha decidido mantener el femenino genérico. Asimismo, las

mujeres constituyen la mayoría dentro de este sector⁶.

Los términos «trabajadora sexual», «trabajadora del sexo» y «prostituta» se utilizarán indistintamente como sinónimos para facilitar la lectura. No se emplearán términos como «mujer prostituida» (por su carácter pasivo y objetual, considerado infantilizante), ni expresiones como «mujer en prostitución», «mujer en contexto de prostitución» o «mujer en situación de prostitución», por ser eufemismos innecesarios (CATS, 2024).

TRÁFICO DE PERSONAS

El «tráfico de personas» tiene como objetivo constituyente del delito el cruce de fronteras internacionales de manera ilegal (Amnistía Internacional, 2023). Si bien guarda una estrecha relación con la trata de personas, son dos fenómenos diferenciados (CATS, 2024).

6. La proporción de personas trans y hombres dedicados a esta actividad es difícil de cuantificar, ya que parecen desempeñar su labor de manera aún más discreta que las mujeres cis, especialmente en el caso de la prostitución masculina (Meneses, 2023). Basándonos en memorias publicadas por el tercer sector, de organizaciones de diferentes posicionamientos ideológicos con respecto al trabajo sexual, la asociación Askabide realizó en el año 2022 un análisis estadístico de las personas con las que contactaron durante el desarrollo de su trabajo, el 95 % de las personas contactadas eran mujeres cisgénero, mientras que un 4 % eran mujeres transgénero y un 1 % hombres. En el año 2022, Médicos del Mundo señaló porcentajes parecidos en ese mismo año, el 94,93 % de las personas atendidas eran mujeres cis y el 5,07 % mujeres trans, junto con un hombre. Como señala la antropóloga Carmen Meneses (2023), ninguna de las muestras es representativa debido a las limitaciones metodológicas de los muestrazos estadísticos en investigaciones sobre prostitución, y estos datos son extraídos de organizaciones que brindan acompañamiento, lo que sugiere que determinada población está infrarrepresentada o sobrerrepresentada.

METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un enfoque eminentemente cualitativo, cuya recogida de información se desarrolló en tres fases principales. En la fase inicial del estudio se llevaron a cabo entrevistas con 25 trabajadoras sexuales que han trabajado bajo la dirección de terceros en España, abarcando diversos entornos como clubes, pisos, salones de masaje y agencias. Durante esta fase, además de las entrevistas realizadas a las trabajadoras sexuales, se efectuaron visitas a 11 clubes y un *chalet* ubicados en las regiones de Albacete, Almería, Alicante y Murcia.

La segunda fase se centró en la realización de grupos focales. Esta técnica cualitativa, ampliamente utilizada en las ciencias sociales, consiste en reunir a un pequeño grupo de participantes para discutir un tema específico bajo la guía de un moderador (Hamui-Sutton & Varela-Ruiz, 2013). Los grupos focales tuvieron un doble propósito: por una parte, identificar los elementos comunes en las experiencias de trabajo bajo terceros; por otra, crear un espacio de diálogo para discutir y hacer propuestas sobre cómo deberían orga-

nizarse sus relaciones laborales y condiciones de trabajo. En este caso, se llevaron a cabo grupos focales que incluyeron a 17 trabajadoras sexuales que trabajan o han trabajado para terceros en los sectores investigados durante la primera fase.

En la tercera fase del estudio se realizaron 11 entrevistas individuales, siendo 7 de ellas con empleadas de establecimientos de trabajo sexual gestionados por terceros, incluyendo roles como camareras, encargadas, personal de limpieza y la fotógrafa de una agencia. Además, se entrevistó a un distribuidor de drogas que suministraba sustancias en clubes y pisos donde se ejerce la prostitución. Esta fase también incluyó entrevistas con dos propietarios de pisos y el empresario de un club.

La incorporación de una pluralidad de agentes persigue el objetivo de captar y analizar sus diversas perspectivas. Como investigadores sociales es imperativo integrar la mayor diversidad de puntos de vista posibles sobre un mismo fenómeno, permitiendo alcanzar un conocimiento más profundo del contexto, con el fin de aportar ideas, prácticas y elementos para la innovación en la acción social y en las políticas públicas (Francés et al., 2015).

INVESTIGACIÓN TRANSFORMADORA PARA EL CAMBIO

Históricamente, las trabajadoras sexuales han sido sistemáticamente marginadas de las diversas fases de los procesos investigativos, desde el diseño metodológico y la elaboración de guiones de entrevistas, hasta el trabajo de campo, el análisis de datos o la redacción y la revisión por pares, (Dziuban & Dominic, 2024), es decir, «las trabajadoras sexuales rara vez

han participado en la construcción de conocimiento sobre sus vidas» (Wahab, 2004). Esta exclusión ha favorecido enfoques de investigación verticales, en los cuales las prioridades políticas de los investigadores prevalecen sobre las necesidades y preocupaciones de las comunidades involucradas (Karandikar *et al.*, 2024; Sex Workers Project of the Urban Justice Center, 2021).

Nuestra propuesta metodológica busca revertir la exclusión sistemática de las trabajadoras sexuales en la investigación a través de la Investigación-Acción Participativa (IAP), asegurando su participación en la producción de conocimiento. Esta aproximación reconoce que las decisiones técnicas no pueden separarse de las decisiones teóricas (Bourdieu, 1997), y, de este modo, las elecciones metodológicas se conciben como una extensión del marco teórico y político que sustenta la investigación. La integración de las trabajadoras sexuales en todas las fases del proceso investigativo, desde la identificación de problemas hasta la implementación de soluciones, no solo enriquece la validez y pertinencia de los hallazgos, sino que también empodera a las participantes, que se transforman de objetos de estudio a sujetos activos del cambio social (Karandikar *et al.*, 2024). En este sentido, Lorena Pajares (2020) argumenta que la implicación directa de los sujetos investigados en la construcción del conocimiento permite que el análisis surja de sus propias experiencias y demandas, dotándolo de mayor pertinencia (Pajares, 2020).

Nuestra propuesta metodológica busca revertir la exclusión sistemática de las trabajadoras sexuales en la investigación a través de la Investigación-Acción Participativa (IAP), ase-

gurando su participación en la producción de conocimiento. Esta aproximación reconoce que las decisiones técnicas no pueden separarse de las decisiones teóricas (Bourdieu, 1997), y, de este modo, las elecciones metodológicas se conciben como una extensión del marco teórico y político que sustenta la investigación. La integración de las trabajadoras sexuales en todas las fases del proceso investigativo, desde la identificación de problemas hasta la implementación de soluciones, no solo enriquece la validez y pertinencia de los hallazgos, sino que también empodera a las participantes, que se transforman de objetos de estudio a sujetos activos del cambio social (Karandikar *et al.*, 2024). En este sentido, Lorena Pajares (2020) argumenta que la implicación directa de los sujetos investigados en la construcción del conocimiento permite que el análisis surja de sus propias experiencias y demandas, dotándolo de mayor pertinencia (Pajares, 2020).

Como señalan Monique Huysamen y Teela Sanders (2021) los enfoques colaborativos en investigación sobre trabajo sexual enfrentan las dicotomías entre la academia y el activismo político, desarrollando una modalidad de «activismo académico» que utiliza el proceso investigativo en colaboración con las comunidades para promover la justicia social y los derechos humanos (Huysamen & Sanders, 2021; O'Neill, 2010).

Por lo tanto, la Investigación-Acción Participativa (IAP) se configura como un instrumento metodológico orientado a la construcción de marcos de representación de colectivos históricamente marginados. Su propósito trasciende la mera observación y el análisis empírico de la realidad al posicio-

narse como una estrategia transformadora que promueve la participación activa de los sujetos sociales en la totalidad de los procesos investigativos (Balcázar, 2003). Desde una perspectiva feminista que busca la despatriarcalización del conocimiento, la IAP reivindica el rol de los participantes como agentes epistémicos y productores de saber, en contraposición a su tradicional conceptualización como meros objetos de análisis (Pajares, 2020).

El enfoque metodológico adoptado en este estudio rechaza la idea de que las realidades sociales sean entidades cerradas. En su lugar, reconoce que las instituciones y fenómenos sociales emergen y adquieran sentido a partir de un entramado de relaciones que los articulan y definen. Como señala Pierre Bourdieu, «pensar en términos de campo es pensar en términos de relaciones» (Bourdieu, 1975), lo que implica examinar la interdependencia entre las estructuras y la transformación continua de los espacios sociales. Es por ello que el propósito de este estudio no es extrapolar conclusiones generales a partir de una experiencia particular, sino generar un conocimiento plural que capture la diversidad inherente al trabajo sexual⁷. Esto requiere alejarse de las perspectivas sustancialistas que conciben lo social como un conjunto de entidades estáticas y adoptar una mirada relacional, donde la realidad se define a partir de los vínculos y estructuras que la constituyen (Elias, 1994).

7. El término «trabajo sexual» fue acuñado por la activista y trabajadora sexual Carol Leigh a finales de la década de 1970. Durante una conferencia sobre antipornografía en San Francisco, Leigh propuso este término para enfatizar la naturaleza laboral de la prostitución y otras actividades relacionadas, buscando así reconocer los derechos laborales de quienes las ejercen (Mac & Smith, 2020).

En este entramado, las mediadoras comunitarias de CATS desempeñan un papel crucial en los procesos de representación y vinculación. Aunque no todas ellas son trabajadoras sexuales, actúan como nexos fundamentales entre las trabajadoras y las estructuras externas.

En el presente informe de investigación, las trabajadoras sexuales han participado activamente en todas las fases del estudio, desde la formulación de los objetivos y el diseño metodológico hasta la recopilación de datos y el análisis de los resultados aquí presentados.

METODOLOGÍAS PARA LA INCLUSIÓN DE PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Desde la fase inicial del proyecto, garantizar la coherencia y la cohesión investigativa requirió la formulación de criterios de inclusión delimitados para la selección de participantes. En este sentido, se consideraron elegibles aquellos individuos mayores de 18 años que hubieran desempeñado o estuvieran desempeñando trabajo sexual a terceros dentro del territorio español. Asimismo, se contempló la inclusión de sujetos que, en virtud de una contraprestación económica, ejercieran funciones de supervisión, control y coordinación sobre procesos laborales (esto es, la determinación de qué se hace, cuándo y dónde) o sobre prácticas laborales (definiendo la modalidad de ejecución del trabajo) de uno o más trabajadores sexuales. Por último, fueron incluidas aquellas personas que trabajaban dentro de estos espacios ejerciendo funciones esenciales para el funcionamiento del entorno, como camareras, limpiadoras, fotógrafas y otros roles que facilitan la realización del trabajo sexual.

Al adoptar una definición amplia, nuestro propósito fue capturar la heterogeneidad de actores que intervienen en la estructura del sexo comercial. Considerando que en el contexto español las modalidades de trabajo sexual mediadas por terceros presentan una notable diversidad —no solo en función del tipo de intermediación, sino también en relación con el territorio donde se desarrollan—, se buscó integrar las experiencias de quienes hubieran desempeñado su labor en una o varias modalidades. En total, han participado 39 trabajadoras sexuales en este estudio.

Todas las participantes fueron informadas acerca de los objetivos del estudio y otorgaron su consentimiento explícito para la grabación de las sesiones, garantizándose en todo momento la absoluta confidencialidad de su identidad y datos personales. Como parte del reconocimiento por sus contribuciones y su tiempo, las trabajadoras del sexo recibieron una compensación económica de 40 €, tanto por las entrevistas individuales como por su participación en los grupos focales⁸. En contraste, los empleadores y empleados ajenos al ejercicio del trabajo sexual participaron sin percibir remuneración alguna.

La obtención de muestras representativas en estudios sobre prostitución presenta un desafío metodológico signifi-

8. En ciencias sociales la compensación económica a participantes en estudios es una práctica ética aceptada. Esta retribución reconoce el valor del saber experiencial, en coherencia con la Investigación Acción Participativa (IAP). Normativas como las *Pautas éticas internacionales para la investigación con seres humanos* del CIOMS establecen que los participantes deben recibir compensación proporcional al tiempo invertido (CIOMS, 2016), dado que «los investigadores tienen una obligación moral prima facie de ofrecer un pago a los sujetos de investigación, que se deriva del principio de beneficencia social» (Różyńska, 2022).

cativo debido a la informalidad del sector, lo que condiciona el acceso a las participantes (Bruckert & Law, 2016; Meneses, 2023; Shaver *et al.*, 2005; Weitzer, 2017). Para mitigar esta limitación y ampliar el alcance más allá de las redes habituales de las investigadoras, se emplearon diversas estrategias de reclutamiento. Aunque las restricciones legales actuales imposibilitan la construcción de una muestra representativa en sentido estricto, la diversidad de los datos recopilados refleja un esfuerzo exitoso por incorporar voces y experiencias heterogéneas.

El reclutamiento de participantes se llevó a cabo en dos fases. La primera, realizada entre marzo y mayo de 2024, estuvo enfocada en la realización de entrevistas a trabajadoras sexuales. La segunda, desarrollada entre junio y agosto del mismo año, incluyó al resto de participantes, como empleados y empleadores. Para garantizar un acceso amplio y diverso a la población, se implementaron una serie de estrategias metodológicas que se detallan a continuación:

1. Se implementó la estrategia de «muestreo por bola de nieve» (Goodman, 1961), solicitando a las personas entrevistadas que extendieran la información sobre el estudio dentro de sus redes de contacto, facilitando así la incorporación progresiva de nuevas participantes.
2. Se llevó a cabo la circulación de información a través de diversas redes de contacto, abarcando esferas personales, sociales y profesionales vinculadas al ámbito de la investigación (Sadler *et al.*, 2010).
3. Se aprovecharon las visitas a espacios de trabajo con el propósito de informar directamente a trabajadoras

sexuales, empleadas que no fueran trabajadoras sexuales y propietarios de establecimientos sobre la investigación (es decir, «muestreo dirigido»), ofreciéndoles la posibilidad de participar en el estudio (Watters & Biernacki, 1989).

4. Se recurrió a la base de datos de beneficiarias de CATS.

Para la selección de las participantes en las entrevistas, dadas las limitaciones inherentes al contacto con poblaciones de difícil acceso, se adoptó primordialmente el criterio de accesibilidad, recurriendo a un «muestreo por conveniencia» (Lofland, 1976) y un «muestreo dirigido» (Watters & Biernacki, 1989). Asimismo, con el propósito de garantizar una representación más heterogénea de la muestra, se incorporaron criterios de diversificación, asegurando la inclusión de personas que reflejaran una amplia heterogeneidad de modalidades de trabajo, trayectorias profesionales, nacionalidades, franjas etarias, niveles educativos y contextos laborales.

PRIMERA FASE: ENTREVISTAS Y VISITAS SOBRE EL TERRENO

ENTREVISTAS INDIVIDUALES A TRABAJADORAS SEXUALES

La fase inicial del estudio consistió en entrevistas en profundidad de entre una y dos horas y media de duración. Aunque la mayoría de ellas se realizaron en las instalaciones de CATS, se priorizó la flexibilidad, desplazándonos a los domicilios de las participantes o a espacios accesibles para ellas en los casos requeridos. Dada la relevancia de las entrevistas para la comprensión de aspectos fundamentales del estudio, en dos casos

las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual, permitiendo así su participación pese a la distancia geográfica.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con un total de 25 trabajadoras sexuales con experiencia en el trabajo bajo intermediación de terceros. La mayoría de participantes habían ejercido trabajo sexual en Murcia. Sin embargo, debido a la alta movilidad geográfica caracterizada en el sexo comercial (Meneses, 2024), muchas habían trabajado previamente en otras ciudades españolas como Barcelona, Granada, Madrid, Pamplona, Valencia y Vigo, así como en países europeos como Alemania, Bélgica, Francia, Suiza, Países Bajos, Suecia y Noruega. Si bien estos últimos datos fueron excluidos del análisis central —dado que las condiciones laborales en otros países no constituyan el objeto de esta investigación—, se incorporaron únicamente en aquellos apartados donde resultaron pertinentes. Por ejemplo, algunas trabajadoras sexuales hicieron referencia a sus experiencias en otros países para fundamentar su percepción sobre la legislación vigente en España, articulando comparaciones y formulando propuestas sobre otros marcos deseables para ellas.

Las entrevistas individuales fueron concebidas como un espacio para la recopilación de relatos íntimos, permitiendo captar matices, tensiones y contradicciones que difícilmente emergen en un contexto grupal (Jociles, 1999). Esta metodología facilita el acceso a narrativas profundamente vinculadas a la biografía y la experiencia singular de cada participante, mediadas por procesos de interpretación y resignificación personal (Taylor & Bogdan, 1987).

En la introducción a las entrevistas, se evitó la formulación explícita de la categoría «explotación laboral», optando en su lugar por las «condiciones de trabajo», con el fin de minimizar posibles sesgos que indujeran respuestas condicionadas. De este modo, se garantizó que fueran las propias entrevistadas quienes definieran los términos con los que preferían enmarcar sus experiencias. Asimismo, se procuró no recurrir al concepto de «trabajo sexual», con el fin de conocer las denominaciones empleadas por las participantes para describir su actividad. Esta decisión metodológica, aunque compleja de ejecutar, permitió captar con mayor autenticidad las categorías y significados que emergen desde sus propios relatos.

El guion de la entrevista estuvo diseñado para abarcar una amplia diversidad de dimensiones, incluyendo los procesos de ingreso en el trabajo sexual; la estructura de las jornadas de trabajo, tareas asignadas y responsabilidades; los mecanismos de contratación, sistemas de pago y medidas disciplinarias; la interacción con cuerpos policiales y su impacto en la actividad laboral; aspectos relativos a la salud y seguridad en el entorno laboral; los marcos normativos y políticas vigentes en relación con la industria del sexo; las experiencias de estigmatización social y sus efectos; la influencia de las condiciones de trabajo en la vida privada y en la salud mental; así como sus percepciones sobre la industria del sexo y la legislación.

Con el objetivo de obtener una descripción detallada de los entornos de trabajo y de las rutinas, se solicitó a las entrevistadas que relataran el transcurso de una jornada habitual de trabajo, desde el momento en que se despertaban hasta la finalización de sus actividades. Esto permitió identificar

aspectos clave como la distribución temporal de la jornada laboral, las condiciones de alojamiento —específicamente si las participantes residían en el lugar de trabajo o en un espacio distinto— y la compartición o no de habitaciones y otros espacios comunes. Paralelamente, el análisis de estas respuestas posibilitó el estudio de las relaciones interpersonales en el contexto laboral, atendiendo a la forma en que las entrevistadas referían a las personas con quienes interactúan diariamente, el lugar que estas ocupaban en su discurso y los marcos en los que eran mencionadas.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES ENTREVISTADAS

Dentro del grupo de 25 trabajadoras sexuales que participaron en las entrevistas individuales, 23 se identificaron como mujeres cisgénero, mientras que una se reconoció como mujer trans y uno como hombre travesti⁹.

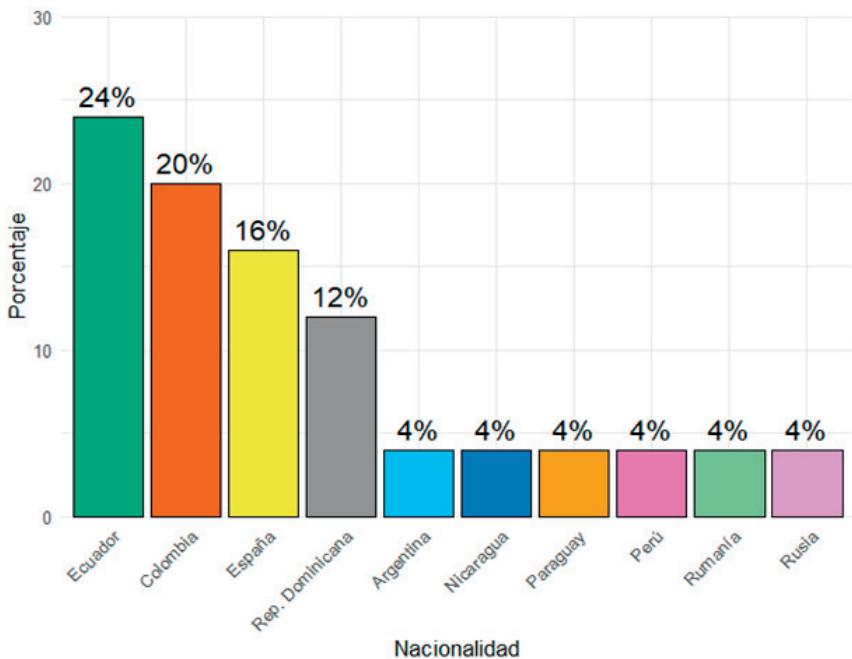
Las entrevistas se desarrollaron íntegramente en lengua española y abarcaron a participantes de diez nacionalidades distintas. La mayoría de las entrevistadas eran migrantes (80 %), siendo principalmente de origen latinoamericano: el 24 % de las participantes provenía de Ecuador, seguido de un 20 % de Colombia, un 16 % de España y un 12 % de República Dominicana. Se registró una representación del 4 % en cada caso para trabajadoras originarias de Argentina, Nicaragua, Paraguay, Perú, Rumanía y Rusia.

9. Este participante se identificaba como hombre cisgénero, pero para ejercer el trabajo sexual adoptaba una expresión femenina, vistiéndose y presentándose como mujer.

GRÁFICO 1

Distribución de nacionalidades de las participantes entrevistadas (2024)

Fuente: elaboración propia.



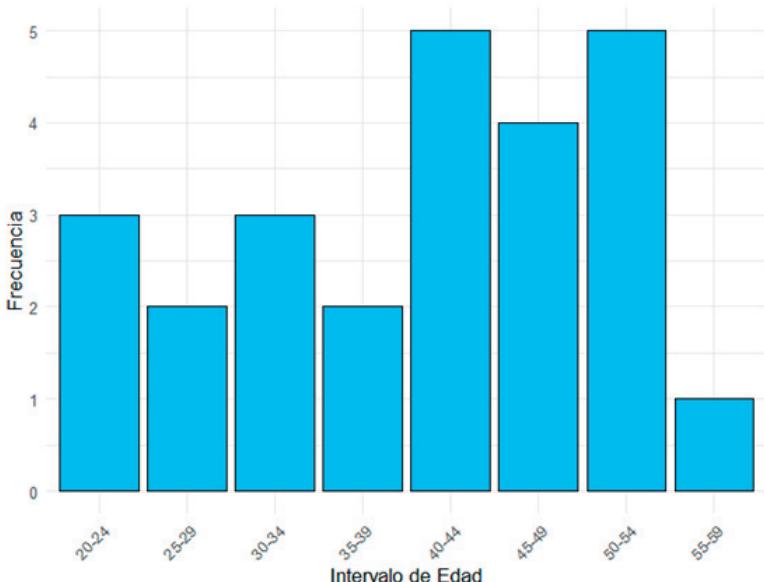
El 68 % de las participantes tenía una situación administrativa regular, mientras que el 32 % se encontraba en una situación administrativa irregular.

La edad media de las trabajadoras sexuales entrevistadas fue de 40 años, con un rango de edades comprendido entre los 22 y los 57 años.

GRÁFICO 2

Distribución de edades de las participantes entrevistadas (2024)

Fuente: elaboración propia.



En lo que respecta a la experiencia en el sector, el promedio de años trabajados se situó en 10,8 años, con trayectorias que oscilaron entre un mínimo de 7 meses y un máximo de 30 años. El 56 % de las entrevistadas tenía hijos, con una media de 2,1 hijos entre aquellas que eran madres.

En cuanto a las modalidades de trabajo, en el momento de las entrevistas el 44 % de las participantes había realizado su actividad en clubes, mientras que el 40 % lo había hecho en pisos; un 8 % había trabajado en agencias y otro 8 % en salones de masaje. Al menos el 64 % de las entrevistadas había

trabajado en diferentes modalidades, incluyendo el trabajo independiente.

En cuanto al nivel educativo, el 24 % de las participantes han completado estudios superiores (grados universitarios), mientras que el 8 % tienen un grado superior (educación técnica o profesional). Un 24 % ha finalizado bachillerato, un 36 % educación básica y un 8 % primaria.

OBSERVACIÓN SOBRE EL TERRENO

En el marco de esta investigación se llevaron a cabo visitas de campo a un total de 11 clubes y un *chalet*, ubicados en las regiones de Murcia, Almería, Albacete y Alicante. Estas observaciones se realizaron en el contexto de las visitas periódicas que CATS desarrolla en dichos espacios, en las que proporciona información, apoyo y material higiénico - preventivo. El propósito subyacente de estos recorridos se orientó a evaluar de manera discreta las condiciones laborales y contextuales en las que se desempeñan quienes trabajan en estos entornos. Esta estrategia permitió no solo recopilar información relevante sobre el sector, sino también generar oportunidades de acompañamiento y derivación para aquellas personas que requirieran orientación o apoyo, facilitando así su acceso a los recursos y servicios ofrecidos por CATS.

En este contexto, la posición de CATS se configura como particularmente privilegiada para la investigación social, dado que, tras 23 años sobre el terreno, su presencia de manera continuada en clubes y en otros lugares de trabajo sexual facilita tanto el acceso a los espacios como a

la recogida de información. Las exploraciones de campo han permitido una observación directa de la disposición y configuración espacial de los lugares de trabajo —incluyendo su ubicación en relación con el tejido urbano y las condiciones higiénico-sanitarias—, y el establecimiento de interacciones informales con las personas que ejercen la prostitución y los agentes que forman parte de la industria. Dichos intercambios han posibilitado la identificación de potenciales participantes para las entrevistas, asegurando siempre que estas pudieran llevarse a cabo en condiciones de privacidad adecuadas.

No obstante, no fue posible acceder a los pisos donde se ejerce trabajo sexual debido a las restricciones inherentes a su carácter privado. A diferencia de los clubes, que suelen estar situados a pie de calle y abiertos al público, los pisos funcionan como viviendas privadas, lo que dificulta su accesibilidad. Aunque se evaluó la posibilidad de coordinar visitas con propietarias de pisos conocidos por la asociación, se concluyó que esta estrategia podría alterar significativamente las condiciones habituales de estos espacios. Una visita anunciada podría llevar a dichas propietarias a modificar el entorno, lo que afectaría la autenticidad de las observaciones y comprometería la fidelidad de los datos obtenidos para el estudio.

Por ello, se optó por basar el análisis en las descripciones proporcionadas por las personas entrevistadas, complementadas con la experiencia directa de las colaboradoras que participaron en la redacción y evaluación del informe. Aunque no se solicitó explícitamente a las entrevistadas que compartieran fotografías de sus lugares de trabajo, en algunos casos

surgió de manera espontánea durante las conversaciones, lo que permitió a algunas participantes aportar imágenes para ilustrar con mayor precisión sus relatos. Los datos obtenidos fueron contrastados con la literatura disponible sobre la temática (Acién, 2021; Bruckert & Law, 2016; Meneses, 2023; Sanders, 2005; Sánchez, 2022).

En cada visita, se registraron los datos en un diario de campo para un análisis posterior, siguiendo el «método documental» (Jociles, 2018). La observación se centró principalmente en varios aspectos clave: la localización del lugar, evaluando su acceso a servicios, supermercados y la posibilidad de vida social en el entorno; las condiciones físicas del espacio, incluyendo higiene, medidas de seguridad, ruido, disposición del lugar y otros elementos ambientales; las interacciones entre las trabajadoras, el personal administrativo y los propietarios, que resultan fundamentales para comprender las estructuras de poder.

En complemento a las visitas realizadas, se llevó a cabo un análisis del material documental generado por el equipo profesional de CATS en el marco de sus observaciones. Este procedimiento responde a los principios de la triangulación metodológica, la cual postula que la combinación de diversas fuentes y estrategias de recolección de datos incrementa la validez y robustez de la investigación, al permitir la confrontación y contraste de múltiples perspectivas y realidades (Denzin, 1978). En este sentido, la documentación interna de CATS, compuesta por registros detallados de visitas, notas de asesoramiento y observaciones de campo, constituye un insumo analítico de gran relevancia.

SEGUNDA FASE: GRUPOS FOCALES CON TRABAJADORAS DEL SEXO

Se llevaron a cabo tres grupos focales con un total de 17 participantes de diferentes sectores del trabajo sexual en Murcia, en los que se profundizó en los temas abordados en las entrevistas, como las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la percepción de las políticas y leyes relacionadas con la prostitución. Estos grupos fueron guiados por trabajadoras sexuales que han trabajado para terceros.

Durante los grupos focales el objetivo principal fue explorar cómo se configuran y ajustan las cosmovisiones y opiniones generales dentro del grupo, especialmente en un contexto en el que la dinámica grupal suele ajustarse a normas socialmente aceptadas (Jociles, 1999). Esta metodología permite observar tanto el contenido de las discusiones como la manera en que se expresan las divergencias y consensos, identificando los criterios comunes.

La dinámica fue diseñada para fomentar y facilitar la generación de ideas. Se comenzó con una breve presentación de cada participante y se propuso una actividad inicial usando una pizarra dividida en dos columnas: «Aspectos negativos de trabajar para terceros» y «Aspectos positivos de trabajar para terceros». Así, las participantes expresaron de manera organizada lo que valoran y lo que perciben como problemático al trabajar para otras personas. A medida que compartían sus experiencias, se observó un consenso en torno a ciertos aspectos de lo que consideran «aceptable» o «inaceptable» en el ámbito laboral. Este ejercicio ayudó a identificar factores de riesgo y protección.

En una segunda fase, se distribuyeron pósits a cada participante y se colocó una cartulina con la frase «Cómo quiero que sean mis relaciones laborales». Cada persona fue agregando ideas sobre su entorno laboral deseado. Finalmente, se leyeron en conjunto los pósits, y las participantes comentaron en grupo las propuestas y su posible viabilidad.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS FOCALES

El 82 % de las participantes de los grupos focales indicó estar en situación regular, mientras que el 18 % estaba en situación irregular. Al igual que en las entrevistas, la mayoría son personas migrantes provenientes de Rumanía (29 %) y Ecuador (24 %), seguidas por Colombia, Venezuela y España, cada una con un 12 %. Finalmente, un 6 % corresponde a mujeres originarias de Paraguay y otro 6 % de Bolivia.

GRÁFICO 3 (PÁG. SIGUIENTE)

Distribución de nacionalidades de las participantes de los grupos focales (2024)

Fuente: elaboración propia.

Las participantes de los grupos focales habían trabajado para terceros únicamente en las modalidades de club y piso, siendo que un 35 % lo ha hecho exclusivamente en pisos, un 30 % exclusivamente en clubes, y un 35 % en ambas modalidades.

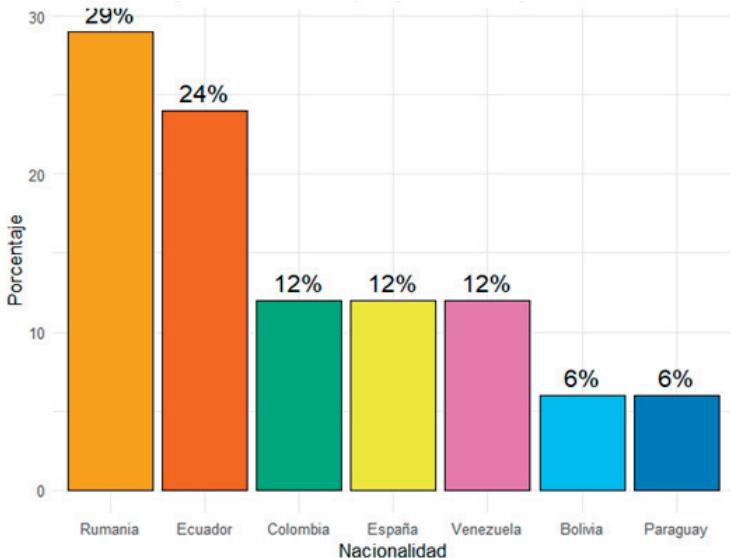
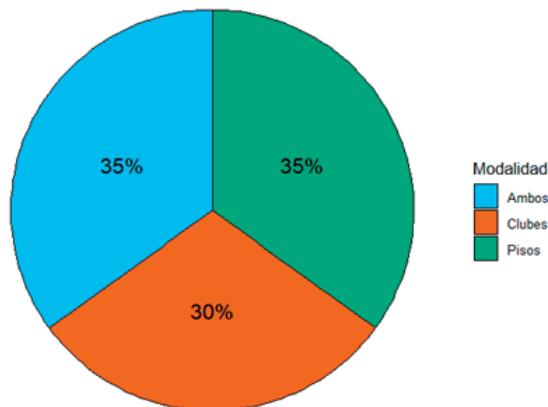


GRÁFICO 4 (ABAJO)

Distribución de modalidades de trabajo entre las participantes de los grupos focales (2024)

Fuente: elaboración propia.



Las edades de las 17 participantes del estudio oscilan entre los 21 y los 62 años, con una edad media de aproximadamente 39,4 años. Respecto al tiempo que las participantes llevan ejerciendo el trabajo sexual, se observa una amplia diversidad de trayectorias, dado que el promedio de años en la actividad es de 8,9 años.

TERCERA FASE: ENTREVISTAS A EMPLEADAS Y TERCEROS EN LA ADMINISTRACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO SEXUAL

ENTREVISTAS A TERCEROS

Ha sido extremadamente complicado lograr la colaboración de los empleadores, tanto de pisos como de clubes. En muchos casos hubo desconfianza y reticencia a participar en entrevistas, lo que limitó el alcance del estudio en este ámbito. Además, no se logró contactar ni hablar con ningún representante de agencias o salones de masaje, dadas las dificultades inherentes a acceder a ciertos segmentos de esta industria para fines investigativos.

En total, se entrevistó a dos propietarios de pisos y a un propietario de un club, lo que implica una muestra limitada. Sin embargo, en el marco de empleados de esta industria, uno de los entrevistados había administrado clubes con anterioridad, siendo que en este momento su papel era como encargado en un club, pero también aportó información relevante sobre locales que organizó.

En relación con los propietarios de los establecimientos, el objetivo principal fue analizar la representación dis-

cursiva que construyen en torno a su rol y actividades. Es importante señalar que, en estas entrevistas, se identificó un grado significativo de deseabilidad social, dado que los participantes podían estar influenciados por la necesidad de proyectar una imagen favorable de su gestión. Las condiciones laborales y la posible existencia de prácticas irregulares son cuestiones altamente sensibles, lo que lleva a que los entrevistados tiendan a modular su discurso para ajustarlo a lo que consideran socialmente aceptable. En consecuencia, el análisis se centró no solo en el contenido explícito de sus declaraciones, sino también en los marcos interpretativos y las estrategias retóricas utilizadas para legitimar o justificar su posición dentro de la industria, es decir, en el «análisis del discurso» (Jociles, 2005). En este sentido, no buscamos determinar la veracidad de sus afirmaciones, sino comprender la narrativa que emplean para describir su entorno y prácticas, es decir, «lo que dicen sobre lo que hacen» (Jociles, 1999).

Se indagó sobre los criterios de selección que aplican para admitir o rechazar a trabajadoras sexuales, las normas dentro del lugar de trabajo, su rol como gerente en el local, la implementación de sistemas de seguridad, el cuidado de la salud, la presencia o ausencia de contratos laborales, su disposición a implementarlos y su perspectiva sobre la evolución del trabajo en los últimos años. También se exploraron temas como su relación con la policía, su opinión sobre la legislación vigente y su apertura a colaborar con una ONG u organización de trabajadoras sexuales para mejorar las condiciones laborales en el sector.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS PROPIETARIOS DE LOCALES DE TRABAJO SEXUAL

Se entrevistó a dos hombres y una mujer. La edad promedio de los propietarios entrevistados es de 56 años, con un rango que oscila entre los 52 y 58 años. Dos de ellos son de nacionalidad española, y una de ellas ecuatoriana. En términos de estructura familiar, todos reportaron ser padres y madres.

Las trayectorias previas de los entrevistados muestran una diversidad en cuanto a su ingreso en la industria del sexo. Mientras que algunos accedieron al sector desde actividades ajenas a este ámbito, la única mujer participante fue trabajadora sexual antes de pasar a la gestión de establecimientos.

La permanencia en el sector también varió considerablemente: mientras algunos administraron negocios de forma intermitente durante menos de una década, otros cuentan con más de 25 años de experiencia en la gestión de clubes y pisos. Ninguno de ellos indicó que formalizaba contratos con sus trabajadoras. Las ciudades donde tienen o han tenido lugares de ejercicio de prostitución han sido Murcia, Alicante, Valencia, Albacete, Vitoria y Madrid.

En cuanto al nivel de estudios, uno de los propietarios reportó haber cursado estudios universitarios, aunque no especificó si los completó, otro entrevistado señaló haber alcanzado un nivel de educación secundaria sin proseguir estudios superiores. Finalmente, un tercero indicó una formación técnica o profesional previa.

ENTREVISTAS A EMPLEADAS EN ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO SEXUAL A TERCEROS

Finalmente, en lo que concierne al personal no vinculado directamente al ejercicio del trabajo sexual, el análisis se orientó a la comprensión de su percepción sobre las dinámicas y relaciones laborales en estos entornos, así como a su evaluación de las condiciones de trabajo dentro de los establecimientos. Asimismo, se exploró la manera en que estos actores construyen y valoran su propio rol dentro del negocio, indagando en sus percepciones sobre el clima laboral, las interacciones con las trabajadoras sexuales y la relación con la administración, con el fin de identificar los marcos interpretativos que configuran su experiencia y posicionamiento dentro de la estructura organizativa del sector.

En total, se llevaron a cabo entrevistas con siete empleados del sector y un distribuidor de sustancias. Dentro del grupo de entrevistados se incluyó a una encargada de un salón de masajes eróticos, dos encargados de clubes, dos camareras, una fotógrafa en una agencia de escorts, una trabajadora del servicio de limpieza en un club y un individuo dedicado a la distribución de sustancias en estos entornos.

El guion de entrevista dirigido a las empleadas de establecimientos de trabajo bajo intermediación de terceros se estructuró en torno a bloques temáticos diseñados para abordar aspectos clave de su experiencia laboral y del contexto en el que desarrollan su actividad. En el bloque relativo a la trayectoria profesional, se exploraron las primeras experiencias en el comercio sexual, así como la posible existencia de un recorrido previo en ocupaciones similares o vinculadas a

la industria del entretenimiento nocturno y al trabajo sexual. A continuación, se indagó sobre las responsabilidades diarias y rutinas laborales, con especial atención a la descripción de sus funciones específicas y a las características del entorno de trabajo, incluyendo la distribución y condiciones de las instalaciones (habitaciones, comedores y espacios comunes).

Asimismo, se examinó la percepción de las personas entrevistadas respecto a los factores que inciden en la incorporación de mujeres a estos espacios, así como su valoración de las condiciones de trabajo, con énfasis en aspectos como la organización de los horarios e interacción con la clientela. Además, se abordó el manejo de conflictos y la respuesta de la administración ante incidentes con clientes, solicitando que proporcionaran ejemplos concretos sobre situaciones que hubieran presenciado o gestionado dentro del establecimiento.

El bloque temático centrado en las relaciones laborales examinó la interacción y colaboración entre los entrevistados y las trabajadoras sexuales, con especial atención a las dinámicas de poder, las jerarquías implícitas en el entorno de trabajo y la manera en que estas relaciones son percibidas por el personal. Asimismo, se abordó la cuestión de las intervenciones policiales en los establecimientos, analizando sus causas, frecuencia y desarrollo. En lo que respecta al bloque de perspectivas futuras, se exploraron las opiniones de los entrevistados sobre la evolución de la prostitución y los cambios estructurales observados en el sector a lo largo del tiempo. Se les solicitó que identificaran los aspectos positivos y negativos de la industria y formularan propuestas para mejorar tanto las condiciones laborales como la gestión de

los establecimientos. Además, se discutieron posibles enfoques normativos del trabajo sexual, reflexionando sobre los derechos laborales que deberían ser reconocidos y la viabilidad de distintos modelos legislativos en relación con la realidad del sector.

Dada la singularidad del testimonio proporcionado por el distribuidor de sustancias, la entrevista se llevó a cabo sin un guion preestablecido, adoptando una metodología basada en preguntas abiertas con el propósito de explorar con mayor profundidad las dinámicas de distribución y consumo de drogas en el contexto del trabajo sexual bajo intermediación de terceros. La pertinencia de esta entrevista radica en que el consumo y la circulación de sustancias dentro de estos entornos constituyen, en muchas ocasiones, un tema tabú, tanto en las conversaciones con los encargados de los establecimientos como con terceros vinculados a la industria, debido a su ilegalidad y las implicaciones legales que conlleva su reconocimiento explícito.

Asimismo, abordar este tema con trabajadoras sexuales no siempre resulta accesible. Si bien algunas entrevistadas expresaron abiertamente su experiencia con el consumo de sustancias, reconociendo su presencia en determinados espacios, otras manifestaron sentimientos de incomodidad, vergüenza o culpa al referirse a la cuestión, lo que sugiere la existencia de un estigma asociado a la relación entre consumo y ejercicio del trabajo sexual. Es importante subrayar que los datos obtenidos no permiten establecer una interrelación necesaria entre ambos fenómenos, pero sí evidencian que su coexistencia en ciertos contextos genera tensiones.

En este sentido, la entrevista con el distribuidor tuvo como objetivo profundizar en su experiencia directa respecto a diversos aspectos clave sobre quiénes adquieren sustancias, la posible implicación de los locales en la distribución de drogas, la existencia de deudas adquiridas por trabajadoras sexuales con los establecimientos debido al consumo y la eventual presión ejercida por los establecimientos para fomentar ambientes de consumo, ya sea de manera implícita o explícita.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE LOCALES DE TRABAJO SEXUAL

Los datos analizados evidencian una mayor representación femenina dentro de la muestra, así como una relación significativa entre la experiencia previa en el trabajo sexual y la posterior inserción en funciones laborales dentro de la industria del sexo bajo intermediación de terceros. Un 75 % de las entrevistadas eran mujeres ($n = 6$), y un 25 % eran hombres¹⁰. Asimismo, un 62,5 % había ejercido previamente el trabajo sexual. Dentro de este grupo, la totalidad de quienes reportaron haber ejercido trabajo sexual eran mujeres, representando el 100 % de los casos, lo que indica que, en la muestra analizada, la transición desde el ejercicio del trabajo sexual hacia otros roles dentro del sector se produjo exclusivamente entre mujeres.

En términos de nacionalidad, el 75 % de las entrevistadas eran españolas, lo que equivale a seis de los ocho participan-

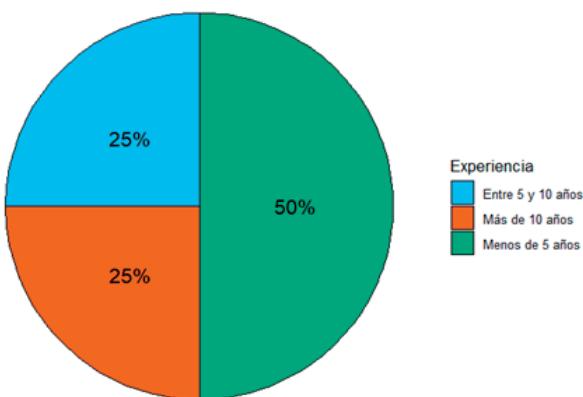
10. Es por ello que cuando nos referimos al conjunto de personas empleadas para terceros utilizamos el femenino genérico.

tes. No obstante, también se identificó la presencia de dos personas migrantes, una procedente de Ecuador y otra de Rumanía, lo que representa un 25 % de la muestra. En lo que respecta a la situación administrativa, el 100 % de las entrevistadas se encontraba en situación regular, lo que indica que todas contaban con la documentación necesaria para residir y trabajar legalmente en el país.

La edad promedio de las entrevistadas se sitúa en 37 años, con un rango que oscila entre los 21 y los 63 años. Se observa una notable variabilidad en términos de trayectoria profesional, con algunas empleadas incorporándose recientemente al sector y otras con más de 15 años de experiencia en clubes y establecimientos. Entre las entrevistadas, el 50 % llevaba menos de 5 años en el sector, el 25 % entre 5 y 10 años y el 25 % más de 10 años.

GRÁFICO 5
Años de experiencia en el sector entre las participantes empleadas (2024)

Fuente: elaboración propia.



RECOPILACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Las entrevistas individuales y los grupos focales fueron grabados y transcritos en su totalidad. Todas las entrevistas fueron sometidas a un proceso de anonimización, salvo en aquellos casos en los que las propias participantes solicitaron expresamente lo contrario¹¹. Con el objetivo de favorecer una mayor comprensión del estudio, junto a los *verbatims* (citas literales de las participantes), se incorpora el nombre ficticio o real y el lugar de trabajo de cada entrevistada o el rol que desempeña. Dado que la mayoría de trabajadoras sexuales han ejercido en diversas modalidades, se optó por identificar su principal modalidad laboral según aquella en la que ha acumulado mayor experiencia y conocimiento. No obstante, como se evidenciará, la mayoría de las participantes aportaron sus perspectivas sobre distintas modalidades. Para ello, se asignaron pseudónimos y se suprimió cualquier dato que pudiera facilitar su identificación en el proceso de transcripción. Además, todas las transcripciones fueron revisadas minuciosamente para reforzar la anonimización de los datos, alterando nombres y detalles personales irrelevantes. Finalmente, las transcripciones fueron almacenadas de forma segura, con acceso

11. La anonimización de los datos es una práctica habitual para proteger la privacidad de los participantes, aunque algunos académicos advierten que, en ciertos casos, resguarda más al investigador que a los propios colaboradores. Asimismo, puede entrar en conflicto con el derecho de quienes desean ser reconocidos por sus aportes. La ética en ciencias sociales subraya la protección de la privacidad, pero también reconoce que la confidencialidad debe negociarse, especialmente cuando los participantes optan por mantener su identidad visible (Grinyer, 2002; Tilley & Woodthorpe, 2011).

restringido únicamente al personal de la investigación.

El análisis del discurso en esta investigación se llevó a cabo siguiendo un enfoque crítico-interpretativo, inspirado en la propuesta analítica de Jesús Ibáñez, tal como ha sido desarrollada por María Isabel Jociles (2005). En este sentido, el discurso no fue tratado como una mera representación de la realidad, sino como un campo de producción simbólica y estructuración social, en el que las narrativas de los participantes no solo describen sus experiencias, sino que también construyen, legitiman y negocian significados en función de los marcos normativos, relaciones e ideológicos en los que se inscriben (Jociles, 2005).

Metodológicamente, el análisis se estructuró en tres niveles interconectados. En primer lugar, se realizó un «análisis horizontal trans-entrevista» (Pires, 1997), que permitió identificar patrones discursivos recurrentes, tensiones y rupturas en las narrativas de las entrevistadas. A partir de esta sistematización, se aplicó un proceso de «codificación temática» (Braun & Clarke, 2021) utilizando el software MAXQDA 24, integrando códigos conceptuales derivados de la guía de entrevistas y códigos emergentes extraídos directamente de los testimonios, siguiendo la metodología de análisis aplicada por Bruckert y Law (2016) en su investigación sobre terceros en la industria del sexo en Canadá.

Finalmente, en consonancia con la perspectiva de Ibáñez sobre el análisis estructural del discurso, se adoptó una estrategia de «descomposición» y «recomposición narrativa» que permitió explorar las relaciones de poder, las estrategias de legitimación y los silencios discursivos que atraviesan las represen-

taciones del trabajo sexual en contextos de intermediación de terceros. Este enfoque posibilitó la identificación de lo dicho y la comprensión de lo «no dicho» o «silenciado» (Jociles, 2005).

A pesar del predominio del enfoque cualitativo, se incorporaron elementos cuantitativos como complemento para la «triangularización metodológica» (Denzin, 1978). Esto incluyó el uso de técnicas de estadística descriptiva, aplicadas a datos extraídos del diario de campo realizado en los lugares de trabajo, así como la información sociodemográfica a partir de las entrevistas.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Si bien el enfoque metodológico adoptado ha posibilitado la recopilación de un volumen sustantivo de datos empíricos y el acceso a una pluralidad de perspectivas, aspecto especialmente relevante dada la dificultad inherente a la identificación y contacto con determinados actores dentro de la industria del sexo, es imprescindible reconocer las limitaciones que condicionan tanto el alcance de los hallazgos como su posible generalización. Estas restricciones derivan tanto de la naturaleza del objeto de estudio¹², como de las condiciones específicas en las que se llevó a cabo la investigación, las cuales delimitan los márgenes interpretativos y la representatividad de los datos obtenidos.

Es por ello que una de las principales limitaciones metodológicas de la investigación radica en la restricción del acceso

12. No empleamos el término «objeto de estudio» para referirnos a las trabajadoras sexuales, sino para designar el fenómeno analizado en esta investigación, es decir, las dinámicas relaciones entre las trabajadoras sexuales y los terceros, así como la incidencia del marco legislativo en la configuración de estas interacciones.

a determinados espacios dentro del contexto analizado. A pesar de que se llevaron a cabo observaciones directas en clubes y un *chalet*, el acceso a pisos donde se ejerce el trabajo sexual resultó significativamente más complejo. Como se ha señalado previamente, la clandestinidad estructural de estos espacios, sumada a las estrategias de seguridad implementadas por quienes los administran, representó un obstáculo significativo para la realización de visitas sin alterar la cotidaneidad del lugar. En este sentido, si bien el estudio se vio enriquecido por los testimonios de las entrevistadas y otros colaboradores, la imposibilidad de llevar a cabo observación restringió la posibilidad de contrastar las narrativas obtenidas con una experiencia etnográfica directa. Esta limitación se abordó añadiendo al proceso de análisis a trabajadoras sexuales que habían trabajado en estos espacios.

Cabe señalar una limitación de carácter geográfico que condiciona también el alcance de los hallazgos. Aunque se ha contado con testimonios de trabajadoras sexuales con trayectorias en diversas ciudades del Estado, el trabajo de campo presencial se ha limitado a un número reducido de provincias: Albacete, Almería, Alicante y Murcia. Esta restricción territorial responde tanto a criterios logísticos como a la dificultad de acceso a ciertos contextos locales, y debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar la representatividad de los resultados obtenidos.

Asimismo, otra limitación metodológica relevante fue la dificultad para incorporar en la muestra determinados perfiles dentro de los establecimientos donde se ejerce el trabajo sexual. Si bien se logró recabar información a partir de entrevistas con

propietarios, encargados y algunos trabajadores no vinculados al ejercicio del trabajo sexual, el acceso a empleados que desempeñan funciones en seguridad, mantenimiento y cocina resultó significativamente más restringido. De igual manera, la participación reducida de personas empleadas en salones de masaje y agencias limitó la recogida de datos de estos entornos.

Otro elemento a considerar es el impacto del sesgo de selección en la configuración de la muestra, dado que la participación en la investigación fue de carácter voluntario y su contacto se llevó a cabo mediante estrategias como el reclutamiento a partir de personas beneficiarias de CATS. Este hecho pudo favorecer la presencia de participantes en situaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad, dado que estos perfiles suelen ser los que, con mayor frecuencia, buscan acceso a recursos y acompañamiento psicosocial. La sobrerepresentación de este segmento de la población podría, por tanto, condicionar la interpretación de las condiciones laborales. No obstante, con el objetivo de mitigar esta limitación y ampliar el espectro de perfiles y experiencias analizadas, la investigación incorporó estrategias complementarias de reclutamiento, como el «muestreo por bola de nieve», lo que permitió diversificar los relatos recopilados y reducir la posibilidad de sesgos derivados exclusivamente del contacto a partir de la asociación.

Finalmente, las restricciones en el acceso a registros administrativos y documentación interna de los establecimientos representan otra limitación significativa que condicionó el alcance del análisis. Aunque se dispuso de información proporcionada por trabajadoras sexuales y algunos empleadores, no fue posible acceder a documentación formal que per-

mitiera contrastar aspectos fundamentales de la gestión de estos espacios, tales como registros de contratación, acuerdos económicos, normativas internas o datos contables de los negocios estudiados. En consecuencia, el análisis se ha basado predominantemente en la reconstrucción discursiva y testimonial de los actores involucrados, sin la posibilidad de cotejar de manera directa ciertos aspectos operativos.

En términos prospectivos, futuras investigaciones podrían orientarse hacia el desarrollo de estrategias metodológicas que permitan superar los obstáculos identificados, tales como la implementación de técnicas de acceso a entornos más restringidos, la aplicación de estrategias de muestreo más diversificadas, y la integración de fuentes documentales adicionales, cuya incorporación permitiría ampliar el alcance de los resultados obtenidos.

A pesar de las limitaciones metodológicas previamente expuestas, los hallazgos de esta investigación proporcionan un análisis sistemático y fundamentado sobre las relaciones laborales en el trabajo sexual mediado por terceros en España. La combinación de entrevistas en profundidad, grupos focales, observaciones etnográficas sobre el terreno, el análisis documental interno de la asociación y la experiencia práctica de CATS ha posibilitado la identificación de las cuestiones emergentes. Asimismo, el estudio ha logrado incorporar una diversidad de actores clave, integrando tanto a trabajadoras sexuales como a otros agentes vinculados a la gestión y funcionamiento de los establecimientos, lo que ha permitido trascender una visión unidimensional del fenómeno y profundizar en las lógicas internas que configuran la intermediación en el trabajo sexual.

MARCO LEGAL: EL TRABAJO SEXUAL POR CUENTA AJENA

En España, el marco legal respecto a la prostitución es ambiguo, ya que esta no constituye un delito ni está regulada de manera uniforme (Boza, 2019; Villacampa, 2013), y se sitúa en un limbo jurídico que dificulta la protección y la garantía de los derechos laborales de las personas que la ejercen (Quintero, 2012; Sánchez, 2022). No obstante, existe un conjunto de disposiciones legales que delimitan su ejercicio, tanto a nivel local como nacional.

En líneas generales, el sistema legal español delega en los ayuntamientos la potestad para establecer normativas específicas sobre el ejercicio de la prostitución en el espacio público. Esto implica que la captación de clientes en la vía pública puede ser sancionada a través de dos vías: las Ordennanzas Municipales, en aquellos municipios que las han implementado, o la Ley de Protección de Seguridad Ciudadana, conocida popularmente como «ley mordaza»¹³ (Villa-

13. La Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, conocida popularmente como «ley mordaza», es una ley orgánica española que entró en vigor el 1 de julio de 2015. Esta normativa sustituyó a la anterior Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre pro-

campa, 2020). Aunque esta ley no prohíbe explícitamente la prostitución, permite a las autoridades policiales instar a las trabajadoras sexuales a cesar su actividad en el lugar. Si no obedecen, se puede recurrir al artículo 36 de dicha ley, que tipifica como infracción la «desobediencia a la autoridad»¹⁴. Asimismo, las normativas plantean la sanción administrativa de los clientes que solicitan dichos servicios en la vía pública (Boza, 2019; *ibidem*).

Por otro lado, desde 2022, la publicidad relacionada con la prostitución se considera ilícita tras la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, más conocida como la «ley del solo sí es sí». En su artículo 11, titulado «Prevención y sensibilización en el ámbito publicitario», se establece lo siguiente:

Se considerará ilícita la publicidad que utilice estereotipos de género que fomenten o normalicen las violencias sexuales contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, así como las que supongan promoción de la prostitución en los términos establecidos en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad (Ley Orgánica 10/2022, 2022).

Si bien hasta el momento no se han publicado estudios científicos que respalden los efectos de esta normativa, la

tección de la seguridad ciudadana (Ley Orgánica 4/2015, 2015).

14. El artículo 36 de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana clasifica como infracciones graves diversas conductas que afectan al orden público. En particular, el apartado 6 establece como dichas infracciones «La desobediencia o la resistencia a la autoridad o a sus agentes en el ejercicio de sus funciones, cuando no sean constitutivas de delito, así como la negativa a identificarse a requerimiento de la autoridad o de sus agentes o la alegación de datos falsos o inexactos en los procesos de identificación» (Ley Orgánica 4/2015, 2015).

experiencia en CATS sugiere que la implementación de esta ley ha tenido un impacto negativo sobre el trabajo sexual independiente (CATS, 2024). En particular, tras la advertencia del Gobierno en julio de 2022 y la apertura de expedientes sancionadores por parte del Ministerio de Consumo a varias plataformas que publicaban anuncios de servicios de prostitución, se procedió al cierre de muchas de ellas. Esta medida, además la ley contempla multas de hasta 100 000 €, conlleva la posibilidad de clausurar permanentemente dichos portales (Ministerio de Consumo, 2023).

La supresión de estas plataformas ha restringido significativamente el acceso de las trabajadoras sexuales a su clientela, forzándolas a recurrir a alternativas que presentan menores niveles de seguridad y privacidad, como el uso de redes sociales. De acuerdo con la experiencia práctica documentada por CATS, esta situación ha generado que ciertas trabajadoras sexuales opten por migrar a países donde su actividad está menos perseguida o, en su defecto, decidan trabajar bajo la supervisión de terceros, que se ven menos impactados por las restricciones normativas actuales en materia de publicidad, afectando principalmente a aquellas trabajadoras con limitaciones en el uso de tecnologías (como personas mayores o con menor nivel educativo).

Dado que el enfoque de esta investigación se centra principalmente en los espacios cerrados donde se ejerce el trabajo sexual bajo la gerencia de terceros, este apartado se dedicará al análisis jurídico y legal del mismo. En España, estos lugares incluyen clubes de alterne, whiskerías¹⁵, pisos, *chalets*, agen-

15. Establecimiento que opera legalmente como bar o local de copas, pero

cias, salones de masajes eróticos, trabajo sexual audiovisual o pornografía, saunas y cabinas en tiendas eróticas. En las siguientes líneas profundizaremos principalmente en los clubes, los pisos, las agencias y los salones de masaje erótico, dado que son los contextos en los que se ha realizado esta investigación.

LA JURISPRUDENCIA Y EL MANTENIMIENTO DE UN CLUB

El trabajo sexual a terceros, en su dimensión de prostitución por cuenta ajena, se encuentra ambiguamente penalizado por el artículo 187.1 párrafo 2.^º del Código Penal, que considera delito lucrarse «explotando la prostitución de otra persona, aún con el consentimiento de la misma», lo que se conoce como «prostitución lucrativa», diferenciándose de la denominada «prostitución coactiva»¹⁶ (Delgado & OTRAS, 2024).

que en la práctica funciona como espacio donde se ejerce la prostitución de forma encubierta. En este tipo de locales, las trabajadoras interactúan con los clientes consumiendo bebidas y, de forma implícita o explícita, se negocian servicios sexuales que pueden prestarse en habitaciones dentro del mismo local o en otro lugar. En este informe nos referimos a estos espacios como clubes urbanos.

16. El artículo 187.1 del Código Penal español establece: «1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses. Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma». En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica, o b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

Josune Delgado, Belén Drake y el Sindicato OTRAS (2024), en su análisis de la jurisprudencia en prostitución en España, señalan que la intención del legislador no es totalmente clara, pero parece que este artículo considera proxenetismo lo que normalmente encontramos en un club, piso o agencia: a un tercero que dirige, organiza y gestiona los «medios humanos» (las personas trabajadoras del sexo y otros empleados como personal de seguridad, cocina o limpieza) y los «medios materiales» (el establecimiento: las habitaciones, las instalaciones o espacios comunes, el bar, el *parking*, etc.) necesarios para el desarrollo de la prestación de servicios sexuales a sus clientes (*ibidem*).

Por otro lado, el «alterne» es una práctica que consiste, bajo la definición del Tribunal Supremo (en su sentencia del 14 de mayo de 1985), en «la captación de clientes varones, mediante el atractivo sexual al objeto de que consuman bebidas», obteniendo un 50 % del precio de la consumición (STS 306/1985, de 14 de mayo). Es decir, las trabajadoras sexuales acompañan a los clientes, los incitan al consumo de bebidas y, en algunos casos, acuerdan servicios sexuales adicionales dentro del establecimiento, que incluye un hotel. Estos locales obtienen licencias de establecimientos de hostelería y ocio (Martínez, 2005). No obstante, como señalan Delgado, Drake y OTRAS (2024), «el límite entre el alterne y la prostitución es ficticio, una creación jurisprudencial» (Delgado & OTRAS, 2024). El juzgador parte del postulado de considerar que la prestación de servicios sexuales constituye una actividad ilícita, en la

medida en que concibe que implica una vulneración de la libertad sexual y un menoscabo de la dignidad intrínseca de la persona, lo que conllevaría, en consecuencia, la nulidad jurídica del contrato de trabajo (Martínez, 2005).

No obstante, a partir de la década de 1980, comenzó a reconocerse jurídicamente la existencia de una relación laboral en el ejercicio del alterne, estableciéndose un marco jurisprudencial que consolidó progresivamente este criterio. Un punto de inflexión en este proceso lo marcó la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de marzo de 1981, que sentó las bases para posteriores pronunciamientos en la misma línea. En efecto, las resoluciones del Tribunal Supremo del 25 de febrero de 1984, 14 de mayo de 1985 y 4 de febrero de 1988 ratificaron esta postura, generando un cuerpo doctrinal que consideraba que el alterne podía ser regulado a través de un contrato de trabajo, siempre que en la actividad se verificaran las notas esenciales del trabajo asalariado (García, 2020): 1) la prestación voluntaria de servicios; 2) la realización del trabajo por cuenta ajena; 3) la existencia de una relación de dependencia, en tanto que la subordinación ya no se concibe en términos de una obediencia estricta y absoluta, sino como una inclusión en la estructura organizativa y disciplinaria de la empresa, con la consecuente sujeción a las órdenes e instrucciones del empleador, necesarias para garantizar el adecuado desarrollo de la actividad; y, finalmente, 4) la percepción de una retribución, cualquiera sea su forma contractual (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015).

Desde la perspectiva de los tribunales de la época, el reconocimiento de la relación laboral en el alterne respondía a la necesidad de proporcionar ciertas garantías laborales a las

trabajadoras, con el fin de evitar situaciones de desprotección jurídica ante los empresarios.

Por lo tanto, el Tribunal Supremo ha establecido que la actividad de alterne puede constituir una relación laboral, diferenciándola de la prostitución, la cual no es considerada trabajo en el ordenamiento jurídico español (Delgado & OTRAS, 2024). Algunos ejemplos lo ilustran y respaldan, como por ejemplo, la Sentencia 162/2019, de 26 de marzo. La Sala de lo Penal del Tribunal Supremo afirmó que las actividades desarrolladas en un club de alterne constituyen una relación laboral, obligando al empleador a dar de alta en la Seguridad Social a sus trabajadoras (sts 162/2019, de 26 de marzo). Asimismo, en la Sentencia 34/2023, de 25 de enero, el Tribunal Supremo reiteró que, aunque la prostitución ejercida por cuenta propia no puede ser objeto de contrato de trabajo, la actividad de alterne sí tiene carácter laboral, siempre que se acredite la ajenidad de la prestación y la dependencia en el seno de una organización empresarial (sts 34/2023, de 25 de enero)¹⁷.

17. El caso de Evelin Rochel es un hito en la jurisprudencia laboral española, ya que el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 23 de junio de 2021, reconoció la existencia de una relación laboral entre Rochel y el club de alterne donde desempeñaba su actividad. Rochel trabajaba en un club de alterne en Madrid llamado «club Flowers», donde, además de alternar con los clientes, tenía la obligación de fomentar el consumo de bebidas y asistir regularmente al establecimiento en horarios fijados por la empresa. El tribunal determinó que estas condiciones constituían una relación de dependencia y ajenidad, elementos esenciales para configurar una relación laboral de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (sts 515/2021, de 23 de junio). Además, se subrayó que Rochel no solo dependía económicamente del club, sino que sus tareas contribuían de manera directa al beneficio empresarial, lo que obligaba al emplea-

En contraste con la dimensión del alterne, el trabajo sexual ejercido dentro de los clubes de alterne se estructura bajo un modelo organizativo distinto, en el que la relación entre el propietario del establecimiento y la trabajadora sexual no se configura jurídicamente como una relación laboral, sino más bien como un vínculo de naturaleza clientelar. Las trabajadoras sexuales no son reconocidas como empleadas, sino que su presencia en el establecimiento se enmarca en la categoría de «huéspedes» o «autónomas», una clasificación que implica la ausencia de un vínculo de subordinación laboral formal. Este modelo se sustenta en la premisa de que la trabajadora no cede un porcentaje de sus ingresos al propietario del club, sino que, por el contrario, abona diariamente una tarifa en concepto de alquiler de habitación y acceso a los servicios del establecimiento, tales como el consumo de luz, agua y otros suministros básicos.

A pesar de que en la práctica las trabajadoras están sujetas a una serie de normas y restricciones impuestas por el club, que pueden incluir horarios, códigos de vestimenta o regulaciones internas, el marco jurídico vigente las excluye del régimen de protección laboral aplicable a otros trabajadores (García, 2020). Como consecuencia de esta configuración, las trabajadoras sexuales quedan privadas del acceso a los derechos laborales fundamentales, tales como la percepción de un salario mínimo garantizado, la cotización a la Seguridad Social o el derecho a un despido regulado y con garantías (Delgado & OTRAS, 2024; Sánchez, 2022).

dor a garantizar sus derechos laborales, como la afiliación a la Seguridad Social y las condiciones básicas de trabajo (Sánchez, 2022).

En términos análogos, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (STSJ Andalucía) de 4 de diciembre de 2003 (AS 3638) sostiene que la existencia de una relación laboral es plenamente reconocible en el caso de trabajadoras que desempeñan funciones propias de camareras de alterne (STSJ Andalucía, 2003, 4 de diciembre). No obstante, resulta particularmente relevante el voto particular emitido por tres magistrados del Tribunal, quienes, basándose en informes policiales, sostienen que la actividad desarrollada en el establecimiento no correspondía al alterne, sino a la prostitución (Martínez, 2005). Argumentan que, pese a la concurrencia en el caso concreto de los elementos definitorios de la relación laboral establecidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), no puede considerarse una relación laboral válida, debido a la existencia de un objeto ilícito (la prostitución). Daniel Martínez (2005) explica que existe un riesgo que se materializaría en caso de reconocer al titular del establecimiento poderes directivos sobre las trabajadoras, lo que, en última instancia, implicaría la posibilidad de imponerles el cumplimiento de las tareas contratadas, además de favorecer, promover e inducir al ejercicio de la prostitución (Martínez, 2005).

Debido a que el Código Penal prohíbe el lucro con la «explotación» de la prostitución ajena, incluso cuando hay consentimiento (artículo 187.1, párrafo 2.º), los empresarios evitan ser calificados como proxenetas argumentando que las trabajadoras sexuales son únicamente huéspedes de sus locales. Ante inspecciones, los empleadores niegan cualquier vínculo contractual con las trabajadoras sexuales, argumen-

tando que son clientas del local o alternadoras que ejercen la prostitución por cuenta propia. Asimismo, sostienen que sus ingresos provienen exclusivamente del alquiler de habitaciones (García, 2020). Siguiendo la línea de Delgado, Drake y OTRAS, «no son solo bares, hoteles o casas, a donde las trabajadoras del sexo acuden en busca de o con clientes, sino que son sus centros de trabajo y se rigen por las normas de organización y funcionamiento que decide la parte empresarial» (Delgado & OTRAS, 2024).

La paradoja radica en que, mientras que la compraventa de servicios sexuales en el alterne no está reconocida ni por la patronal del sexo ni por la legislación, las autoridades conceden permisos y licencias de apertura de estos locales, donde es de conocimiento general que su actividad principal es la oferta y gestión de la prestación de servicios sexuales a cambio de un precio (Hurtado, 2018).

Es decir, aunque habitualmente las trabajadoras de alterne pasan largas horas en los establecimientos y, en ciertos casos, perciben un porcentaje del costo de las bebidas que los clientes les ofrecen —lo que indica una relación laboral implícita con el club—, no gozan de un reconocimiento formal como empleadas. Incluso en los casos donde algunas trabajadoras logran acceder a un contrato, este suele estar registrado bajo categorías laborales como «animadora» o «camarera» (Sánchez, 2022). En su mayoría, estos contratos son fraudulentos o irregulares, ya que son ellas quienes deben asumir el costo de las deducciones salariales (cotización a la Seguridad Social y retenciones fiscales), y generalmente implica una falsificación de las horas de trabajo dentro de la jornada laboral (es

decir, se registran en el contrato menos horas de las que en realidad se trabajan).

Por último, en su análisis sobre la calificación jurídica de la relación laboral de personas extranjeras en situación administrativa irregular en locales de alterne, Martínez (2005) examina las obligaciones en materia de Seguridad Social y las divergencias en la doctrina judicial. Indica que, si bien algunas resoluciones sostenían que los trabajadores sin autorización para trabajar en España no generaban derechos ni obligaciones para sí mismos ni para el empleador, lo que les privaba de prestaciones, incluidas las derivadas de accidentes laborales, en contraste, otras interpretaciones, apoyadas en el Convenio 19 de la OIT, reconocían la protección frente a accidentes de trabajo para migrantes en situación irregular¹⁸ (Martínez, 2005).

Con la Ley Orgánica 14/2003, se modificó el artículo 36 de la conocida como «ley de extranjería», estableciendo que la falta de autorización administrativa no invalidaba el contrato de trabajo ni impedía el acceso a prestaciones. Esta reforma tuvo tres implicaciones clave: la responsabilidad del empleador, quien asume las obligaciones derivadas de la relación laboral, aun sin haber formalizado el alta; la obligación de cotización, ya que la existencia del contrato implica la obligación de contribuir a la Seguridad Social; y la afiliación y alta, dado que el acceso a prestaciones requiere que el trabajador esté dado de alta, incluso sin contar con autoriza-

18. La STS de 7 de octubre de 2003 (RJ 6497) confirmó este criterio, otorgando cobertura en caso de accidente laboral a los trabajadores cuyos países hubieran ratificado dicho convenio, aunque con un alcance limitado, excluyendo otras prestaciones de la Seguridad Social (Martínez, 2005).

ción administrativa (Martínez, 2005; Ley Orgánica 14/2003, 2003)¹⁹.

En la práctica, la inspección laboral tiende a adoptar un enfoque garantista con las trabajadoras en situación irregular, evitando medidas punitivas. No obstante, el riesgo principal para este colectivo radica en las redadas policiales, que pueden derivar en detenciones, encierros en Centros de Internamientos de Extranjeros (CIE) y órdenes de expulsión, como veremos en el análisis posterior.

LA JURISPRUDENCIA Y LOS PISOS Y AGENCIAS

En cuanto a los «pisos», se trata de apartamentos o locales privados, sin intermediación de un club o bar. Aquí, el sistema de trabajo suele basarse en un acuerdo de reparto de ingresos, generalmente en un porcentaje de los beneficios generados: la trabajadora paga una parte de sus ganancias del trabajo sexual al propietario del piso (Agustín, 2009; Meneses, 2023). En este modelo, la proporción puede variar, pero el promedio es del 40-60 % (40 % para la parte empresarial y 60 % para la trabajadora sexual) o 50-50 %.

Las «agencias» que operan en el ámbito del trabajo sexual actúan como intermediarias entre las trabajadoras sexuales

19. Se ha aprobado un nuevo reglamento de extranjería, referido al Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Actualmente, la normativa española mantiene notas similares en cuanto a los trabajadores extranjeros en situación irregular, introduciendo mecanismos como el arraigo sociolaboral y el arraigo de segunda oportunidad para facilitar su regularización. No obstante, persisten desafíos. El nuevo reglamento de extranjería podría dificultar la regularización de solicitantes de asilo.

y los clientes. A diferencia de otros modelos, estas agencias generalmente no disponen de un espacio físico donde las trabajadoras permanecen durante períodos en espera. En su lugar, el contacto entre la agencia y las trabajadoras se establece en función de la disponibilidad previamente acordada por ambas partes. Una vez que se confirma un servicio, son las trabajadoras quienes se desplazan al lugar designado, que puede ser un hotel, el domicilio del cliente o, en algunos casos, un piso privado gestionado por la agencia. Para facilitar estos desplazamientos, es común que las agencias dispongan de conductores o chóferes dedicados. Como contraprestación por sus servicios de intermediación, las agencias retienen un porcentaje que suele oscilar alrededor del 50 % de los beneficios obtenidos a partir del servicio.

La producción jurisprudencial en torno a la actividad desarrollada en agencias y pisos resulta significativamente más limitada que la relativa a los clubes de alterne, en gran medida debido a la especificidad del modelo organizativo del alterne y su mayor visibilidad en los litigios judiciales. No obstante, Miriam García (2020) expone un caso paradigmático que ilustra las controversias jurídicas en la calificación de la relación laboral en estos entornos. En este supuesto, se acreditó que la demandante ejercía la prostitución en un inmueble propiedad de los demandados, un establecimiento conocido como «casa de citas», donde, al igual que otras trabajadoras, acudía a prestar sus servicios según su conveniencia, sin estar sujeta a un horario preestablecido. El pago de los servicios era efectuado directamente por el cliente a la trabajadora o, en algunos casos, a través de la gestora del estableci-

miento, quien retenía un porcentaje de la retribución bajo el concepto de «comisión y gastos» (García, 2020).

En abril de 2001, la demandante cesó su actividad en el inmueble y reclamó a los propietarios el pago de salarios y horas extraordinarias, lo que motivó un litigio en el que el juzgado de instancia absolió a los demandados, alegando incompetencia por razón de materia y sin entrar a valorar el fondo de la cuestión. La demandante interpuso recurso (1282/2002) argumentando que la relación mantenida con los demandados reunía las notas esenciales del contrato de trabajo conforme a los artículos 1.1, 8.1 y 9.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y a los artículos 1254 y 1278 del Código Civil. En particular, fundamentó su alegato en la existencia de ajenidad y retribución, sosteniendo que percibía un sueldo regular a lo largo de su desempeño en el piso, por lo que la relación debía encuadrarse dentro del ámbito laboral y no en el de una relación contractual de naturaleza civil (García, 2020).

Sin embargo, la Sala desestimó la pretensión de la demandante, al considerar que, si bien se encontraban acreditadas la voluntariedad, la retribución y la ajenidad, no concurría el elemento de dependencia, dado que la trabajadora no estaba sometida a un régimen de horarios ni de control empresarial, sino que acudía al inmueble a su discreción. En consecuencia, el Tribunal concluyó que no se cumplían todos los requisitos exigidos para la existencia de una relación laboral, lo que condujo a la declaración de incompetencia de la jurisdicción social y a la remisión del caso al ámbito del derecho civil (García, 2020).

LA JURISPRUDENCIA Y LOS SALONES DE MASAJES ERÓTICOS

En España, no existe una categoría específica para la obtención de licencias destinadas a «salones de masajes eróticos». Por esta razón, los establecimientos que ofrecen este tipo de servicios suelen operar bajo licencias genéricas que amparan actividades relacionadas con el bienestar o los servicios personales. Estas licencias deben ser tramitadas en conformidad con las ordenanzas urbanísticas del municipio correspondiente, lo que incluye la localización del establecimiento en zonas autorizadas para actividades comerciales y el cumplimiento de los requisitos estipulados por la normativa local.

En el ámbito laboral, un precedente significativo fue establecido en febrero de 2015 por el Juzgado de lo Social n.º 10 de Barcelona, que reconoció la existencia de una relación laboral entre las trabajadoras de un salón de masajes eróticos y la propietaria del establecimiento. La sentencia concluyó que, si bien las trabajadoras ejercían el trabajo sexual de manera voluntaria, las condiciones de trabajo implican una relación de dependencia y ajenidad propias de un vínculo laboral (Delgado & OTRAS, 2024; García, 2020). En consecuencia, se otorgaron derechos laborales a las trabajadoras, como la afiliación a la Seguridad Social y el acceso a prestaciones por desempleo (Juzgado de lo Social n.º 10 de Barcelona, 2015).

Los salones de masajes eróticos están sujetos a inspecciones laborales, lo que implica que la administración y dirección de estos establecimientos deben cumplir con los requisitos legales establecidos, como la formalización de contratos

laborales para sus trabajadores. No obstante, en la experiencia de esta investigación, al igual que en los clubes, estos contratos suelen reflejar un número de horas inferior al tiempo real trabajado. Además, que la dirección del salón obtenga un porcentaje del importe generado por cada servicio prestado, entre el 50 y el 60 %, representa una práctica común en este modelo de negocio.

LA TERCERÍA LOCATIVA

La «tercería locativa» es una figura jurídica que sanciona penalmente a quienes proporcionan o alquilan espacios para la práctica de la prostitución. En España, este delito fue introducido en el Código Penal de 1963, influenciado por el movimiento abolicionista europeo que buscaba combatir la trata de mujeres con fines de prostitución forzosa. El objetivo era perseguir a aquellos que facilitaban lugares para actos sexuales considerados «ilícitos», convirtiéndose también en un mecanismo de control de las prácticas sexuales durante el franquismo (Madrid, 2024).

La figura de la tercería locativa fue eliminada del Código Penal español en la reforma de 1995. Esta reforma, diseñada para modernizar y adaptar la legislación penal a los estándares democráticos, despenalizó la tercería locativa al considerar que no cumplía con el principio de necesidad y proporcionalidad en un Estado de derecho. Desde entonces, el alquiler o la facilitación de espacios para la prostitución no constituye un delito, siempre y cuando no medien coacción, explotación o trata de personas (Clemente, 2021; García, 1996).

A lo largo de los últimos años, como se ha señalado en

la introducción de este informe, se han registrado diversos intentos por reintroducir la figura de la tercería locativa en la legislación española, enmarcados dentro de un enfoque abolicionista de la prostitución. En 2021, el borrador inicial de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, incluía una enmienda que proponía medidas abolicionistas, entre ellas, la penalización de la tercería locativa (Meneses *et al.*, 2022). Posteriormente, en 2024, el PSOE presentó una propuesta de ley abolicionista de la prostitución, que retomaba la penalización de la tercería locativa. Sin embargo, la propuesta fue rechazada en el Congreso debido a la falta de consenso entre los grupos parlamentarios y las críticas de expertos que alertaron sobre los posibles efectos de la medida, como la clandestinización de las actividades sexuales y el aumento de la vulnerabilidad de las trabajadoras sexuales (Pérez, 2023).

Los estudios realizados en países donde se penaliza la tercería locativa, como Argentina o Noruega, junto con las investigaciones llevadas a cabo por organizaciones defensoras de los derechos de las trabajadoras sexuales (Amnistía Internacional, 2016; Amnistía Internacional, 2019), señalan que esta medida genera consecuencias adversas para quienes ejercen la prostitución de forma independiente. Al penalizar a cualquier persona que facilita un espacio para el ejercicio de esta actividad, la tercería locativa no considera las realidades específicas de muchas trabajadoras sexuales, especialmente aquellas que ejercen en sus propios domicilios. Esta situación puede llevar a desalojos forzados y obligarlas a desempeñar su labor en espacios menos seguros, como las viviendas de los

clientes (Brennan, 2014; Weitzer, 2017). Asimismo, la aplicación de la tercería locativa podría etiquetar como proxenetas a terceros que no están involucrados en la explotación sexual, como los hoteles que las trabajadoras sexuales alquilan para prestar servicios (Desyllas, 2013).

Además, esta regulación dificulta el acceso a la vivienda de las trabajadoras sexuales, especialmente para aquellas que son migrantes y enfrentan barreras adicionales, como la falta de documentación o ingresos regulares que dificultan alquilar una propiedad. En muchos casos, los clubes o locales no solo funcionan como lugares de trabajo, sino también como residencias para estas mujeres, una opción ante las restricciones que enfrentan en el mercado de alquiler (Platt *et al.*, 2018).

En el caso de Argentina, el informe de Amnistía Internacional titulado «Lo que hago no es un delito. El coste humano de penalizar el trabajo sexual en la ciudad de Buenos Aires, Argentina» (2019) analiza las repercusiones de esta política. Entre las principales problemáticas identificadas, se incluye la persecución de quienes ejercen labores administrativas o alquilan espacios para la prostitución, como ex-trabajadoras sexuales que ahora arriendan habitaciones para subsistir. Estas personas son acusadas de trata de personas y enfrentan allanamientos policiales. Además, el informe critica la práctica de registrar datos personales de las trabajadoras sexuales bajo el pretexto de considerarlas víctimas de trata, lo que puede tener graves repercusiones en sus vidas privadas, como la pérdida de la custodia de sus hijos en casos de madres divorciadas. Muchas trabajadoras terminan viviendo en hoteles, donde los costos son significativamente más altos,

o quedan expuestas a alquileres abusivos y condiciones precarias. A menudo, las trabajadoras sexuales deben pagar sobornos a la policía para evitar detenciones o allanamientos (Amnistía Internacional, 2019).

En Noruega, la penalización del trabajo sexual, incluida la tercería locativa, fue reforzada durante la llamada «Operación sin techo» (2007-2011). Según el informe de Amnistía Internacional «El coste humano de machacar el mercado. La penalización del trabajo sexual en Noruega» (2016), esta campaña resultó en desalojos masivos de trabajadoras sexuales de sus viviendas. Al perder su espacio de trabajo, estas mujeres quedaron en situación de dependencia de terceros, como arrendadores que aprovechaban la vulnerabilidad para imponer alquileres elevados o socios que las explotaban. La vigilancia policial intensificada también resultó en sanciones injustificadas y un aumento del estigma social (Amnistía Internacional, 2016).

REFLEXIONES SOBRE LOS TERCEROS Y LA LEY

Finalizamos este capítulo sobre los terceros y la legislación vigente con dos interrogantes que atravesarán el grueso del informe: ¿Qué implicaciones tienen estas leyes para las trabajadoras sexuales? Y ¿cómo operan, en la práctica, estos espacios?

Como se ha analizado previamente, la prestación de servicios sexuales no constituye un delito *per se*. Sin embargo, el Código Penal, en su artículo 187.1, párrafo 2, tipifica como delito el hecho de lucrarse explotando la prostitución ajena, aun cuando exista consentimiento por parte de la persona que ejerce dicha actividad. La interpretación de esta norma-

tiva queda a discreción del juez, lo que ha dado lugar a figuras como el «alterne», utilizadas para regular de manera ambigua el funcionamiento de los clubes sin reconocer formalmente el trabajo sexual. De este modo, estos establecimientos pueden obtener licencias al igual que los salones de masajes eróticos, mientras que otros contextos, como los pisos privados o las agencias, quedan al margen de la legalidad y operan en un marco de mayor invisibilidad. Por otro lado, estas leyes no reflejan en su totalidad la diversidad de relaciones laborales dentro del trabajo sexual (Bruckert & Law, 2016).

En contraste con la concesión de licencias por parte de la administración estatal para la apertura de establecimientos en los que se ejerce la prostitución, la magistrada del Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, Amaya Olivas (2018), señala una evidente contradicción en la postura del Estado español respecto a esta actividad. La magistrada expone que «el Estado español no duda en contabilizar los ingresos de la actividad derivada del trabajo sexual dentro del PIB. Al gobierno no le importa que los empresarios con licencia de funcionamiento extraigan pingües beneficios del fruto de estas actividades, pero sí le supone un conflicto que lxs trabajadorxs del sector, históricamente denostado, intenten organizarse para proteger sus derechos» (Olivas, 2018).

Este señalamiento cobra especial relevancia si se considera que, desde el año 2015 y en respuesta a las exigencias europeas en materia de estabilidad presupuestaria, España incorporó en el cálculo del Producto Interior Bruto (PIB) los ingresos generados por la prostitución, equiparándolos a otras actividades económicas reconocidas formalmente. Asimismo, la Ley 20/2007

de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, establece un marco que permite la cotización por cuenta propia, incluyendo a quienes ejercen la prostitución de manera autónoma, sin una categoría específica para su actividad (Olivas, 2018).

Por otro lado, los terceros vinculados a los clubes suelen ser objeto de sanciones por diversas razones, entre ellas, la incorporación de personas en situación administrativa irregular, la falta de afiliación a la Seguridad Social y, en consecuencia, la vulneración de los derechos laborales de estas trabajadoras. En este sentido, la jurisprudencia ha respaldado la aplicación de sanciones económicas a clubes de alterne por emplear a extranjeras sin permiso de residencia, argumentando que el establecimiento no podría obtener ingresos sin la presencia de estas mujeres (Consejo General del Poder Judicial, 2023).

La determinación de condiciones de explotación laboral en un contexto en el que la prostitución no es reconocida como una actividad legítima plantea interrogantes fundamentales sobre la calificación jurídica de la relación entre empleadores y trabajadoras sexuales. Si el Código Penal sanciona el proxenetismo incluso cuando medie el consentimiento de la persona, surge la cuestión de si la mera existencia de prostitución en un establecimiento implica que su titular pueda ser automáticamente condenado penalmente como proxeneta, al beneficiarse económicaamente de esta actividad.

En este sentido, la STS 651/2006, de 5 de junio, resolviendo sobre delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, explotación laboral e inducción a la prostitución, estableció que, en aquellos casos en los que la prostitución se lleva a cabo de forma voluntaria y sin coacción, «sólo cabría

hablar del delito de explotación laboral cuando se detecten condiciones abusivas del trabajo». Siguiendo esta línea, la STS 152/2008, de 8 de abril, al resolver un recurso contra una condena por delitos relativos a la prostitución en concurso con tráfico ilegal de extranjeros, introdujo un matiz relevante: la «explotación sexual lucrativa» prevista en el tipo penal debe interpretarse como aquella que implique un «grave riesgo para los derechos» de las personas afectadas (García, 2020).

Relata la jurista Miriam García que, un año más tarde, la STS 452/2009, de 14 de abril, se pronunció sobre el caso de un matrimonio que regentaba dos clubes de alterne en los que se ejercía la prostitución, condenando a sus propietarios por promoción de la inmigración ilegal y vulneración de derechos laborales. En su argumentación, la Sala estableció que el Código Penal solo resulta aplicable cuando las condiciones de trabajo vulneran derechos fundamentales de los trabajadores, señalando que:

La cuestión de la prostitución voluntaria en condiciones que no supongan coacción, engaño, violencia o sometimiento, bien por cuenta propia o dependiendo de un tercero que establece unas condiciones de trabajo que no concilquen los derechos de los trabajadores, no puede solventarse con enfoques morales o concepciones ético-sociológicas, ya que afectan a aspectos de la voluntad que no pueden ser coartados por el derecho sin mayores matices (STS 452/2009).

Desde esta óptica, la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de Barcelona (analizada en el apartado de la jurisprudencia y los salones de masajes eróticos) adoptó una interpretación más flexible, justificando su fallo en una supuesta evolución jurisprudencial penal, según la cual solo se consi-

deraría ilícita la prostitución por cuenta ajena cuando esta se realizara bajo coacción o fuera impuesta por la fuerza. En consecuencia, esta resolución abrió la posibilidad de aplicar los artículos 1271 y 1275 del Código Civil, los cuales establecen la nulidad de contratos con objeto ilícito o contrario a la moral (García, 2020).

El artículo 10 de la Constitución Española se erige como un pilar fundamental en el debate abolicionista al vincular la prostitución con una supuesta vulneración de la dignidad humana, especialmente en el caso de las mujeres, al tratarse de una actividad altamente feminizada. Así, se ha argumentado en la jurisprudencia que la prostitución, por su propia naturaleza, contradice principios esenciales como la libertad, la igualdad y la integridad física y moral.

Sin embargo, el concepto de dignidad ha sido objeto de controversia debido a su carácter subjetivo y su dependencia de valoraciones normativas y contextuales. Algunos magistrados han señalado que su aplicación en el ámbito jurídico no puede sustentarse en juicios morales impuestos de manera generalizada, sino que debe atender a las «condiciones específicas» en las que se desarrolla la actividad (García, 2020).

En el siguiente capítulo se examinarán los factores que explican las motivaciones para trabajar para otros, colaborando o estableciendo relaciones contractuales con los terceros.

RESULTADOS

5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA: ESTRUCTURA, RELACIONES Y GESTIÓN

Hasta este punto, se ha abordado tanto la metodología de investigación como el marco normativo que regula el trabajo sexual en España. En el presente apartado, el análisis se centrará en la caracterización de los espacios laborales descritos por las trabajadoras sexuales, con el propósito de comprender de manera integral las dinámicas laborales que configuran estas relaciones. Asimismo, se examinarán las motivaciones que conducen a las trabajadoras sexuales a desempeñar su actividad bajo la intermediación de terceros. Posteriormente, se procederá a la identificación y análisis de los principales factores de riesgo vinculados a la salud, la seguridad y la gestión de los espacios de trabajo.

TIPOLOGÍAS DE ESPACIOS DE TRABAJO SEXUAL GESTIONADOS POR TERCEROS

El presente análisis se orienta a la identificación y caracterización de las distintas tipologías de trabajo sexual mediado

por terceros, atendiendo a la diversidad y complejidad inherentes a la gestión y administración de los espacios en los que se desarrolla esta actividad. En este capítulo se introducen los distintos modelos de trabajo por cuenta ajena y se analizan las características comunes que los atraviesan, prestando especial atención a sus implicaciones en la prestación de servicios, los niveles de control ejercidos sobre las trabajadoras sexuales y las condiciones laborales en términos de salud, seguridad y autonomía dentro de estos entornos.

Al revisar la escasa literatura académica existente sobre la gestión de estos espacios, se observa que, si bien los autores han empleado distintas denominaciones y enfoques, la diversidad tipológica identificada no es sustancialmente mayor a la recogida en nuestro estudio. Es relevante señalar que algunas de estas categorizaciones fueron establecidas hace casi dos décadas, en un contexto de mercado del sexo que ha experimentado transformaciones significativas.

Por ejemplo, Laura Agustín, en su obra *Sexo y marginalidad: emigración, mercado de trabajo e industria del rescate* (2009), distingue cuatro categorías esenciales en el contexto español. En primer lugar, identifica los «clubes lujosos», caracterizados por «varios pisos enlosados en mármol y que ofertan vídeos, espectáculos en vivo y jacuzzis [...]», donde los clientes pagan tanto como diez veces el valor ordinario de las bebidas [...], los clientes pueden pasar horas bebiendo, conversando y mirando sin comprar nada de sexo, y si lo hacen, típicamente les lleva no más de 15-20 minutos. Los trabajadores pagan tarifas diarias para vivir y trabajar por períodos de tres meses. El ingreso convencional es de 5000 € mensuales» (Agustín, 2009).

En segundo lugar, describe los «apartamentos privados», equivalentes a lo que en este estudio denominamos «pisos», que «ofrecen discreción, en edificios y barrios respetables [...] los interiores suelen ser ordinarios: mantas floreadas y animales de peluche en las camas, crucifijos e imágenes de santos en las paredes y el aroma de la comida casera [...] se basan en los anuncios clasificados y los teléfonos móviles» (Agustín, 2009).

Asimismo, Agustín distingue dos tipologías específicas en la zona del Poniente almeriense. Por un lado, los «bares lujosos con cubículos privados» situados en las inmediaciones de los cultivos agrícolas, donde «los clientes son de clase gerencial y las trabajadoras sexuales vienen de Europa del Este y de la antigua Unión Soviética». Por otro lado, las «viviendas precarias de alquiler», ubicadas en caminos inadecuados o de difícil acceso, en las que «los clientes son emigrantes indocumentados del norte y occidente de África, y las trabajadoras sexuales son nigerianas que ofrecen un ambiente doméstico» (Agustín, 2009).

Finalmente, Agustín menciona los «establecimientos situados en las zonas costeras altamente desarrolladas turísticamente», donde «los folletos sobre sexo comercial incluyen secciones para bares gays, intercambios de pareja, establecimientos privados, contactos y tiendas de sexo» (Agustín, 2009).

Más recientemente, la antropóloga Carmen Meneses, en su obra *Viviendo en un burdel* (2023), ha desarrollado una clasificación que distingue cuatro tipologías principales en la organización de los espacios donde se ejerce el trabajo sexual

y cuya descripción, como veremos, es similar a los hallazgos encontrados en este estudio.

En primer lugar, identifica el «club urbano», definido como «el local de alterne, similar a una discoteca o bar de copas [...] lo que en décadas anteriores se llamaban whiskerías. Para atender a los clientes sin salir, estos locales disponen de algunas habitaciones. En algunos locales, para atraer a la clientela se ofrecían espectáculos de *striptease* o erótico-pornográficos. Suelen estar situados en zonas urbanas, con un horario establecido en la licencia municipal». Esta tipología se caracteriza por su ubicación en entornos urbanos y la coexistencia de actividades de alterne y prostitución dentro del mismo espacio (Meneses, 2023).

En segundo lugar, Meneses describe el «club de plaza», situándolo en las afueras de núcleos urbanos o en polígonos industriales. Según la autora, «además del bar de alterne, dispone de un número importante de habitaciones. [...] Además de la licencia de bar, dispone de licencia de hotel. Se llama plaza porque las mujeres piden una plaza/habitación para ocuparse en el local durante 21 días. Los precios oscilan entre los 20 € en los más baratos y los 120 € en los más caros» (Meneses, 2023).

La tercera tipología identificada es la del «hotel de encuentros o citas», cuyo funcionamiento es análogo al de un hotel convencional, pero con alquiler de habitaciones por horas. En este caso, «no hay alterne. Las mujeres que se ocupan de los servicios sexuales pueden vivir en algunas habitaciones, ocupando plaza, que generalmente no pagan, porque lo que pagan es el alquiler de cada hora que se ocupan con un

cliente» (Meneses, 2023). En este modelo, el pago por el uso del espacio se vincula directamente con la prestación del servicio, sin que exista una estructura de captación de clientes dentro del establecimiento.

Finalmente, la autora distingue los «pisos y *chalets*», señalando su diversidad organizativa. Algunos de estos espacios, dice Meneses, son unipersonales, mientras que otros son gestionados por grupos de trabajadoras, donde una de ellas asume el rol de encargada o recepcionista. En los casos más estructurados, se cuenta con personal de limpieza, seguridad, recepcionistas y encargados, lo que implica un mayor grado de profesionalización. En todos ellos, «no hay venta de alcohol, sino la invitación a una copa en el mercado de las prestaciones sexuales. El número de mujeres es variable, entre 35 y 20, en diversos turnos, ya que están disponibles 24 horas. Las mujeres suelen ganar el 50 %, es decir, por cada servicio dejarán la mitad en el piso» (Meneses, 2023).

Como se ha evidenciado, los espacios en los que se desarrolla el trabajo sexual bajo la gestión de terceros presentan marcadas diferencias en términos de dimensión, estructura organizativa, tarifas de los servicios, composición del personal y oferta de prestaciones.

Las distintas modalidades de trabajo sexual bajo la gestión de terceros comparten un rasgo estructural fundamental: la relación de ajenidad y dependencia, elementos definitorios de cualquier vínculo laboral mediado por un intermediero. Estos principios están directamente vinculados al poder de dirección y organización que la parte empresarial ejerce sobre la actividad, en consonancia con el artículo 20 del Esta-

tuto de los Trabajadores, el cual otorga a los empleadores la facultad de tomar decisiones en la administración y gestión de los recursos humanos y materiales. En este contexto, son los terceros quienes establecen parámetros esenciales como los horarios de apertura y cierre, la distribución de turnos, las normativas internas y otras directrices que regulan la actividad, incluyendo aspectos como el código de vestimenta y las estrategias de captación de clientela (Delgado & Otras, 2024).

Según Bruckert y Law (2016), en los mercados de servicios la organización de las transacciones constituye un elemento central, tal como sucede en sectores como la hotelería, las plataformas de transporte privado o la intermediación de servicios domésticos. A diferencia de los mercados de bienes, donde se comercializan productos tangibles, los servicios se caracterizan por su intangibilidad y por la simultaneidad entre producción y consumo. En este sentido, «los servicios desaparecen en el punto de consumo y no pueden procesarse [...]]; además, la producción y el consumo de un servicio suelen ser simultáneos e inseparables» (Doyle, 2011). Un ejemplo paradigmático lo constituyen las agencias de cuidado de personas mayores, en las cuales el servicio se presta en el domicilio del cliente y se desarrolla mediante la interacción directa entre la persona cuidadora y la persona atendida, sin generar un producto material una vez concluida la actividad (Bruckert & Law, 2016).

Sostienen que la prestación de servicios en este sector exige que los intermediarios asuman un rol activo que trasciende la mera captación y fidelización de clientes, involucrándose también en la supervisión de la calidad del servicio ofrecido.

Dado que los servicios son intrínsecamente intangibles e inseparables de la experiencia del consumidor, la gestión por parte de terceros a menudo incluye el control del entorno en el que se desarrolla la actividad (seguridad, higiene y mantenimiento de las instalaciones) (Bruckert & Law, 2016).

Siguiendo la clasificación propuesta por Bruckert y Law (2016), los lugares de trabajo gestionados por terceros pueden clasificarse en grandes, medianos y pequeños²⁰.

CLUBES

Las trabajadoras sexuales entrevistadas que han ejercido en clubes describen una notable diversidad en cuanto a ubicación, estructura y funcionamiento. Los hallazgos de esta investigación evidencian un proceso de transformación en el mercado del trabajo sexual en los últimos años, marcado por una crisis de los clubes y un crecimiento en la utilización de pisos (Meneses, 2022), tendencia que será analizada a lo largo de este documento. A diferencia de los pisos, los clubes pueden encontrarse tanto en zonas urbanas como en entornos interurbanos o a lo largo de las carreteras, lo que responde a distintos perfiles de clientela.

Por lo tanto, observamos las siguientes categorizaciones: clubes de carretera, clubes interurbanos y clubes urbanos. Los clubes de carretera están ubicados en zonas apartadas y generalmente aislados en carreteras. Se caracterizan por su lejanía de los servicios esenciales y una limitada conexión con

20. Si bien estos autores incluyen en su estudio la categoría de «colectivas», nuestro análisis no ha identificado esta especificidad en el contexto investigado.

el transporte público, lo que genera una fuerte dependencia de vehículos privados y taxis. Es frecuente que las trabajadoras sexuales entrevistadas residan en estos establecimientos durante períodos prolongados. Por otro lado, los clubes interurbanos suelen estar situados en zonas como polígonos industriales. Aunque también pueden cumplir una función residencial, ofrecen una mayor accesibilidad y facilidad de movilidad. Conocidos habitualmente como «whiskerías», los clubes interurbanos operan como bares de copas en los que las trabajadoras sexuales pueden ofrecer sus servicios. Estos espacios pueden disponer de reservados o habitaciones habilitadas para la prestación de los servicios sexuales²¹.

En el marco del trabajo de campo realizado, se realizaron visitas a un total de 12 lugares, distribuidos entre 11 clubes y un chalet. En términos de ubicación, el 58,3 % de los lugares visitados correspondió a clubes de carretera. Los clubes interurbanos y los clubes urbanos representaron, cada uno, el 16,7 % del total. Finalmente, el *chalet*, que constituyó el 8,3 % de los espacios analizados, se encontraba en un área interurbana.

En cuanto al costo del alquiler de la habitación que las participantes han abonado a la administración de los clubes urbanos, oscilaron entre 30 y 50 € diarios, representando el rango más bajo. En los clubes urbanos el precio promedio de las habitaciones ascendía a 60 € diarios. Aunque este costo era más elevado que en los clubes de carretera, en algunos casos incluía servicios como acceso a máquinas expendedoras de

21. Dada la desregulación del sector, algunos locales pueden no encajar en esta clasificación.

alimentos y bebidas, *jacuzzi* y baño privado, aunque no siempre de manera generalizada. Los clubes interurbanos presentaron precios promedio similares, entre 50 € y 60 € diarios.

Encontramos significativas diferencias en este aspecto entre los distintos clubes, ya que algunos establecen un sistema de cobro a las trabajadoras sexuales en función del número de clientes atendidos durante la jornada. Si bien este modelo puede, en ciertos casos, resultar beneficioso para la trabajadora, también cuestiona la noción de que estas sean meras huéspedes, dado que el pago de la habitación se encuentra directamente vinculado a la cantidad de trabajo realizado. Por ejemplo, en un club señalaron que la tarifa aplicada era de 25 € si la trabajadora había atendido a un cliente y de 50 € si había atendido a dos. No obstante, este incremento no era proporcional por cada cliente adicional, sino que, a partir del segundo, el recargo ascendía a 25 € extra en su totalidad. En términos generales, si una trabajadora no conseguía clientes durante el día, no se le exigía el pago de la habitación:

Las chicas llegan, se registran como huéspedes y tienen una pensión en la que está incluida la comida, el desayuno, la cena... Solo que nosotros, a veces por facilitarles, en caso de que la chica no tenga dinero no le cobramos (Xabier, encargado de un club).

Si no trabajan, por ejemplo, se les cobra 20 € por la comida, la cena, el desayuno, los servicios. Si trabajan en el primer pase, solamente se les cobra 25 €. Y si trabajan una hora entera o más, 50 € (Lucas, empresario de un club).

Xabier, encargado de un club de carretera pequeño-mediano (con 14 trabajadoras), indicó que «nosotros le tenemos alquilada la habitación a ellas, y ellas ahí desarrollan su

actividad», señalando que las trabajadoras sexuales viven y trabajan en la misma habitación. Asimismo, evidenció que no todas las habitaciones disponían de baños privados, y que «hay una cocina y un comedor, y que, obviamente, hay una cocinera, pues prepara lo que es la comida y la cena y el desayuno» (Xabier, encargado de un club). La licencia que dispone el club donde trabaja es dentro del sector hotelero: «Ahora mismo, para estar legalizado, todo funciona como hotel. El que no funciona como hotel, pues no está legalizado al 100 %» (Xabier, encargado de un club).

Por otro lado, en el club donde trabaja Roxana como personal de limpieza, las trabajadoras sexuales tienen habitaciones diferenciadas para vivir y para trabajar: «Porque ellas tienen su habitación y hay cuatro habitaciones afuera para trabajar» (Roxana, limpiadora en un club).

Alexandra, encargada de un club, argumentó que las trabajadoras sexuales son «huéspedes», alegando que no podía diferenciar entre una trabajadora sexual y su cliente, y una pareja que alquila la habitación sin la mediación de la prostitución. Si, en efecto, no resulta posible diferenciar entre una trabajadora sexual y un cliente y una pareja, ¿por qué se exige únicamente la identificación de la trabajadora como huésped, pero nunca se solicita la del cliente? Es evidente que la dirección del establecimiento posee un conocimiento claro y explícito sobre quiénes son trabajadoras sexuales. De hecho, esta encargada sostuvo que el hecho de que las prostitutas incentiven el consumo de bebidas en su local no implicaba que puedan ser consideradas alternadoras. Asimismo, señaló que en su club se habían implementado medidas específicas

para evitar la configuración de una relación laboral, entre ellas, la prohibición de que las trabajadoras sexuales manipularan los *tickets* de las consumiciones de los clientes.

Resulta llamativo que Alexandra, en un momento dado, se refiriera a las trabajadoras sexuales como meras clientas que podían llegar a acuerdos con los hombres que acudían al local. No obstante, sostuvo que si las trabajadoras sexuales intercambiaban los contactos de los clientes y se encontraban con ellos fuera del establecimiento, esto perjudicaba al local. Asimismo, le pareció algo lícito no permitir el acceso a determinadas mujeres que la administración no considerara atractivas:

Ellas vienen en plan clientas, vienen a tomar algo, se relacionan con los hombres que pueden venir a tomar algo. No por el hecho de tomar algo significa que están alternando. Y luego, pues, si entre ellos llegan a un acuerdo, todo se desarrolla en el local. Sí, ellos se pueden pasar números de teléfono, se pueden ver fuera... Eso a ciertos locales también los ha perjudicado [...] Hay locales que no te dan trabajo hasta que no mantengas una conversación por el WhatsApp y mandes una foto. Es de entender, porque si tú vas a trabajar como secretaria y si tú pesas 120 kilos y no tienes un aspecto físico deseado por el dueño de la empresa... No te contratan por muy inteligente que seas (Alexandra, encargada de un club).

Al mismo tiempo, aunque existen diferencias entre las distintas tipologías de clubes, se ha identificado que las principales divergencias estructurales radican en el tamaño y el nivel de administración. En las organizaciones de mayor tamaño se observa un nivel más elevado de estructuración, con la presencia de gerentes intermediarios y otros roles necesarios.

rios para garantizar el correcto funcionamiento del establecimiento, similares a complejos hoteleros. En el ámbito de la gestión, estos clubes cuentan con una organización más formal. Suelen ofrecer una gama más amplia de servicios, como cajeros automáticos, máquinas expendedoras de alimentos e incluso, en algunos casos, instalaciones recreativas como piscinas, *jacuzzis* o gimnasios.

En algunos de estos clubes, observamos que las trabajadoras cuentan con contratos, aunque en su mayoría son fraudulentos o irregulares, ya que son ellas quienes deben asumir el costo de las deducciones salariales (cotización a la Seguridad Social y retenciones fiscales), y generalmente implica una falsificación de las horas de trabajo dentro de la jornada laboral (es decir, se registran en el contrato menos horas de las que se trabajan en realidad). En términos de formalización laboral, únicamente el 16,7 % de los establecimientos visitados ofrecía contratos de trabajo. En contraste, el 83,3 % de los locales carecía de este tipo de relación contractual, lo que implica un escenario de mayor informalidad y desprotección laboral para las trabajadoras.

Los macroclubes pueden definirse como establecimientos con una capacidad significativamente mayor tanto para albergar trabajadoras sexuales como para recibir clientes. En la experiencia de las trabajadoras sexuales entrevistadas con un recorrido de más de 15 años en el sector, estas señalaron que en los últimos años su presencia ha disminuido considerablemente. Aunque este tipo de establecimientos aún existen, hemos considerado que un club adquiere la categoría de «grande» cuando cuenta con al menos 50 trabajadoras sexuales.

En el caso de los clubes de menor tamaño, los resultados de la observación y los relatos de las personas participantes del estudio indican que la estructura a menudo suele ser rudimentaria, con mobiliario y decoración antiguos que contribuyen a la sensación de precariedad. Las instalaciones incluyen, en algunos casos, áreas de descanso y comedores que, aunque básicos, permiten a las trabajadoras disponer de espacios donde congregarse. Por el contrario, los clubes pequeños tienden a operar de manera más informal, con frecuencia delegando múltiples funciones a una misma persona, quien puede encargarse simultáneamente de la limpieza, la cocina y la gestión administrativa.

En relación con la distribución del número de trabajadoras sexuales en los distintos tipos de establecimientos durante nuestras visitas, se observaron diferencias notables según la tipología del espacio. Los clubes de carretera registraron una moda de 5 trabajadoras por local, mientras que en los clubes interurbanos ascendió a 6. En contraste, los clubes urbanos concentraron un número significativamente mayor de trabajadoras, con una moda de 15. El establecimiento con la mayor concentración de trabajadoras en el momento de la visita albergaba aproximadamente 30 trabajadoras sexuales²².

22. Es pertinente señalar que las visitas de CATS se desarrollaron en un intervalo horario comprendido entre las 16 y las 21 horas, lo que implica que algunas trabajadoras podrían haberse incorporado a su jornada laboral posteriormente. Asimismo, la contabilización se llevó a cabo sobre la base de las trabajadoras visibles en el momento de la observación, lo que sugiere que la cifra real podría ser superior, considerando la posibilidad de que algunas se encontraran atendiendo a clientes o en espacios privados no accesibles durante la visita.

En los días que realizamos las visitas, los clubes de menor tamaño estaban mayormente vacíos, con solo unos pocos coches en el aparcamiento y un par de clientes en la barra. Este bajo nivel de actividad afecta directamente en los ingresos de las trabajadoras, quienes se ven esperando largas horas en el local sin garantía de atender a un número suficiente de clientes. Es decir, el tiempo de espera, que también puede considerarse tiempo de trabajo, ya que la persona permanece disponible durante su horario laboral, no es remunerado.

El número de habitaciones varió según el tipo de establecimiento. En los clubes de carretera se identificó una media de 9 habitaciones por lugar. En otros tipos de locales, los datos disponibles no permitieron establecer una media precisa.

Los clubes donde trabajan las trabajadoras sexuales entrevistadas presentan ciertas ventajas y desventajas específicas que las participantes del estudio describen de este entorno. En primer lugar, las trabajadoras suelen pagar una tarifa diaria por el uso de la habitación, lo que permite que el empleador no retenga un porcentaje del ingreso generado por cada servicio, y así las ganancias por cliente son, en principio, completas. El pago de la habitación incluye desayuno, comida y cena, que dependiendo del nivel del club es de mejor o peor calidad.

El costo diario de la habitación suele incluir cargos adicionales por ciertos servicios, ya que muchas veces se agregan también otros gastos. En primer lugar, se cobra una tarifa por la electricidad utilizada en la habitación, generalmente entre 3 y 4 € al día: «Si no lo pones, no puedes cargar el teléfono, no puedes tener la televisión, no puedes poner el aire»

(Lucía, club); «La luz está incluída, solo si quieren ver la televisión o poner el aire acondicionado, sí tienen que meter 3 €» (Xabier, encargado de un club); «Aquí se les cobra el internet y la televisión, 4 €» (Lucas, empresario de un club). Además, en determinados lugares, existe un cargo específico por el uso de lavandería y sábanas. Este último concepto es especialmente restrictivo, ya que implica un pago de 10 € por cada cambio de sábana (los encargados y empleadores llamaron a este servicio «kit de higiene»): «Eso [se le cobra], cada vez que pasan con un cliente nuevo. Claro, porque es para el cliente. La higiene tiene que estar limpia. Contiene una sábana y dos toallas» (Xabier, encargado de un club). En algunos clubes, estos cargos aplican automáticamente cada media hora, incluso si las trabajadoras no desean el cambio de sábana porque están con el mismo cliente, siendo que, si están dos horas con el mismo cliente, tienen que pagar 40 € por el concepto de la sábana.

Los horarios de apertura fueron relativamente uniformes, con la mayoría de los clubes operando entre las 17 h y las 3 o las 4 de la madrugada. Otra tarifa adicional se aplica en situaciones donde el servicio se extiende más allá del horario de cierre. A partir de esa hora límite, la tarifa para la trabajadora aumenta, dado que el personal del hotel tiene que estar disponible para atender al cliente en caso de ser necesario (por ejemplo, llevar bebida a la habitación). En caso de extender la jornada, en algunos lugares se aplican cargos extra a razón de 60 € por cada sesión fuera de hora.

Como se ha señalado previamente, una ventaja de estos lugares es que, si alguna trabajadora no ha realizado ningún

servicio durante el día, queda exenta de pagar la habitación hasta que retome su actividad.

Cuando uno trabaja se lo cobran todos los días, pero cuando uno no trabaja, te puedes quedar unos 8 días sin trabajar porque a mí me ha tocado. Ocho días a mí no me cobraron ni me echaron para la calle (Valentina, club).

Pese a ello, aunque esta medida evita un gasto adicional en días sin ingresos, muchas trabajadoras señalan la existencia de una norma implícita que les exige «esforzarse» más en captar clientes para compensar la falta de actividad. Esto implica, por ejemplo, permanecer en el lugar desde la apertura hasta el cierre, reduciendo significativamente sus momentos de descanso.

La disposición de los espacios en los clubes también ofrece algunas ventajas específicas. Las trabajadoras suelen tener acceso a habitaciones individuales que, dependiendo de la infraestructura del club, se destinan exclusivamente para el descanso o, en algunos casos, también para la atención de los clientes. Esta estructura permite una mayor privacidad e intimidad que en otros entornos. Además, la separación de los espacios ayuda a demarcar el tiempo laboral del personal, generando una percepción de límites más definidos entre las áreas públicas y privadas.

Dado que el equipo de CATS ha realizado visitas recurrentes a estos espacios, ha podido identificar tanto a las trabajadoras sexuales que mantienen una presencia estable como a aquellas que presentan una mayor movilidad. En numerosos establecimientos se observó cierta estabilidad laboral, con trabajadoras que combinaban el ejercicio de la prostitución con

empleos estacionales en el sector agrícola. No obstante, también se constató la presencia de nuevas trabajadoras, así como un flujo constante de personas que transitan de un club a otro, evidenciando dinámicas de movilidad dentro del sector:

Pero luego yo solía ir de uno a otro para ganar más dinero. Yo pensaba que es una estrategia mejor para ganar más pasta. Si me iba mal solo un día ya me iba. Si me iba bien yo me quedaba ahí cinco o seis meses (Ivanka, club).

En lo que respecta a la propiedad y gestión de los establecimientos, se constató que el 75 % de los locales visitados eran administrados por hombres, mientras que el 25 % restante estaba bajo la dirección de mujeres.

La mayoría de las personas entrevistadas, incluidas trabajadoras sexuales, empleadas y propietarios de establecimientos, coincidieron en que los pisos han adquirido un protagonismo creciente dentro de la industria del sexo, especialmente a partir de la pandemia de COVID-19, en detrimento de los clubes. Durante este período, se intensificaron los controles policiales y las inspecciones sobre los clubes, llegando incluso en determinados momentos a decretar su cierre.

Como se analizará más adelante, los clubes deben cumplir con una serie de requisitos administrativos y fiscales, tales como la obtención de licencias, el pago de impuestos y la contratación de personal, que puede incluir personal de limpieza, camareros y, en algunos casos, seguridad. A pesar de que existen costes indirectos asociados a su actividad, estos establecimientos no reciben un pago directo por los servicios sexuales. En contraste, los pisos operan en un marco de clandestinidad. El acceso de las autoridades es significativamente más limi-

tado, carecen de obligaciones fiscales y, en ningún caso formalizan contratos, ni con trabajadoras sexuales ni con otros empleados. Asimismo, responden a una dinámica diferente de prestación del servicio, caracterizada por una mayor discreción, sin la mediación de una barra ni el consumo de alcohol. En este contexto, los testimonios parecen indicar que los clientes están optando cada vez más por este tipo de entornos:

A partir de lo del COVID han hecho pisos, han hecho más chalés, la gente ya se ha acostumbrado a eso. ¿Cuál es la diferencia? Es más discreto. Ahí no se pueden ver con otros chicos porque no les da tiempo. O sea, las chicas se presentan todas, eligen y se tienen que meter a la habitación. Nada de estar en una barra. Es más barato para los hombres (Yolanda, camarera en un club).

Asimismo, el testimonio de Erkaitz (distribuidor de drogas) ofrece una perspectiva sobre la transformación estructural del mercado del sexo en las últimas décadas, señalando cómo los clubes, que anteriormente constituían el principal espacio de ejercicio de la prostitución, han perdido su hegemonía frente a otros modelos. Esta transición responde a múltiples factores, entre los que destacan la diversificación de las formas de oferta y la intensificación de la competencia. Históricamente, los clubes funcionaban como el epicentro del comercio sexual, concentrando a la mayoría de las trabajadoras y operando bajo procesos relativamente estandarizados. Sin embargo, Erkaitz señala que, en la actualidad, las trabajadoras sexuales han optado cada vez más por alternativas como los pisos privados —ya sean de corta estancia, operativos las 24 horas, o gestionados por trabajadoras independientes—, lo que ha fragmentado el mercado y ha generado una reconfiguración de la economía de la industria:

Hay una competencia bestial. Están los pisos de sube y baja de 20 €, están los pisos 24 horas, están las chicas independientes. Y el club, al final, implica que tienes que coger el coche e irte a tomar por culo, llegar, beber, luego salir... Y, encima, los precios de los clubes no son baratos. La hora ronda los 120 €, cuando hoy en día si te mueves un poco, vas a encontrar mujeres que por 80 € te hacen una hora (Erkaitz, distribuidor de drogas).

El abaratamiento de los servicios sexuales en los pisos y la proliferación de trabajadoras independientes han erosionado la rentabilidad de los clubes, cuyos costos operativos —alquiler del espacio, licencias, personal de seguridad, entre otros— dificultan su competitividad frente a modelos menos regulados. Así, la preferencia de los clientes también ha experimentado un cambio significativo. Erkaitz apunta a que los clubes implican una serie de inconvenientes logísticos —desplazamiento, consumo de alcohol— que pueden hacerlos menos atractivos en comparación con los pisos privados, donde el acceso es más inmediato, el ambiente es más discreto y los precios pueden ser más bajos.

PISOS

En el ámbito de la prostitución en España, los espacios destinados al ejercicio del trabajo sexual en pisos se localizan principalmente en zonas urbanas, integrados en edificios residenciales comunes. En la región de Murcia, donde han trabajado la mayoría de las trabajadoras sexuales entrevistadas en este estudio, estos establecimientos suelen encontrarse en un segmento inferior en términos de coste del servicio y condiciones de las instalaciones.

El análisis de estos espacios permite diferenciar diversas tipologías en función de su modelo de funcionamiento. Entre las más frecuentes se encuentran los denominados «pisos sube y baja», caracterizados por ofrecer servicios de corta duración, con un tiempo medio de atención por cliente de aproximadamente 15 minutos. Este tipo de pisos se distingue por tarifas significativamente bajas. En Murcia se ha observado que el precio medio de estos servicios es de 15 €, de los cuales 5 € son retenidos por el empleador.

Otra tipología corresponde a los pisos 24 horas, donde las tarifas por servicio oscilan entre 30 y 50 € por media hora, con una retribución para la trabajadora sexual que varía entre el 50 y el 60 % del importe abonado por el cliente. Algunos de estos pisos operan bajo un esquema de horarios establecidos, sin funcionar de manera ininterrumpida, pero manteniendo condiciones similares en términos de distribución de ingresos. Sindy (ex dueña de piso) afirmó que, en su piso, se retenía el 50 % de las ganancias de la trabajadora, aunque, a diferencia de otros casos, este porcentaje incluía la provisión de alimentos. Si bien Sindy señaló que una parte de los ingresos retenidos se destinaba a la alimentación de la trabajadora, resulta evidente que, desde la perspectiva de esta última, probablemente sería más conveniente gestionar su propia compra de alimentos. La deducción de 10 € por cada servicio representa un costo significativo, que podría no justificarse en relación con el valor real de los productos ofrecidos:

Por ejemplo, si la chica cobraba 40 €, la casa se quedaba con 10 y otros diez se invertían en la comida, y la chica se quedaba con un 20, y los 10 de cada una se hacía la compra. Y yo de esos 10, pues ya iba acumulando para mi alquiler, para

agua, para luz, para internet, para publicar los anuncios, y para también darle algo a mi hermano, que siempre ha estado conmigo en la noche (Sindy, ex empresaria de piso).

Cuando entrevistamos a Juan, ex empresario de un piso, inicialmente indicó que se dedicaba al “alquiler de habitaciones” para trabajadoras sexuales. Sin embargo, a lo largo de la entrevista reveló que el funcionamiento se regía por un sistema de porcentaje. Como podemos observar, las relaciones laborales entre trabajadoras sexuales y sus empleadores están llenas de eufemismos que intentan ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral. En su caso, además de llevarse un porcentaje del servicio, cobraba un alquiler semanal de 200 € a cada una por el uso de la habitación compartida para dormir en literas.

Los «extras», por otro lado, son servicios que los clientes deben pagar aparte. Se trata de una forma de incrementar la ganancia, especialmente cuando la práctica sexual conlleva un riesgo o una especialización mayor (por ejemplo, felación sin preservativo, sexo anal o un fetiche). Habitualmente, este ingreso es neto para la trabajadora; sin embargo, algunos testimonios han evidenciado que hay lugares donde se solicita un porcentaje de ese extra:

Pero si cobro un extra, de ese extra tengo que darle el 50 % al dueño del piso. Porque si me excedo en el tiempo, él está tocando la puerta y me dice: “¿qué pasó?” Entonces él se imagina que el hombre me está pagando un extra (Gala, piso).

Yo hago griego, pero yo no puedo decirle a ella. Porque ella quiere que yo le dé mi mitad y el griego, esa parte es mía, es mi cuerpo. Sí, yo soy muy sagaz en eso (Fernanda, piso).

Asimismo, existen los *chalets*, que reproducen el mismo esquema de porcentaje de reparto que los pisos. Si bien estos espacios pueden ofrecer un nivel de exclusividad superior, vinculado a aspectos como la discreción y la calidad de las instalaciones, la información disponible es limitada. Dado que solo se visitó un establecimiento de este tipo y ninguna de las participantes del estudio tenía experiencia laboral en esta modalidad, su análisis no será desarrollado. En el *chalet* visitado se registró la presencia de 12 trabajadoras sexuales. Cabe destacar que la visita se realizó a las 20:30 horas, momento en el cual las trabajadoras aún se encontraban en proceso de preparación para el inicio de su jornada laboral y el establecimiento permanecía cerrado, lo que sugiere un modelo operativo exclusivamente nocturno. No obstante, esta característica no es generalizable a la totalidad de los *chalets*, pues algunos de estos establecimientos extienden su horario de funcionamiento a lo largo del día.

En los pisos donde ejercen la actividad las trabajadoras entrevistadas se observa una estructura organizativa poco definida, lo que repercute en una mayor precariedad de las condiciones laborales. En estos espacios, la gestión recae en una figura conocida como «mami» o «papi», quien cumple funciones de supervisión y administración. Entre sus responsabilidades se incluyen la asignación de horarios, la distribución de habitaciones y el control del cumplimiento de las normas internas, las cuales abarcan aspectos como la puntualidad y el mantenimiento de la higiene del establecimiento. No es inusual que, en este tipo de organización, la empleadora tenga experiencia previa como trabajadora sexual o continúe ejerciendo en la actualidad.

El control del horario y la disponibilidad es una de las desventajas en los pisos, según las trabajadoras sexuales entrevistadas. Cuando una trabajadora desea salir, debe coordinarse con la encargada para garantizar que siempre haya personal suficiente en el lugar. En la mayoría de los casos se dan pocas excepciones para prolongar el tiempo fuera del establecimiento. Este aspecto será abordado en mayor profundidad en un apartado posterior, donde se analizarán con detalle los horarios de trabajo.

Generalmente, en los lugares donde trabajan las entrevistadas no hay personal de limpieza, por lo que las trabajadoras deben encargarse de limpiar las áreas comunes o, en algunos casos, la misma encargada realiza esta tarea. En ciertos pisos se solicita un pago adicional por la limpieza individual de cada habitación, lo cual genera una carga económica extra para las trabajadoras. En palabras de las entrevistadas:

Te quitan el 50 %, pero si quieres que limpian tu habitación después, tienes que pagar más, y a veces es obligatorio (Sofía, piso).

Y esa mujer, cuando no venían clientes, quería que yo me ponga a limpiar la cocina, a fregar los cacharros y más historias de esas. Le dije: «por eso te estamos pagando» (Gala, piso).

En este contexto, ¿qué incluye el porcentaje que las trabajadoras deben entregar? Por lo general, lo que pagan cubre únicamente el derecho a usar el espacio de trabajo, publicidad y beneficiarse del flujo de clientes. A pesar de entregar casi la mitad de lo que ganan, en la mayoría de los casos las trabajadoras deben cubrir sus propios gastos de comida, adquirir

sus materiales de trabajo (como preservativos y lubricantes) y, en algunos casos, proporcionar toallas y sábanas si desean que se cambien con frecuencia. Por lo general, la casa entrega únicamente una sábana diaria, que debe usarse con múltiples clientes a lo largo de la jornada. Las participantes con más experiencia advierten que, con el paso del tiempo, las condiciones de trabajo han tendido a deteriorarse:

En ese tiempo nos daban la comida, porque si hacías 24 horas y estabas interna ahí, te daban la comida, te daban todas las cosas, papel, los condones... Pero ya con el tiempo, no (Camila, piso).

La distribución de los pisos ha sido descrita por la mayoría de las entrevistadas de la siguiente manera: espacios con 3 o 5 habitaciones y una media de 3 a 12 trabajadoras. Esto implica que, cuando las habitaciones están ocupadas con clientes, las demás trabajadoras deben esperar en la cocina o en el salón. Entre las situaciones descritas por las entrevistadas se mencionó un piso que contaba con un sofá-cama utilizado tanto para descanso como para la prestación de servicios:

Solamente había dos [habitaciones]. El salón tenía un sofá-cama, y lo abríamos y ahí se ocupaba la que el hombre elegía. Y las chicas escondiéndonos en la cocina (Camila, piso).

Las habitaciones donde se lleva a cabo el trabajo son espacios privados que, dependiendo del tipo de piso y de la política del tercero, pueden ser ocupadas por una o más trabajadoras en turnos sucesivos. En algunos pisos de mayor actividad, las trabajadoras no tienen una habitación fija; en su lugar, utilizan la misma habitación de manera alternada, lo cual, según algunos testimonios, puede generar tensio-

nes y afectar la percepción de intimidad. Las áreas comunes, por otro lado, sirven como espacios de espera, aunque en la mayoría de los casos estas áreas son limitadas. Por lo tanto, en estos pisos las trabajadoras sexuales duermen en el mismo lugar donde trabajan, y a menudo deben compartir cama cuando hay más personas que camas disponibles. Todos los pisos de las entrevistadas cuentan con una cocina equipada con al menos una nevera, una vitrocerámica y un microondas. En algunos pisos descritos, el salón ha sido eliminado para hacer espacio a otra habitación, y generalmente hay uno o dos baños por piso.

Uno de los testimonios recogidos en esta investigación corresponde a una participante que trabaja en Almería, Zoe, cuyo lugar de trabajo se asemeja a las viviendas modestas descritas por Agustín (2009) en su análisis sobre los espacios del comercio sexual en esa zona. En esta misma línea, Estefanía Acién, en su libro *Nigerianas en el Poniente: una década de etnografía* (2021), caracteriza este tipo de establecimientos como «viviendas en las que las trabajadoras sexuales alquilan una habitación por 40 o 50 € semanales y que operan en horario de tarde-noche todos los días del año» (Acién, 2021). Acién distingue entre tres tipologías principales: «casas», «casas-bares» y «bares con dormitorios». La entrevistada trabajaba en una «casa», definida como «viviendas no acondicionadas como locales de ocio, casi todas urbanas, alquiladas por una mujer y donde las chicas viven y trabajan» (Acién, 2021).

El caso de esta entrevistada representa la situación de mayor precariedad documentada en el marco de la investigación. Zoe percibía una remuneración sumamente reducida

por cada servicio prestado, fijada en 10 €, de los cuales únicamente 6 € quedan en su poder, mientras que el 40 % del total es retenido por la propietaria del establecimiento. En lugar de disponer de habitaciones individuales, algunas camas estaban únicamente separadas por cortinas, lo que implicaba que varias trabajadoras sexuales podían estar atendiendo a clientes simultáneamente en un mismo espacio. En sus palabras:

Las habitaciones no son separadas, digamos que divide una cortina. La que me tocó a mí era para mí sola, pero la otra es una habitación donde hay una cortina. Son como chabolas [...] Yo la suerte que tuve en el último que estuve fue este de tres chicas, pero he estado en sitios donde han habido nueve y doce mujeres [...] Hay un baño para nosotras, porque ellos orinan fuera. No se pueden duchar ni limpiar (Zoe, piso).

Aunque en ciertos pisos las trabajadoras pueden ajustar sus horarios, las entrevistadas señalaron que esto suele considerarse un «favor personal». Dado el carácter informal de la relación laboral, cualquier flexibilidad ofrecida es percibida como una concesión excepcional:

Yo por lo general no resisto estar 24 horas al día porque me estreso demasiado. Entonces, yo llego a un acuerdo con ellos de estar las 12 horas, que es estar íntegramente las 12 horas en el piso. Y, por ejemplo, cuando tengo que comprar algo es unos veinte minutos. Y allí tengo que estar accesible para cualquier cliente que venga (Gala, piso).

Como señala Gala, este modelo suele operar bajo un esquema de servicio continuo, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, lo que implica que se espera que las trabajadoras estén disponibles tanto de día como de noche. Frecuentemente se implementa el sistema de «plaza», en el

cual las trabajadoras permanecen en un piso entre 15 y 21 días antes de rotar a otro, manteniendo así el atractivo de la «novedad». Muchas de nuestras entrevistadas residen en la ciudad de Murcia; algunas ejercen en la calle y recurren a los pisos de manera ocasional cuando requieren un ingreso adicional. De media, estas mujeres han trabajado en aproximadamente diez establecimientos diferentes, ubicados en distintas ciudades de España. Este cambio constante de ubicación responde a una estrategia económica que busca optimizar sus ingresos.

La relación de las trabajadoras de pisos con los clientes se produce con un contacto inicial conocido como «presentación» (a menos que hayan contactado por el anuncio). Durante la presentación, los clientes que llegan al piso tienen la oportunidad de ver y elegir con quién desean realizar el servicio. Según una de las entrevistadas:

El cliente llega, nos mira a todas y elige con quién quiere pasar el rato. Nos paramos, le sonreímos, y él escoge (Sofía, piso).

En ciertos pisos, la atracción de clientes no se basa exclusivamente en la presentación en persona, sino que también se apoya en la publicidad en línea. En estos casos, el piso suele publicar anuncios en plataformas digitales o en su propia página web. En teoría, dado que el piso retiene entre el 40 y el 50 % de las ganancias, debería encargarse de la publicidad; sin embargo, algunas trabajadoras han señalado que esto no siempre sucede. Además, mientras que algunas prefieren gestionar sus propios anuncios para mantener un mayor control sobre la negociación con los clientes, otras delegan esta tarea en el piso.

Aunque la cuestión de la seguridad la veremos más adelante, encontramos que la mayoría de pisos no disponían de personal de seguridad, delegando esa función a la propia trabajadora sexual o al personal encargado. En algunas ocasiones, algunas dueñas contrataban a alguien para estar por la noche:

Porque de pronto puede venir uno que está borracho o loco, y no es lo mismo que trate con una mujer a que trate con un hombre. Está él y dice: «Si no quiere, lo acompañó a la puerta», y como es hombre, pues ya se va (Sindy, ex dueña de un piso).

En el siguiente punto analizaremos las agencias, que tienen similitudes con los pisos en términos de cobro por porcentaje del servicio.

AGENCIAS

Las agencias, a diferencia de otras modalidades de trabajo sexual, no suelen disponer de un espacio físico donde los clientes puedan acudir y seleccionar presencialmente a la trabajadora con la que desean contratar un servicio. En su lugar, las citas se gestionan con antelación, previa consulta de la disponibilidad de la trabajadora. La agencia, a su vez, actúa como intermediaria entre el cliente y la trabajadora, coordinando los encuentros.

La publicidad de estos servicios se realiza principalmente a través de la página web de la agencia, donde los clientes pueden consultar perfiles y condiciones. Además, muchas agencias cuentan con chóferes que facilitan el traslado de las trabajadoras a distintos lugares, ya que las citas suelen tener

lugar en hoteles, domicilios privados o, en algunos casos, en espacios proporcionados por la agencia. Sin embargo, las trabajadoras solo permanecen en estos lugares durante el tiempo que dura el servicio.

A cambio de esta intermediación, la agencia obtiene un porcentaje de los ingresos generados, que en algunos casos puede alcanzar hasta el 50 % del beneficio. Este modelo de negocio es característico de lo que comúnmente se conoce como agencias de *escorts* o de acompañantes²³, que suelen operar en un segmento más exclusivo dentro del mercado del trabajo sexual.

SALONES DE MASAJES ERÓTICOS

Ubicados generalmente en comunidades de vecinos, estos establecimientos cuentan con licencias comerciales que les permiten funcionar legalmente. Las trabajadoras sexuales en estos centros suelen tener horarios definidos y se establecen turnos rotativos para asegurar la cobertura de las actividades.

De nuevo, es común que los contratos laborales reflejen menos horas de las que realmente se trabajan. Además, estos centros suelen emplear a una recepcionista que también desempeña funciones de telefonista, encargándose de recibir a los clientes y gestionar las citas. El establecimiento

23. Las investigadoras de este informe somos conscientes de los eufemismos que representan términos como «acompañante» o «escort», ya que refuerzan una división simbólica entre prostitutas de «clase alta» y de «clase baja». Si bien no existen diferencias esenciales en el servicio que se presta, consideramos importante aclarar este punto para que el lector comprenda a qué nos referimos al hablar de este tipo de segmentos vinculados a las agencias.

retiene una parte proporcional de los ingresos generados por los servicios prestados por las trabajadoras, entre el 40 y el 50 % del importe del servicio. Es importante destacar que, en muchos de estos lugares, el sexo penetrativo está prohibido y su práctica puede ser motivo de expulsión. En algunos casos, su cumplimiento depende más de acuerdos informales entre trabajadoras y clientes que de una regla estrictamente aplicada.

PROCESOS DE ACCESO Y PRIMER CONTACTO

Las mujeres que ejercen la prostitución han sido frecuentemente representadas como sujetos vulnerables, carentes de agencia y fácilmente manipulables (Farley, 2004; Jeffreys, 2009; MacKinnon, 2011; De Miguel, 2012; Dworkin, 1993; Cobo, 2024). En particular, aquellas que son migrantes suelen ser encasilladas como potenciales víctimas, asumiendo que su condición migratoria las coloca inevitablemente en una posición de subordinación frente a terceros (Acién, 2019; Agustín, 2009; Arella *et al.*, 2007). En este marco, la mera falta de regularización administrativa se ha convertido, en numerosos casos, en un criterio determinante para su clasificación como víctimas de trata, sin atender a las particularidades de sus trayectorias ni a sus propias decisiones (Maqueda, 2016). Estos planteamientos son sostenidos, en su mayoría, por discursos anti-prostitución y anti-trata, especialmente cuando las mujeres no se ajustan a los modelos de conducta hegemónicos en el contexto europeo (modestia, recato y conformidad con las normas morales y sexuales)²⁴ (Acién, 2019).

24. En el contexto europeo, los modelos de conducta hegemónicos hacen

María Luisa Maqueda (2016) argumenta que la asimilación entre trabajadoras sexuales y víctimas de trata en las estrategias de identificación de víctimas no se justifica empíricamente, «porque unas y otras forman parte del mismo concepto» (Maqueda, 2016). En este sentido, sostiene que «la ofensiva global contra la prostitución, sin diferenciar entre su carácter forzado o voluntario, y las políticas de control migratorio han generado un enfoque represivo que poco tiene que ver con la violencia sexual» y que esta tendencia ha conducido a la «invisibilización de las verdaderas víctimas de trata, de las cuales se detectan, según UNDOC (2010) una de cada veinte»²⁵ (Maqueda, 2016).

Como han señalado diversas autoras (Acién, 2021; Lavarde & Tinat, 2021; Lamas; 2014; Varela & Daich, 2014; Agustín, 2009), las mujeres que emprenden un proceso migratorio lo hacen desde un amplio espectro de razones, y son las barreras estructurales asociadas a este tránsito las que pueden incrementar su vulnerabilidad. Sin embargo, resulta fundamental evitar generalizaciones y reducciones: no todas las mujeres migrantes ejercen el trabajo sexual, ni todas las trabajadoras

referencia a las normas y expectativas sociales que definen cómo deben comportarse las mujeres en función de valores dominantes, generalmente asociados a la feminidad tradicional, la respetabilidad y la moralidad. Estos modelos suelen estar atravesados por factores como la clase, la etnicidad, la nacionalidad y la sexualidad, estableciendo qué cuerpos y qué prácticas son consideradas aceptables o legítimas dentro del orden social (Ortiz, 2013).

25. UNDOC (2010) estimó la proporción de víctimas de trata en Europa en un 14 % de las trabajadoras sexuales (una de cada siete). Un estudio realizado por CATS en 2024 con 318 participantes, se determinó que cerca del 9 % de las trabajadoras sexuales son o habían sido víctimas de trata. Es decir, una de cada diez (CATS, 2024).

sexuales son migrantes (Arella *et al.*, 2007). Pero a las trabajadoras sexuales se les ha dicho que «viajar para vender sexo es distinto a cualquier otro viaje» (Agustín, 2009).

Para Maqueda (2016), las motivaciones subyacentes a determinadas políticas, lejos de responder exclusivamente a la protección de las víctimas de trata, se enmarcan en estrategias de lucha contra la criminalidad organizada transnacional y la amenaza terrorista, en aras del fortalecimiento de la seguridad fronteriza. En esta línea, la Alianza Global contra la Trata (2010) establece una vinculación entre la trata y el terrorismo, señalando que, según el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de EE. UU., «traficantes y terroristas utilizan las mismas rutas» y que ambos constituyen objetivos prioritarios en la agenda de la «comunidad democrática» en su cruzada global contra la trata. Asimismo, Maqueda subraya el papel determinante que desempeñan los grupos feministas abolicionistas y punitivistas en este escenario, operando como *lobbies* de alcance internacional que influyen en la formulación y orientación de estas políticas (Maqueda, 2016).

Los testimonios recogidos en esta investigación evidencian que la mayoría de las mujeres entrevistadas han ingresado en la industria del sexo a partir de contactos dentro del propio sector, impulsadas por la búsqueda de mejores condiciones de vida. No obstante, dentro de esta diversidad de trayectorias, dos de las participantes han relatado experiencias de prostitución forzosa, marcadas por la coacción y explotación económica abusiva, especialmente vinculadas al pago de deudas contraídas en el marco de su proceso migratorio.

Ante este panorama, resulta pertinente cuestionarse: ¿qué factores inciden en la decisión de las mujeres de incorporarse a la industria del sexo bajo la intermediación de terceros? ¿Cuáles son los elementos que determinan su permanencia en estos espacios? Algunos testimonios sugieren que la elección de ejercer el trabajo sexual no siempre es producto de la falta de información, sino que, en ciertos casos, responde a un conocimiento previo de las condiciones laborales en el país de destino. Así lo expresa una de las entrevistadas: «Me vine para acá ya con el conocimiento. Al menos con mi condición [como mujer trans], pues ya sabíamos que veníamos a prostituirnos» (Karina, piso). Aunque no todas las personas que terminan ejerciendo la prostitución lo hacen con pleno conocimiento de la actividad que desempeñarán. En este sentido, Lucía relató que desconocía la verdadera naturaleza del trabajo al que sería destinada en el país de acogida: «Te engañan porque te dicen que vas a trabajar, sí, en uno de estos clubes, pero no en lo que realmente te toca hacer, sino como camarera, en cocina o en limpieza» (Lucía, club).

En otros casos, las participantes ya habían ejercido el trabajo sexual en sus países de origen y su decisión de migrar estuvo impulsada por la búsqueda de condiciones laborales más seguras. Como señala una de ellas: «Empecé en mi país, pero vine aquí porque una amiga ya trabajaba aquí y en mi país es peligroso, ya que todo está prohibido excepto comprar sexo. La policía pide sobornos, lo que hace más difícil ganar dinero» (Ivanka, club). No obstante, el hecho de que algunas trabajadoras sexuales sean conscientes de que ejercerán la prostitución en el país de destino no implica necesariamente

que comprendan en su totalidad las condiciones estructurales y laborales a las que se enfrentarán (Agustín, 2009). Las políticas de extranjería en distintos países europeos pueden dificultar la regularización de su estatus migratorio, exponiéndolas a riesgos como la detención, la deportación o la imposición de sanciones administrativas en contextos donde la prostitución no está permitida (CATS, 2024).

Asimismo, basándonos en las entrevistas realizadas, quienes ejercen la prostitución pueden hacerlo como una estrategia para salir de contextos de violencia. Contrario a la percepción predominante, la prostitución no representa necesariamente la peor circunstancia a la que puede enfrentarse una mujer. Pluma Sumaq (2015) escribe que, para muchas personas de color, «la prostitución no es lo que haces cuando tocas fondo. La prostitución es lo que haces para mantenerte a flote, para nadar y no ahogarte, para desafiar más que desaparecer» (Sumaq, 2015). Sus narrativas revelan que, más allá de consideraciones morales sobre la prostitución como fenómeno social, muchas de ellas la conciben como un recurso pragmático para alcanzar independencia económica y mejorar sus condiciones de vida. En este sentido, la prostitución no se inscribe exclusivamente en una lógica de victimización, sino que, en determinados casos, puede ser interpretada por las propias trabajadoras como una herramienta de reconfiguración de sus trayectorias personales:

Yo no puedo estar en una relación con un hombre que me golpea, me trata mal. Cuando me separé del papá de los niños, para mí era más fácil trabajar así [como trabajadora sexual], que estar dedicada varias horas y quedarme con poco dinero para pagar renta, comida y todo (Roberta, piso).

Otras, en cambio, ante las dificultades para acceder a empleos con condiciones laborales no precarizadas, encontrarse en situación administrativa irregular, o debido a experiencias previas de abuso en el ámbito laboral —«Mi jefa empezó a pagar mal, a retrasarse; tenía que cobrar entre el 1 y el 5 y, a veces, cobraba a mitad de mes, hasta que un día me gritó y fue la gota que colmó el vaso» (Amanda, agencia)— encontraron en la industria del sexo una opción viable, como en los casos de Camila y Manuela:

Buscas trabajo y, como conoces latinos, te dicen: «yo te busco un trabajo sin papeles para interna». Me llamaron, trabajé casi un año, pero los últimos meses no me pagaron. Me salí y no sabía qué hacer. Tenía hijos en Ecuador, debía enviar dinero y pagar la deuda. Una chica me dijo: «yo trabajo en un piso, ven, hablo con la dueña». Y así comencé a trabajar (Camila, piso).

Yo estaba en la fábrica. No quería contar nada [del embarazo] porque había visto a otras compañeras a las que prácticamente dejaban de llamar para trabajar, pero tuve que decirlo antes de que se acabara la temporada. Entonces me quedé sin trabajo y sin dinero. Trabajé limpiando casas y, en una de ellas, un amigo mío me propuso eso. Dijo: «¿No has pensado un poquito que, para pagarte aquí 5 € por la limpieza...? ¿No te has planteado hacerlo por dinero?» (Manuela, piso y salón de masaje).

Las trabajadoras sexuales, al igual que en cualquier otro ámbito laboral, no solo buscan satisfacer necesidades económicas inmediatas, sino que también emprenden esta actividad con la finalidad de alcanzar metas personales y profesionales a largo plazo. Para muchas, la prostitución representa una estrategia de movilidad socioeconómica. Lejos de reducirse a

una mera actividad de supervivencia, se configura en algunos casos como un medio para el cumplimiento de aspiraciones:

Llegué a este trabajo, pues, como llegamos todas. Por los anhelos de superación, anhelos de colaboración, de... Lo que hacemos todas las personas que tenemos carencias económicas y que tenemos la valentía suficiente para bajar de lo que la sociedad te dice que está bien o que está mal, ¿no? (Evelin, club).

Volviendo a la existencia de una deuda que mencionaba Camila, esta no implica necesariamente que una persona se encuentre en una situación de prostitución forzosa. Las deudas pueden originarse por una variedad de razones, y las trabajadoras sexuales no siempre mantienen deudas con el lugar donde ejercen su actividad ni con actores vinculados a dicho entorno. En muchos casos pueden estar relacionadas con préstamos bancarios, acuerdos con prestamistas o incluso con familiares o amigos (Acién, 2021; Hurtado, 2018; Juliano, 2007). La prostitución, en muchos contextos, no suele ser una condición impuesta para el pago de la deuda, sino una estrategia para saldarla con mayor rapidez. Para Victoria: «En aquel tiempo me hicieron una carta de invitación, me prestaron el billete y los dólares para entrar, y eso lo tuve que devolver al paso del tiempo» (Victoria, club).

No obstante, aquellas trabajadoras que mantienen una deuda con el local donde trabajan —debido, por ejemplo, a que este les facilitó los medios económicos para su viaje— no siempre identifican la explotación con el ejercicio de la prostitución en sí, sino con las condiciones desproporcionadas de la deuda, la explotación económica o la falta de transparencia en los acuerdos establecidos:

Nos dijo que teníamos que pagar 4000 €. Yo le dije: «¿Por qué tanto?», siendo que el pasaje cuesta mucho menos. Entonces empecé a pagar. Lo más incómodo era que ella estaba ahí, sentada en una mesa en la esquina, controlándonos. Llegaban viejos, borrachos, asquerosos, y ella te miraba así, con la mirada, y te hacía señas con la cabeza para que te fueras con ellos. Tenías que entrar con quien ella quisiera. Hasta que, después de un tiempo, ya no aguanté y le dije a la otra: «Mira, yo me voy a [nombre de otro club]» (Mónica, club).

Por otro lado, las motivaciones de las entrevistadas para ejercer el trabajo sexual en contextos mediados por terceros son heterogéneas. Entre las razones mencionadas, algunas resaltan la necesidad de evitar la exposición en la calle: «Por eso el trabajo de la calle me gusta más, en cierta forma, porque yo puedo decidir las horas que trabajo. Aunque, claro, en la calle el problema es la inseguridad que hay» (Gala, piso). Otras refieren el deseo de no ser reconocidas por familiares: «Y luego ya me dediqué a trabajar también en la calle, me retiré porque mi hijo ya estaba creciendo, y me metí a otro piso» (Camila, piso).

Las sanciones económicas impuestas en el ejercicio de la prostitución en el espacio público constituyen un elemento clave en la configuración de las estrategias laborales de las trabajadoras sexuales. En el caso de Murcia, además de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Protección de la Seguridad Ciudadana, comúnmente denominada «Ley Mordaza» y aprobada en 2015, en 2014 se implementó una Ordenanza Municipal dirigida a la erradicación de la prostitución en la vía pública. Un informe elaborado por CATS (2014) evaluó la aplicación de dicha ordenanza durante los

seis meses posteriores a su entrada en vigor, constatando que, de los 83 expedientes sancionadores registrados, el 76 % fueron dirigidos contra trabajadoras sexuales por la oferta de servicios, mientras que el 24 % restante afectó a los clientes que los demandaban (CATS, 2014).

Algunas de las entrevistadas empezaron a trabajar para otros debido a la falta de conocimiento sobre cómo ejercer la actividad de manera autónoma, mientras que otras percibieron en los entornos gestionados por terceros una mayor accesibilidad a la clientela:

Con el tiempo, fui teniendo menos trabajo. Hablando con una amiga sobre nuestra situación económica, le conté que estaba en un momento fatal, en números rojos. Ella trabajaba en un centro de masajes eróticos y me ofreció trabajar ahí. Acepté y pensé: «Vamos a ver qué es esto» (Carla, salón de masaje).

En el caso de quienes trabajan en clubes, muchas enfatizan la importancia de conocer al cliente antes de negociar un servicio, lo que les permite decidir si desean iniciar la interacción. Asimismo, otras trabajadoras sexuales prefieren evitar el uso de anuncios para proteger su privacidad o carecen de un espacio para atender a los clientes. En otros casos, la gestión del teléfono, la negociación con el cliente y la organización del trabajo representan una carga adicional que prefieren delegar:

Empecé anunciándome en [web de anuncios eróticos], lo que pasa es que se me hacía un poco difícil contestar los mensajes desde mi trabajo. Por eso, por el coñazo de responder al teléfono y todo eso, me fui a una agencia de *escorts* (Amanda, agencia).

De hecho, ejercer la actividad de forma independiente implica una inversión económica inicial que no todas las personas pueden afrontar (Bruckert & Law, 2016). Una trabajadora sexual que opta por ejercer de manera autónoma debe cubrir en la mayoría de casos gastos en publicidad, un teléfono de trabajo y una línea de contacto, alquiler de una habitación, preservativos, lubricantes, toallas y sábanas. En algunos casos, también invierten en sesiones fotográficas profesionales, además de los gastos básicos de alimentación, lencería y maquillaje:

Había días en los que no tenía para pagar la semana de la habitación, porque tenía que gestionar constantemente la página: responder mensajes, hablar con gente... Contar historias para las 20 000 personas que la veían y me llamaban. Yo pensaba: «Mierda, pero esto es un coñazo». Al final, decidí volver. Definitivamente, estoy más a gusto trabajando en un club que por cuenta propia (Evelin, club).

Para algunas, trabajar para terceros se percibe como un factor de seguridad en relación a hacerlo de manera independiente, lo que las hace sentir más vulnerables. Cuando mencionan la seguridad, no lo hacen solo en referencia a la protección proporcionada por el establecimiento, sino a la sensación de resguardo que implica desempeñar la prostitución en un entorno donde no están solas y cuentan con la presencia de otras compañeras. También se identificaron trayectorias laborales dinámicas, donde algunas trabajadoras comenzaron con la intermediación de terceros y posteriormente transitaron hacia el ejercicio autónomo, o combinaron ambas modalidades.

Si bien la mayoría de las participantes señalaron haber accedido al trabajo sexual mediado por terceros como una

decisión propia y no haber sido forzadas a ello, algunas de ellas relataron experiencias abusivas en sus inicios. Estas abarcan desde la falta de información y orientación sobre el ejercicio de la actividad o el funcionamiento del local, hasta situaciones de intimidación: «Me puse en contacto con una agencia de *escorts* [...] Después de cada servicio, tienes que enviar el dinero. Pues yo en ese momento me puse mal, y tardé un poco más en enviarlo. Me empezaron a enviar amenazas: “vamos a decirle a tu entorno”. Y ahí dije: “A mí no me amenacéis. Cuando me encuentre mejor, voy a un banco y os hago el ingreso”» (Lina, agencia). Algunos empresarios se extralimitan, especialmente cuando la trabajadora del sexo tiene poca experiencia, o acaba de migrar y se encuentra desorientada (Agustín, 2009).

Pero no todas las experiencias son negativas. Como hemos visto, las prostitutas deciden trabajar en estos lugares porque encuentran ciertas ventajas: «Es bueno que a veces puedes elegir el horario y entonces eso te ayuda para conciliar con tus hijos» (Clara, piso). Al igual que los trabajadores de otros sectores, las trabajadoras sexuales por cuenta ajena a menudo prefieren menos libertad²⁶ a cambio de otras ventajas, como el hecho de que la mayoría de clubes incluyen en el precio diario de la habitación una pensión completa. Así, pueden ahorrar gastos en alimentación y alquiler de vivienda:

Bueno, ese es como mi hogar. La mamá de la cocina nos trata muy bien. Por ejemplo, si ella hizo pollo y a mí no me

26. En el sentido de que, en términos de organización laboral, cuando se trabaja por cuenta ajena, generalmente no es el propio trabajador quien establece los horarios ni gestiona otros aspectos relacionados con la actividad profesional.

gusta el pollo, yo digo: «Mami, no quiero pollo». Ella me fríe carne o huevo. Lo hace sentir a uno bien. La comida es excelente. El aseo, todo. La habitación es muy cómoda porque tienes tu cama, tu clóset y tu baño ahí mismo. No le prohíben a uno nada. Uno tiene libertad ahí (Valentina, club).

Otras participantes valoraron de manera positiva la experiencia de compartir el día a día con otras trabajadoras sexuales. Amanda, por ejemplo, expresó: «A veces las echo de menos», en alusión a sus compañeras durante su etapa en una agencia. Estas relaciones a menudo adquieren una dimensión de amistad, fundamentales en su entorno laboral:

No sé, es empoderante que haya alguien con quien puedes hablar sin tabús, sin fingir cosas, así, con toda la libertad. Está bien compartir las experiencias con alguien que es como tú (Ivanka, club).

En síntesis, la intermediación de los terceros en la gestión de la clientela, la administración de los espacios de trabajo y la difusión de anuncios constituye una ventaja operativa significativa para las trabajadoras sexuales, al reducir la carga de tareas organizativas y permitirles centrarse en la prestación del servicio. Asimismo, si bien la flexibilidad horaria varía en función del establecimiento, algunos testimonios destacan que los terceros pueden adaptarse a la disponibilidad de las trabajadoras, facilitando la conciliación con sus responsabilidades personales y familiares. Como señala una de las entrevistadas: «No tiene que ser precisamente que tengo que estar un horario estrictamente ahí» (Isabel, club).

Además, algunas entrevistadas mencionaron la posibilidad de obtener un ingreso adicional a través del consumo de bebidas en los clubes, ya que en muchos casos reciben un

porcentaje del pago por cada copa que el cliente les invita: «Si te invita algún cliente, pues ganas algo» (Isabel, club); «Hice una buena cantidad de dinero en copas con un cliente. Casi pagué toda la deuda con eso» (Mónica, club).

Otro aspecto destacado fue la sensación de seguridad frente a determinadas interacciones con los clientes. En este sentido, algunas participantes resaltaron la importancia de contar con una figura de referencia que intervenga en caso de ser necesario:

Entonces ahí es donde no, o que si de pronto te quieren coger duro o te quieren solo chupar y chupar, entonces son cosas que uno dice «no», se levanta uno y se va. Y de pronto por alguna razón uno llama a [nombre del propietario], está ahí, y ya como lo conocen o le dice al otro «no, ya aquí no puedes volver» (Roberta, piso).

En cambio, en el club tenemos la seguridad, tenemos un portero, hay gente que está pendiente de una, tenemos gente en la recepción. Para mí hay menos riesgo (Victoria, club).

En los casos en los que las condiciones laborales se caracterizan por una marcada precariedad, se planteó a las participantes la cuestión de qué ventajas identificaban en el ejercicio de la prostitución en estos espacios, particularmente cuando el precio del servicio es bajo. Las respuestas obtenidas fueron heterogéneas, reflejando una diversidad de estrategias y consideraciones. Por un lado, Camila (piso) expresó que, a pesar de que preferiría ejercer en la vía pública, la persecución policial y la progresiva disminución de las tarifas han limitado tanto las oportunidades de trabajo como las condiciones de seguridad. Por otro lado, Gala (piso) manifestó que la inseguridad con respecto a su vecindario representa una barrera sig-

nificativa, pues el estricto control ejercido por los vecinos le impide desempeñar la actividad con autonomía y discreción:

Me siento explotada muchas veces, pero el problema de no trabajar en casa es por esa razón, porque tengo un miedo, un pavor de que mis vecinos me descubran que yo he hecho la prostitución. Porque ya ha habido casos en que han descubierto, han llamado al dueño de casa, han querido agredirme (Gala, piso).

El análisis de las narrativas de las trabajadoras sexuales evidencia cómo la percepción de ventajas y desventajas de cada espacio laboral varía según la experiencia y las preferencias individuales. Por ejemplo, las trabajadoras de piso valoran especialmente que estos lugares están ubicados en zonas urbanas bien conectadas con servicios, lo cual reduce la sensación de aislamiento y les permite tener rutinas que permiten la conciliación familiar. Para muchas de ellas la dinámica de los clubes no les resulta atractiva, ya que implica pasar largo tiempo esperando y, durante ese proceso, deben seducir a los clientes, intentar que les inviten a una copa y convencerlos de subir. En cambio, los clientes que acuden a los pisos suelen estar predispuestos a consumir un servicio sexual, mientras que en los clubes muchos van a socializar y decidir en este proceso con quién desean subir:

Venía gente exactamente para hablar, tocar, querer meter mano por aquí y después que te había tocado y te había hecho cosas, «ya no, no quiero» (Gala, piso).

Y lo bueno de los pisos es que no tienes que hablar con los clientes. Yo sé que eso no les gusta a muchas chicas. Que en el club tienes que hablar, convencerle, ser graciosa (Ivanka, club).

No obstante, los resultados indican que algunas trabajadoras sexuales se sienten más cómodas ejerciendo en el entorno donde comenzaron, ya que es el espacio con el que se familiarizaron primero. Algunas prefieren ser independientes y negociar los servicios a través del móvil; otras eligen negociar directamente con el cliente en la calle, con la ventaja de conocerlo antes de iniciar el servicio; algunas se inclinan por servicios rápidos en pisos, mientras que otras se adaptan mejor a la dinámica de captación de clientes en clubes. Todas estas opciones forman parte de la realidad de la industria del sexo.

Como se ha señalado, el trabajo sexual por cuenta ajena está sujeto a las normas establecidas por los empleadores, quienes delimitan su funcionamiento. Estas se centran principalmente en la operativización de los servicios sexuales, determinando aspectos como las tarifas, los tipos de servicios ofrecidos, los horarios de trabajo y la vestimenta exigida. De manera similar, los empleadores implementan procedimientos, con distintos niveles de formalización, para regular el acceso de las trabajadoras sexuales a sus establecimientos y locales.

Para Teodora Hurtado (2018), en el trabajo sexual por cuenta ajena se manifiestan asimetrías en las relaciones sociales de producción y de poder, las cuales están atravesadas por interseccionalidades vinculadas a desigualdades de género, etnia, clase social, condición migratoria y características del lugar de trabajo (Hurtado, 2018). En aquellos espacios cuyo posicionamiento comercial se fundamenta en la noción de «alto *standing*», se observa que, aunque este enfoque no necesariamente se traduzca en relaciones laborales más justas, suele asociarse con condiciones de trabajo relativamente

más favorables en términos de tarifas por servicio, estándares de higiene y mayor flexibilidad en la gestión del tiempo. Sin embargo, estos entornos operan bajo criterios de accesibilidad muy selectivos que reproducen dinámicas de exclusión.

Estos criterios de selección más estrictos se traducen en un proceso de selección más exhaustivo en el que queda patente la «exclusividad» del servicio que se está ofreciendo en oposición a otros establecimientos con un mayor nivel de precariedad o informalidad. Dicho esto, algunos terceros solo contratarán a trabajadoras que estén preparadas para brindar el tipo de servicios; por ejemplo, aquellos que buscan experiencias asociadas al «lujo», como es el GFE²⁷. Por ejemplo, estos lugares cuentan con un proceso de selección en el que la trabajadora tiene que pasar por entrevistas de trabajo (previa solicitud de fotografía) donde se ahonda en aspectos como el lugar de residencia o la disponibilidad horaria, mientras que en los lugares que no ostentan esta exclusividad el proceso es más flexible:

Les escribí y, bueno, en principio lo que llaman *casting*. Que realmente es una especie de entrevista. Me explicó simplemente cómo ellas trabajaban. También me preguntó sobre mi horario, dónde vivía... Pero para saber con qué margen de tiempo podrían avisarme (Amanda, agencia).

27. GFE (*Girl Friend Experience*) es un término utilizado en la industria del trabajo sexual para describir un tipo de servicio en el que la interacción entre la trabajadora sexual y el cliente simula la intimidad y cercanía emocional de una relación romántica. A diferencia de otros servicios más transaccionales, el GFE no se enfoca únicamente en el acto sexual, sino que incorpora elementos como besos, caricias, conversaciones personales y tiempo compartido de manera afectuosa. En algunos casos, este servicio puede incluir cenas o actividades sociales.

Me hicieron una entrevista [...] Lo primero que normalmente te preguntan en estos sitios es: «¿Te has dedicado a esto alguna vez?» Si dices que no, les encantas. Si te has dedicado a esto, te van a coger igual. No pasa nada. Pero les gusta más como que no hayas trabajado de esto (Carla, salón de masaje).

Una encargada de un salón de masajes eróticos explicó que, en su caso, estas entrevistas las realizaba una de las dueñas del local y que consistían en presentar el trabajo de una manera edulcorada para las trabajadoras sexuales, diciendo que no tendrán que tener relaciones sexuales con penetración, y separándolo de la prostitución. Sin embargo, aclaró que se explicaban las normas de trabajo, como que en todos los servicios se tocaba el cuerpo entero, se podría masturbar a la trabajadora y ella debía masturbar al cliente.

En cuanto a los contratos, la encargada indicó que el contrato que se les hacía firmar era de unas 15 horas a la semana, un «contrato fantasma» (Lara, encargada de salón de masaje) que en realidad servía solo para mostrar a la policía en caso de inspección, sin implicar una jornada real de trabajo. El contrato no se cumplía y las trabajadoras trabajaban jornadas completas. Además, el dinero no se pagaba en nómina, sino en efectivo, alegando que eso era más positivo para ellas: «Les decían: “Vas a llevártelo todo en negro, no vas a tener que declararlo, entonces es más ganancia para ti”» (Lara, encargada de salón de masaje). Asimismo, parece que en la entrevista no explican los honorarios y los porcentajes que se quedan los terceros, «sobre todo porque yo he tenido que explicarlo luego trabajando, entonces, si yo tengo que explicártelo es porque tú no tenías esto muy claro» (Lara, encargada de salón de masaje).

De manera similar, en la investigación se documentaron casos de lugares que intentaban proyectar una imagen de lujo, especialmente en términos de sus instalaciones, higiene y decoración, cuya práctica de contratación contradecía la hipótesis que vincula los espacios de mayor nivel con la selección de trabajadoras más «normativas» (jóvenes, blancas, delgadas, etc.). Por ejemplo, Lara, encargada de un salón de masajes eróticos, explicó que los empresarios operaban dos locales: uno grande, más «lujoso» y con jacuzzi, además de instalaciones modernas, y otro más pequeño, que aunque seguía siendo limpio y tenía una decoración que ella calificó como «bonita», era más modesto. Lara destacó que lo que más le sorprendía era cómo se distribuían las trabajadoras según su nacionalidad: en el local más modesto se encontraban las jóvenes y españolas, mientras que en el otro, donde las trabajadoras migrantes, algunas de ellas mayores y con cuerpos más diversos, estaban asignadas al local más grande y «lujoso»:

Había mujeres bastante mayores que habían sido madres y tenían ese tipo de cicatrices, y yo no me lo esperaba para nada porque me lo habían pintado como algo muy, muy, pues eso, el lujo y la normatividad y todo eso. Y es verdad que sí que había mucha diversidad de cuerpos porque, al final, el jefe se aprovechaba de la situación de estas chicas. Que si ellas estuviesen solas, no tendrían tanto trabajo, es lo que él pensaba. Entonces se aprovechaba de ellas para que trabajasen más horas, para que fuesen más fieles al curro, para que le hiciesen favores (Lara, encargada de salón de masaje).

Según la experiencia de la entrevistada, existe una relación entre tener un cuerpo menos normativo y una mayor exigencia

cia hacia las trabajadoras, algo que también señalaron algunas mujeres racializadas durante las entrevistas.

Coincidiendo con los resultados de investigaciones previas (Bruckert & Law, 2016), encontramos que las agencias presentan dinámicas laborales diferenciadas respecto a otras formas de trabajo sexual. Si bien, al igual que el resto de modalidades, se producen prácticas de contratación y despido y se espera que cumplan con las normas y protocolos internos, esta modalidad se caracteriza por una mayor flexibilidad en los horarios, dado que las trabajadoras no están sujetas a un espacio físico, sino que las citas se organizan en función de la disponibilidad de ellas y de la demanda de los clientes. Algunas agencias no imponen precios fijos, permitiendo cierto margen de negociación.

Es relevante considerar cómo el racismo y el «colorismo»²⁸ actúan como un mecanismo de diferenciación dentro del comercio sexual. Las trabajadoras sexuales racializadas enfrentan criterios de acceso más restrictivos, donde, si bien pueden ser incorporadas bajo ideas de exotización o fetichización²⁹,

28. El colorismo es un fenómeno de discriminación basado en la tonalidad de la piel dentro de un mismo grupo racial o étnico. Se trata de una forma de jerarquización social que privilegia a las personas de piel más clara sobre aquellas de piel más oscura, incluso dentro de comunidades racializadas. Este proceso está estrechamente ligado a los ideales de belleza eurocéntricos y a estructuras coloniales que han asociado la blanqueamiento con estatus, respetabilidad y accesibilidad a mejores oportunidades laborales y sociales (Hunter, 2007).

29. La exotización y la fetichización son mecanismos que operan dentro del comercio sexual para marcar y jerarquizar cuerpos racializados. La exotización implica representar a estas personas como «otras» y deseables precisamente por su diferencia cultural o étnica, reduciéndolas a estereotipos. La fetichización, por su parte, transforma una característica

dichas dinámicas no eliminan las barreras estructurales que condicionan su participación. En este sentido, se observa una homogeneización de los estándares estéticos, centrados en la delgadez y otros atributos vinculados a ideales de belleza eurocéntricos, que refuerzan jerarquías simbólicas y materiales en la configuración del mercado sexual. Así, el cuerpo racializado se convierte en un marcador de diferencia que no solo regula el acceso, sino también el «valor» asignado (Collins, 2000):

Yo he sentido que las mujeres racializadas tenemos que estar más preparadas hasta en los detalles más pequeños. Por ejemplo, algo tan aparentemente cotidiano como una presentación: cuando viene un cliente y hay una presentación, la chica blanca sale recién levantada con el moño en la cabeza; tú tienes que salir impecable porque es más probable que te remarquen (Sofia, club, piso y salón de masaje).

Yo me dedicaba a la búsqueda de chicas que quisieran trabajar en la agencia, y el criterio del perfil era chica española, delgada y ya. Si no estaba delgada mi jefa decía que no iba a trabajar. Si era negra tenía que ser tipo *top model*, y la norma era que se tenía que alisar el pelo (Carla, fotógrafa de agencia).

La característica que sí o sí tenía que decir yo que sí: chica blanquita, joven, delgada, pelo largo, que parece tu vecina de al lado. Sobre todo, todas con documentación. Si tenemos una chica negra, ya no podemos que haya otra chica negra. Las chicas negras que conozco yo, dos de ellas eran modelos de Victoria's Secret. Sin embargo, hay muchas chicas blancas, no pasa nada con que venga otra (Lara, encargada de salón de masaje).

—como el color de piel o el acento— en objeto de deseo sexual, despojando a la persona de su complejidad y subjetividad. Ambos procesos refuerzan dinámicas de poder atravesadas por el racismo, el colonialismo y el género.

En general, como hemos visto, son las propias trabajadoras sexuales quienes toman la iniciativa de contactar con los lugares de trabajo. Al igual que los clientes, las trabajadoras suelen conocer estos espacios a través del boca a boca o por recomendaciones informales: «Muchas chicas me llaman a través de otras chicas que me conocen, que casi siempre es así» (Xabier, encargado de un club); «Tengo tantos años que ya me pasan el boca a boca, ya me conocen» (Sindy, ex dueña de un piso). Asimismo, existen algunas páginas webs de contactos que incluyen un apartado para lugares de trabajo. En algunas plataformas de redes sociales, como WhatsApp y Telegram, se han formado grupos específicos donde se comparte información sobre los lugares disponibles en distintas ciudades. Dado que estos grupos y redes informales de comunicación son una de las pocas vías de información disponibles, las trabajadoras generalmente reciben solo datos básicos, como el precio del servicio y la dirección. La falta de información detallada implica que, en la mayoría de los casos, no se les especifican las normas y condiciones internas del lugar. Esto crea un contexto donde muchas normas laborales quedan implícitas o son «dadas por hecho» por el encargado o la encargada del piso. Preguntamos a Sindy cómo eran las primeras conversaciones por teléfono con las trabajadoras sexuales: «Ellas ya lo saben todo. Es que esto es rutinario en toda España. Lo que yo cobro, se cobra en todos lados» (Sindy, ex dueña de un piso), lo que puede llevar a confusiones cuando la trabajadora llega al local.

Nuestra investigación reveló que, aunque en determinados espacios existía cierta flexibilidad en aspectos como el tipo de

cuerpo o la edad, las personas trans enfrentaban barreras significativamente más restrictivas para acceder al trabajo bajo terceros. Durante nuestras visitas a diversos establecimientos, solo encontramos a una mujer trans en los doce locales que recorrimos, lo que evidencia las dificultades particulares que afrontan en este ámbito. A diferencia de sus compañeras cis, a ellas se les imponían estándares corporales más exigentes, requiriéndoseles una feminidad hipermarcada y un alto grado de «*cispassing*» (es decir, la capacidad de «pasar» como cis siendo una persona trans, ajustándose a un binarismo de género). En los establecimientos de «alto standing», la presencia de mujeres trans era prácticamente nula, lo que sugiere una exclusión estructural dentro de estos espacios.

El testimonio de Sindy, ex propietaria de un piso (más bien modesto), resulta ilustrativo de esta problemática. Si bien manifestó aceptar una amplia diversidad de cuerpos en su establecimiento, al ser consultada específicamente sobre la inclusión de mujeres trans, afirmó que mantenía una buena relación con ellas y contaba con numerosas amigas trans, pero que prefería no admitirlas en su piso porque, según sus palabras, «se pelean con las chicas». Este tipo de argumento pone de manifiesto un sesgo discriminatorio, pues parte de la presunción infundada de que la identidad de género determina el carácter o el comportamiento de una persona.

En relación con el acceso al club, una responsable del establecimiento indicó que solicitaban los datos de la trabajadora, de manera análoga a como se procedería en cualquier otro hotel. No obstante, en el transcurso de la misma conversación, al ser interrogada nuevamente sobre las condiciones

de acceso, la entrevistada asumió que la consulta hacía referencia a la admisión de personas en situación administrativa irregular. En su respuesta, incurrió en una contradicción al afirmar, por un lado, que se requerían los datos de las trabajadoras para registrarlas en calidad de huéspedes, mientras que, por otro, declaró desconocer dicha información:

Entonces, tú eres como inquilina del hotel. Aquí te cogen los datos, te registran como cliente, te asignan una habitación y todos esos datos de registro van a la Guardia Civil [...] Ella viene a tomar algo en mi local y yo no le voy a pedir la documentación. De hecho, no se la he pedido a ninguna de ellas, no sé ni si es un nombre real (Alexandra, encargada de un club).

Sin embargo, Xabier, encargado de un club, afirmó que aceptaba a personas en situación administrativa irregular, aunque procuraba que fuera de forma «discreta», es decir, que no constituyan la mayoría, al igual que Sindy:

Intentamos que todas tengan sus papeles, pero siempre hay alguna que no tiene el papel en regla. Pero si tú tampoco la coges... ¿me entiendes? Intentamos que esté todo más o menos, pero siempre se cuela alguna (Xabier, encargado de un club).

Porque yo todavía cojo sin documento, yo doy la oportunidad, porque todas necesitamos. Y si la chica viene tranquila y necesita su dinero, ¿qué más da? (Sindy, ex dueña de un piso).

Lucas, propietario de un club, explicó que algunas trabajadoras sexuales llegan a España con un pasaporte de turista, lo que les permite permanecer legalmente en el país durante un tiempo determinado, aunque sin autorización para ejercer actividad laboral. Durante ese período, muchas de ellas

trabajan en su establecimiento. Aunque así sea, una vez expirado el plazo de estancia legal, no les permite continuar desempeñando su labor en el club:

Lo que tienen que tener es residencia actual, residencia española, NIE o pasaporte dentro del período que pueden estar. Ahora mismo tengo una, por ejemplo, que el día 25, dentro de cuatro días, se tiene que ir (Lucas, propietario de un club).

Asimismo, Xabier agregó que el único motivo por el cual rechazaría a una trabajadora sexual sería «que no sepa convivir con las demás». Lucas, propietario de un club, coincidió con esta idea, y afirmó que no aceptaría a una persona «que me robe, que robe a un cliente o que se pelee».

En este análisis hemos visto cómo las relaciones y la estructura del mercado configuran la organización y las estrategias de promoción de los terceros. Asimismo, hemos identificado cómo estos factores se traducen en prácticas de contratación discriminatorias, que afectan especialmente a trabajadoras sexuales racializadas y trans o que no cumplen con determinados estándares de belleza. Sin embargo, el ejercicio del control no se limita únicamente a la selección y permanencia del personal, sino que también se expresa en las expectativas laborales y en las medidas disciplinarias que se implementan ante la desviación de las normas establecidas (Bruckert & Law, 2016). A continuación, examinaremos cómo se traduce este ejercicio de control.

NORMAS Y EXPECTATIVAS

Como se ha analizado en los apartados anteriores, la gestión de los establecimientos en los que se ejerce el trabajo sexual

bajo terceros implica el poder de dirección del empresario en aspectos fundamentales de la labor desempeñada, incluyendo los horarios, la vestimenta y las normas de comportamiento. No obstante, a diferencia de otros sectores con marcos consolidados, esta actividad se desarrolla en un entorno de informalidad, lo que expone a las trabajadoras a la discrecionalidad de sus empleadores. Mientras que algunos terceros adoptan una gestión más flexible en la aplicación de estas reglas y normas, otros aprovechan la ausencia de un reconocimiento legal del trabajo sexual para establecer condiciones laborales que responden exclusivamente a sus propios intereses.

En efecto, el derecho laboral se ha desarrollado con el propósito fundamental de establecer límites al poder empresarial. Esta necesidad no es exclusiva del sector del trabajo sexual, sino que constituye un principio rector en todas las relaciones laborales, independientemente del ámbito en el que se desarrollen. Precisamente por esta razón se han implementado normativas diseñadas para restringir el poder discrecional de los empleadores, protegiendo así los derechos de los trabajadores y promoviendo un equilibrio entre las partes dentro de la relación laboral (Rodríguez, 2018).

En el presente epígrafe, se procederá a exponer algunas de las normativas internas de los establecimientos que, de aplicarse en sectores regulados dentro del marco de la Seguridad Social y el derecho laboral, resultan en una vulneración manifiesta de los derechos fundamentales de los trabajadores, conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Es importante destacar que muchas de estas vulneraciones

se sostienen por dos factores principales. En primer lugar, la persistente negativa a reconocer el trabajo sexual como una actividad laboral y, en segundo lugar, la aparente autonomía de los empleadores en este sector, quienes en ausencia de un reconocimiento de la relación laboral, operan bajo un modelo que les permite eludir responsabilidades.

Uno de los aspectos más recurrentes en las conversaciones con las trabajadoras fue el modo en que se establecen los horarios de trabajo dentro de los establecimientos. Si bien en algunos casos la distribución de la jornada puede ofrecer un cierto grado de flexibilidad en comparación con otros sectores, es fundamental señalar que estas trabajadoras en muchos casos no están amparadas por un contrato laboral ni perciben beneficios asociados a la Seguridad Social, como la cotización para la jubilación o el acceso a prestaciones por desempleo. En este sentido, la imposición de horarios estrictos carecería de justificación, salvo en aquellos casos en los que existiera un contrato que reflejara con precisión las horas efectivamente trabajadas. No obstante, la evidencia recopilada sugiere una realidad distinta, en la que los horarios son, en muchos casos, rígidos y responden exclusivamente a las directrices establecidas unilateralmente por la administración del establecimiento:

Cuando vas ellos te dicen, «vosotras no tenéis horario», es mentira. En la mayoría de sitios hay un horario para entrar, un horario para salir. Sí, te piden que estés en el salón (Lucía, club).

Si estás delicada, hay que tenerlo en cuenta para que la mami suba a verte, para llevarte al médico o para que te vayas a tu casa. No la obligamos a trabajar, pero tienen un horario de salida (Roxana, limpiadora en un club).

Sí, sí los cumplen [los horarios], pero porque ellas quieren, desde las cinco hasta el cierre, entonces se van una horita a su habitación a descansar las piernas (Yolanda, camarera en un club).

Aunque esta práctica ha disminuido con el tiempo, algunas trabajadoras han manifestado que siguen enfrentándose a la imposición de sanciones económicas, llamadas «multas», cuando no cumplen con los horarios establecidos (especialmente cuando salen del trabajo antes o después de la hora de cierre) o si no se presentan en el establecimiento en el horario de apertura. De hecho, durante una de nuestras visitas a un club, una trabajadora nos consultó sobre esta problemática, ya que al regresar a su domicilio antes del cierre, la administración del club le impuso una penalización económica equivalente al costo de un día de alquiler de la habitación. Si bien este fenómeno parece haber reducido su frecuencia, su persistencia evidencia que aún forma parte de la realidad:

En [menciona el nombre del club], tú tenías que salir a las a las cinco. Si tardas más de quince minutos, si sales a las cinco y veinte, ya te multan con veinte eurillos. Si es alguna urgencia, no, sino, sí (Victoria, club).

Los propietarios de estos establecimientos suelen insistir en que las trabajadoras sexuales no están sujetas a horarios estrictos. Un ejemplo de ello es Lucas, empresario de un club, quien afirmó que las trabajadoras «viene[n] cuando quieren» y que viven «como unas reinas». Sin embargo, al profundizar en la conversación, reconoció la existencia de ciertas condiciones económicas que limitan esta supuesta independencia. Explicó que, si las trabajadoras desean pagar únicamente 20 € por comida y servicios —una tarifa establecida para quienes

no han trabajado durante el día— deben cumplir con un requisito específico: «tienen que cubrir todo el horario si no quieren pagar la habitación» (Lucas, empresario de un club).

Esta declaración sugiere que en la práctica sí se establecen mecanismos de control. De este modo, la flexibilidad laboral que se presenta como un beneficio puede, en realidad, estar condicionada por obligaciones financieras que terminan determinando la disponibilidad y el tiempo de trabajo.

De hecho, nuestra entrevistadora preguntó a Lucas: «¿Aproximadamente cuánto tiempo se quedan trabajando?», a lo que él insistió en su condición de huéspedes, respondiendo: «No, no, no, trabajando no, hospedadas» (Lucas, empresario de un club). Sin embargo, como hemos evidenciado, existe un requisito explícito de bajar al bar para captar clientes y prestar servicios sexuales, lo que contradice su afirmación. Además, se observa una relación directa entre la cantidad de dinero que las trabajadoras deben abonar por la habitación y el nivel de tiempo en presencia que han desempeñado.

Esta ha sido, en términos generales, la narrativa predominante entre propietarios y encargados de los establecimientos, quienes insisten en que la relación de las trabajadoras sexuales con el local se circumscribe exclusivamente al arrendamiento de habitaciones, mientras que el bar o sala se presenta como un espacio meramente facilitador en la captación de clientela:

Normalmente ellas están interesadas en trabajar, en hacer dinero. Aquí no tenemos horarios (Xabier, encargado de un club).

Sin embargo, en la práctica, esta delimitación resulta poco precisa, ya que el modelo de negocio del club depende de la

presencia constante de las trabajadoras en el bar, promoviendo la socialización con los clientes. La asistencia de las trabajadoras no solo es un elemento central en la operatividad del club, sino también un factor clave en la generación de ingresos, lo que sugiere una relación laboral más compleja que un simple contrato de alquiler. En efecto, al plantearle a Xabier la posibilidad de que, dado que supuestamente no existen horarios de trabajo, una trabajadora sexual acudiera al club exclusivamente durante los fines de semana cuando la afluencia de clientes es mayor, este reconoció que, en teoría, podría permitirse. No obstante, matizó que dicha situación resultaría problemática, pues supondría un caso de «competencia desleal» para el resto de las trabajadoras. Roxana coincidió con esta idea, y señaló que no está permitido que una mujer se acerque a la barra a captar clientes si previamente no ha alquilado un espacio de trabajo, ya que no sería rentable para el club: «Tienen que pedir permiso. Tienen que haber habitaciones para ellas listas» (Roxana, limpiadora en un club).

Sindy, antigua propietaria de un piso, afirmó que en sus establecimientos no existían horarios estrictos y que las trabajadoras sexuales no estaban obligadas ni a presentarse ante los clientes ni a estar permanentemente disponibles. Según su testimonio, las trabajadoras tenían plena autonomía para decidir cuándo y cuánto trabajar:

Si te quieres levantar, te levantas y, si no, pasas todo el día ahí. Yo no soy de esas personas que dicen: «No, que a las nueve tienes que estar duchada, levantada». Tú sabes que tienes que ducharte, tú sabes que tienes que estar bonita, porque si tú quieres hacer dinero, sabes que tienes que trabajar y levantarte (Sindy, ex dueña de un piso).

Esta afirmación contrasta significativamente con el testimonio de la mayoría de las trabajadoras sexuales entrevistadas que habían trabajado en pisos, quienes señalaron que uno de los aspectos más negativos de este modelo era precisamente la exigencia de una alta disponibilidad, la constante presión por atender clientes y la dificultad para descansar. Esta discrepancia sugiere que, aunque no podemos determinar si Sindy tergiversó deliberadamente la realidad, su relato no se corresponde con la experiencia compartida por la mayoría de las trabajadoras.

Uno de los factores que configuran las relaciones laborales en el sector es la distinción entre los servicios *in call*, realizados en establecimientos bajo administración empresarial, y los *outcall*, que tienen lugar en hoteles o domicilios privados de los clientes. Esta diferenciación implica la implementación de mecanismos de control por parte de los intermediarios, con el fin de restringir las interacciones que se desarrollan fuera de su supervisión y prevenir el establecimiento de vínculos directos entre las trabajadoras y los clientes que acceden al servicio a través de su gestión. En este sentido, el control empresarial se orienta a preservar la dependencia de la trabajadora respecto a la mediación del tercero en todas las fases de la transacción (Bruckert & Law, 2016).

Si un cliente quería salir contigo y era fuera del horario, tenías que hacerlo a escondidas. Ella se enojaba. Me cobraban 150 €. No sé por qué, cómo es en el horario del trabajo... Yo digo que es por el horario de trabajo (Valentina, club).

Si cierra el club y yo voy con un cliente a su casa, yo tenía que pagar un porcentaje al club (Victoria, club).

La supuesta independencia de las trabajadoras sexuales se ve cuestionada cuando estas optan por realizar un servicio outcall, es decir, un servicio con un cliente fuera de las instalaciones del club, durante el horario en el que el establecimiento permanece operativo y tras haber abonado previamente el costo de la habitación. En estos casos, es común que los clubes exijan un porcentaje de los ingresos obtenidos durante la salida, fundamentando esta práctica en dos argumentos principales: en primer lugar, sostienen que el cliente ha sido captado dentro de su establecimiento; en segundo lugar, alegan que la salida se produce dentro del denominado «horario». Esta imposición evidencia una contradicción estructural en la relación laboral encubierta: si las trabajadoras sexuales son consideradas independientes y huéspedes, ¿cómo se justifica la existencia de un horario determinado o la obligatoriedad de ceder una parte de sus ganancias al establecimiento, aun cuando ya han cubierto los costos derivados del uso del espacio?

Cuando se le preguntó a Sindy sobre las normas establecidas en su piso, destacó dos restricciones fundamentales: la prohibición de consumir alcohol y la limitación en la salida de las trabajadoras sexuales a la calle. Según su testimonio, esta última restricción se justificaba en la presunción de que, cuando las trabajadoras salían, lo hacían exclusivamente para reunirse con clientes y obtener ingresos adicionales fuera del piso, y que, en caso de que ocurriera algún incidente fuera del establecimiento, la responsabilidad recaería sobre ella:

Aquí no se bebe alcohol y no se puede andar mucho en la calle. Se van con los clientes, luego les pasa algo. Y, bueno, si está publicada aquí en esta dirección y se le pasa algo, ¿qué?

¿Quién se jode? Yo. Porque dicen: «No, hasta las cinco de la tarde estaba publicada aquí». Si le pasó algo a esta chica, «la mandaron con una salida», y la responsable es la casa (Sindy, ex dueña de un piso).

Esta práctica responde claramente a la intención de evitar que las trabajadoras sexuales establezcan encuentros con los clientes fuera del piso, lo que supondría una pérdida económica para la administración del establecimiento. Si bien en el discurso de los terceros estas restricciones suelen justificarse bajo argumentos de seguridad³⁰, en la práctica, las trabajadoras identifican como una de las principales afectaciones la presión constante para estar disponibles y la dificultad de acceder a otros espacios de socialización durante el tiempo que permanecen en el piso. No plantearon esta situación en términos de retención contra su voluntad o de imposibilidad de abandonar el establecimiento. Más bien, mientras cumplían con su período de trabajo —conocido como «plaza»— estaban sujetas a un régimen estricto de disponibilidad, lo que generaba un impacto significativo en su bienestar psicológico y su capacidad para desconectar del trabajo (que es, además, un derecho fundamental de los trabajadores).

Por otro lado, de acuerdo con las entrevistadas, una de las normativas que perciben como ventajosa dentro de los

30. En el año 2022, tras el asesinato de la trabajadora sexual M. S. en Alcalá de Henares, surgieron declaraciones por parte de un miembro de un grupo vinculado a empresarios de la industria del sexo. Dicho individuo atribuyó el crimen a la «avaricia» de la víctima, aludiendo a su negativa a compartir el 50 % de sus ingresos con el establecimiento donde trabajaba, y sentenció que: «el que todo lo quiere, todo lo pierde». Estas afirmaciones fueron denunciadas públicamente por organizaciones de defensa de los derechos de las trabajadoras sexuales.

clubes es la imposición de un precio mínimo para los servicios sexuales, lo que impide que las trabajadoras cobren por debajo de un umbral fijado por la administración del establecimiento. No obstante, esta regla pone nuevamente en cuestión la supuesta autonomía de la relación laboral, ya que el club no solo establece un límite tarifario, sino que además gestiona el cobro de los servicios a través de su recepción. En algunos casos, los clientes efectúan el pago mediante el datáfono del establecimiento, tras lo cual el dinero es posteriormente entregado a la trabajadora. Resulta especialmente significativo que, pese a estos mecanismos de control financiero, se siga sosteniendo la inexistencia de una relación de dependencia, cuando incluso la administración de los ingresos generados por la prestación de servicios sexuales pasa directamente por la gestión del club:

Si se enteraban que cobras menos, bueno, eso no les gustaba a las compañeras y tampoco al dueño, que podría decirte algo de que tienes que cobrarles más. En los clubes los clientes pagaban en la recepción para evitar que bajen el precio las chicas (Ivanka, club).

En el caso de las agencias, las entrevistadas describieron dos situaciones distintas: por un lado, aquellas en las que se establece un precio fijo e igual para todas las trabajadoras sexuales y, por otro, aquellas en las que se sugiere un precio medio como referencia, pero con la posibilidad de ajustarlo según cada trabajadora:

Cada chica tiene sus tarifas. Dentro de un margen de lo que ellos te recomiendan. Si te pones una tarifa más baja, vas a trabajar más, si te pones una tarifa más alta, probablemente trabajes menos (Lina, agencia).

En lo que respecta a las normas de higiene y limpieza, estas se vinculan principalmente a dos problemáticas recurrentes. Varias trabajadoras señalaron la imposición de ser ellas mismas las responsables de la gestión de la limpieza en determinados establecimientos (principalmente en los pisos), pese a que una parte significativa de sus ingresos es un beneficio para los terceros. En segundo lugar, la falta de cumplimiento de estas normas por parte de algunas trabajadoras generan conflictos interpersonales que podrían evitarse si los establecimientos asumieran la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas de limpieza y mantenimiento. En el caso del piso administrado por Juan, las trabajadoras sexuales abonaban un alquiler mensual de 200 € por la habitación, además del porcentaje de sus ingresos que debían ceder a la administración. No obstante, también se les exigía asumir las tareas de limpieza del espacio común.

En ocasiones, los terceros han establecido una distinción entre los roles de las trabajadoras sexuales, cuya responsabilidad es proporcionar los servicios sexuales, y las tareas que les corresponden a ellos, tales como implementar los mecanismos necesarios para que puedan desempeñar su trabajo. Esto incluye entre otras cosas la limpieza del espacio, lo que implica que, como norma, las trabajadoras no estarían encargadas de realizar una limpieza profunda de los lugares donde se lleva a cabo el servicio:

Ella contrata a una chica que hace limpiar todo y también hace arreglar las camas (Paloma, piso).

Además de las normas internas previamente expuestas, las trabajadoras del sexo están sujetas a un conjunto de expec-

tativas vinculadas a la conducta profesional esperada dentro del establecimiento. Estas normas no se limitan únicamente al cumplimiento del horario estipulado o al respeto de los tiempos asignados para cada servicio, sino que también regulan la forma en que deben interactuar con la clientela. Si bien no todos los terceros imponen exclusividad, muchos restringen la posibilidad de que las trabajadoras ejerzan simultáneamente en otros espacios:

Tenía que haber exclusividad con el centro de masajes. Conozco casos que eran no así y tuvieron que dejarlo o mantenerlo en secreto porque si no sí que era motivo de expulsión (Lara, encargada de un salón de masaje).

Además, una de las disposiciones más generalizadas en este tipo de entornos es la prohibición del contacto con los clientes fuera del espacio establecido por los terceros. En el caso particular de los salones de masaje, el código de conducta con el cliente adquiere una dimensión aún más estricta, extendiéndose a la prohibición explícita de cualquier práctica que implique sexo penetrativo o sexo oral con los clientes, delimitando los servicios que pueden ofrecer y los términos bajo los cuales deben ser prestados:

Las normas eran no tener sexo oral ni penetración, no dar teléfonos y no aceptar dinero para hacer otras cosas que no sean masaje y masturbación. La consecuencia es que te expulsen del centro. A ver, me sucedió con tres clientes [tener relaciones penetrativas]. Pero sí que es verdad que se volvió una rutina y cada vez que salía de la habitación me sentía mal porque era como: «Joder, me está dando dinero por tener sexo con él y encima sin condón», porque no hay preservativos ahí. No podía quedar ninguna evidencia (Carla, salón de masaje).

Si bien a las trabajadoras se les exige un alto grado de profesionalidad en su desempeño, a menudo esta exigencia no siempre se ve correspondida por los empleadores al momento de señalar una trasgresión a las normas internas. La expulsión de las trabajadoras suele producirse sin previo aviso y, en numerosas ocasiones, implican intimidación o confrontaciones verbales. Tal como relató una de las entrevistadas, a menudo la comunicación de estas decisiones se desarrolla en términos abruptos y sin margen de respuesta por parte de la afectada:

Una chica se fue a topar con el amigo del jefe, y la verdad es que las formas para echar a las varias chicas que he visto que han sido expulsadas del centro por incumplir la norma, no eran las adecuadas. Era a base de gritos. Les decía «¿Te piensas que soy tonta? ¿Te piensas que no sé que te lo has follado?» (Carla, salón de masaje).

En la mayoría de los sectores laborales, el despido constituye una medida en caso de incumplimiento de las normativas internas o de conductas que contravengan los principios de la organización. La ausencia de derechos permite que las trabajadoras sean despedidas sin garantías procedimentales ni justificación expresa, lo que refuerza la asimetría de poder entre empleadores y trabajadoras.

En el caso de Evelin Rochel, su despido no estuvo motivado exclusivamente por un altercado con un cliente, como alegó el empleador, sino que debe interpretarse en un contexto más amplio de conflictos laborales. Previamente, la administración del establecimiento había intentado implementar nuevas normas que fueron bloqueadas gracias a una huelga organizada por las trabajadoras. Su liderazgo en esta

protesta la posicionó en el punto de mira frente a la gerencia, lo que finalmente derivó en su despido. La medida adoptada por el propietario no solo carecía de una justificación clara, sino que, más allá de responder al incidente puntual, constituía una represalia por su papel activo frente a las posibles restricciones internas. En palabras de Evelin:

Unido a que intentaron cambiar las normas y ponernos las cosas más difíciles, nos dejaba sin posibilidad de subir a descansar. Pretendían quitarnos el descanso en la habitación, obligarnos a ir siempre en tacones... y eso me marcó mucho. La primera vez que entré en el puterío lo que más me impactó fue el dolor espantoso en los pies por las horas de trabajo con tacones. En principio hice una especie de huelga, y eso ya me dejó señalada para cualquier conflicto. Al final, el problema se materializó con un enfrentamiento con un cliente, pero para ese momento yo ya estaba decidida a poner las cosas en su sitio. Tenías que pagar, seguir normas, vestir de cierta manera... y encima se permitían el lujo de humillarte. Me cansé y dije: «Pues mira, ¿sabes qué? A tomar por culo, esto va a cambiar. Si puedo hacer algo para que cambie, lo voy a hacer». Y así lo hice: televisión, prensa, negociaciones y huelga (Evelin, club).

El testimonio de Evelin pone de relieve una cuestión central en los derechos laborales y en la estructura misma de la relación de trabajo: la existencia de un poder organizativo y directivo por parte del empleador, pero también la necesidad de establecer límites a dicho poder en favor de los derechos de los trabajadores. Como lo establece el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), el empresario tiene la facultad de determinar aspectos esenciales de la relación laboral, tales como los horarios de

trabajo, el calendario laboral, el lugar de prestación de servicios o los códigos de vestimenta. Sin embargo, el ejercicio de esta potestad no es absoluto, sino que se encuentra sometido a límites que garantizan la protección de los trabajadores frente a decisiones unilaterales que pudieran vulnerar sus derechos.

En este sentido, Delgado, Drake y otras (2024), citando a Jesús Cruz (2022), señalan que la relación de dependencia que caracteriza el trabajo asalariado «se manifiesta en el hecho de que [el trabajador] pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, de modo que ha de ejecutar su prestación sometida a los poderes organizativos y de dirección del empresario» (Cruz, 2022). No obstante, esta misma relación de dependencia justifica la existencia de derechos específicos que permiten a los trabajadores oponerse a la imposición de condiciones abusivas. Entre estos mecanismos, se encuentra el derecho a la negociación colectiva (Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores), que posibilita la discusión y modificación de las condiciones laborales mediante la representación sindical y la concertación de convenios colectivos. Asimismo, el derecho a la libertad sindical y a la acción colectiva (Artículo 28 de la Constitución Española y Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores) otorga a los trabajadores la posibilidad de organizarse, ejercer acciones colectivas y, en última instancia, recurrir a la huelga como medida de presión legítima frente a disposiciones empresariales arbitrarias o perjudiciales para sus intereses.

Las autoras citadas subrayan, en su propuesta de Ley Orgánica de despenalización del trabajo sexual en el marco del Estado español, que «la dependencia relativa implica la

matización y limitación del poder empresarial a favor del *ius resistentiae* (derecho de resistencia) de la persona trabajadora» (Delgado & OTRAS, 2024). Asimismo, destacan la «garantía de indemnidad», un principio fundamental en el derecho laboral que protege a los trabajadores frente a posibles represalias derivadas de sus reclamaciones o quejas dirigidas al empleador. Esta garantía, que forma parte del marco de tutela de los derechos en el ámbito laboral, impide que el empresario adopte medidas disciplinarias o represivas contra aquellos trabajadores que denuncien condiciones abusivas, exijan el cumplimiento de sus derechos o se opongan a prácticas laborales injustas. En este sentido, las autoras proponen que dicha garantía debería extenderse al ámbito del trabajo sexual bajo intermediación, de modo que las trabajadoras sexuales puedan ampararse en ella «cuando sufran represalias por llevar a cabo cualquier queja o reclamación verbal o escrita dirigida al empresario frente a las extralimitaciones de su poder, o frente a las medidas disciplinarias y/o discriminatorias que este lleve a cabo contra el/la trabajador/a» (Delgado & OTRAS, 2024).

El derecho a la sindicación es un pilar fundamental en la protección de los derechos laborales. En este contexto, el Sindicato OTRAS (Organización de Trabajadoras Sexuales) ha desempeñado un papel central en la reivindicación de sus derechos, aunque su existencia ha sido objeto de controversia jurídica desde su constitución. De hecho, fue OTRAS, junto con el Colectivo Hetaira, quienes acompañaron y defendieron a Evelin Rochel en el proceso judicial contra el club Flowers (Sánchez, 2022), hecho que analizaremos más ade-

lante, evidenciando la urgencia de su existencia en la representación de trabajadoras sexuales en los conflictos laborales.

Desde su fundación, OTRAS ha tenido que enfrentarse a impugnaciones legales que cuestionaban su legitimidad. En 2018, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, mediante la SAN 174/2018 de 19 de noviembre, declaró la nulidad de los estatutos del sindicato, previa demanda interpuesta por la Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres y la Plataforma 8 de marzo de Sevilla, respaldada por el Ministerio Fiscal, argumentando que la prostitución no puede ser considerada una relación laboral por cuenta ajena y, por lo tanto, el derecho a la libertad sindical no resultaba aplicable en este caso (SAN 174/2018, de 19 de noviembre).

Frente a esta decisión, OTRAS interpuso un recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que resolvió la controversia en un fallo a favor del sindicato. En su sentencia, el Tribunal Supremo estableció que el derecho fundamental a la libertad sindical de las trabajadoras sexuales debía ser reconocido, al considerar que la existencia del sindicato no implica una declaración sobre la licitud o ilicitud de la prostitución, cuestión que corresponde exclusivamente al legislador (STS 584/2021, de 1 de junio). En su resolución, la Sala señaló que el examen debía centrarse en la adecuación de los estatutos del sindicato a los principios del ordenamiento jurídico vigente, sin que ello conllevara una valoración sobre la legalidad de la actividad en sí misma (García, 2021). La sentencia enfatizó que:

Dentro del ámbito de una relación laboral lícita, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico actual, ha de estimarse:

1) Que el ámbito funcional de los estatutos del Sindicato

ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORAS SEXUALES (OTRAS) es conforme a derecho. 2) Que las personas que desarrollan trabajos sexuales a las que se refiere el presente procedimiento gozan del derecho fundamental a la libertad sindical, y tienen derecho a sindicarse. 3) Que dentro del ámbito funcional de los estatutos no tiene cabida la prostitución contraria a derecho, hecho aceptado por la recurrente, que reconoce que no existe relación laboral válida en tales casos, por lo que no puede ampararse en un contrato de trabajo. 4) Que las mismas conclusiones son trasladables respecto de la asociación de quienes desarrollan trabajos de índole sexual por cuenta propia. 5) Que las asociaciones demandantes, no así el Ministerio Fiscal, carecen de legitimación para impugnar los estatutos de OTRAS (STS 584/2021, de 1 de junio).

Asimismo, el Tribunal Supremo desestimó la demanda con el argumento de que la libertad sindical es un derecho fundamental protegido por el ordenamiento jurídico español y no puede ser restringido con base en consideraciones extra-jurídicas. Añade la Magistrada del Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid Amaya Olivas, que «no cabe por tanto someter la creación de un sindicato a una previa autorización administrativa, como no podía ser de otra manera en un sistema democrático, y se ha encargado el Tribunal Supremo de aclarar en muchas resoluciones» (Olivas, 2018).

Cabe destacar que, a pesar de este reconocimiento, las trabajadoras sexuales no cuentan con convenios colectivos ni con el resto de disposiciones que permiten a otros sindicatos negociar mejoras laborales y proteger al conjunto de trabajadores. En consecuencia, el ejercicio del derecho a la sindicación, aunque reconocido jurídicamente, se ve limitado en la práctica por la falta de un marco de derechos laborales efectivos.

El análisis desarrollado hasta este punto ha permitido constatar que las trabajadoras sexuales mantienen con los terceros una relación de dependencia que refleja las características estructurales de un vínculo laboral. No obstante, dicha relación no se encuentra formalmente reconocida dentro del marco jurídico-laboral, lo que implica la ausencia de las garantías y protecciones que habitualmente acompañan una relación laboral. En la siguiente sección, abordaremos esta problemática en mayor profundidad, analizando sus implicaciones y la responsabilidad que, en teoría, recae sobre los empleadores para garantizar condiciones adecuadas en materia de salud y seguridad en el entorno laboral.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

SALUD SEXUAL

El trabajo sexual y la salud presentan una interconexión ineludible, dado que los marcos establecidos por los Estados impactan directamente en las condiciones de salud del conjunto de trabajadores, determinando tanto su acceso a los servicios médicos como la implementación —o ausencia— de medidas preventivas frente a los riesgos laborales. A pesar de que la discusión en torno a esta cuestión suele centrarse exclusivamente en la salud sexual, es fundamental reconocer que las condiciones en las cuales se ejerce el trabajo sexual implica otros riesgos que trascienden la mera exposición a infecciones de transmisión sexual (ITS) o al VIH. En este sentido, el presente apartado abordará en primer lugar la relación entre trabajo sexual y salud sexual,

para posteriormente examinar un espectro más amplio de afectaciones.

Resulta relevante destacar que la literatura académica ya advertía sobre la necesidad de una aproximación más holística a estas problemáticas hace más de dos décadas. En su estudio pionero «*Sex workers health, HIV/AIDS, ethical issues care & research*», Estefanía Wahab y Lacey M. Sloan (2004) planteaban dos cuestiones fundamentales en el análisis del trabajo sexual desde una perspectiva de la salud. En primer lugar, enfatizaban la importancia de no reducir el debate a la denominada «vulnerabilidad epidemiológica», es decir, al riesgo de contagio de ITS o VIH, y en su lugar considerar las múltiples realidades sociales, económicas y laborales que configuran la vida de las trabajadoras sexuales (Wahab & Sloan, 2004).

En segundo lugar, las autoras advertían sobre una limitación metodológica recurrente en la investigación académica sobre trabajo sexual y salud: la tendencia a focalizarse exclusivamente en el trabajo sexual callejero, por ser el más visible y accesible para los estudios empíricos. Como consecuencia, otras realidades quedan sistemáticamente invisibilizadas, como es el caso del trabajo sexual mediado por terceros (Wahab & Sloan, 2004).

Asimismo, Wahab y Sloan (2004) evidencian una tendencia hacia el higienismo en las políticas públicas dirigidas a trabajadoras sexuales, es decir, una aproximación que restringe la cuestión sanitaria a la prevención de ITS, desatendiendo otras problemáticas que afectan directamente la salud de estas trabajadoras. En Europa, todos los gobiernos, independientemente de su postura sobre la prostitución —ya sea criminante

lizando a los compradores de servicios sexuales, adoptando un enfoque abolicionista o regularizando el trabajo sexual—, financian programas sanitarios destinados a la prevención de ITS en esta población. No obstante, la reducción del problema de salud en el trabajo sexual a la mera prevención del VIH y otras enfermedades de transmisión sexual desvía la atención de otros riesgos igualmente significativos, como la precarización del acceso a la atención médica general para trabajadoras sexuales migrantes, la exposición a violencia física o las pésimas condiciones de trabajo (Wahab & Sloan, 2004).

En este sentido, resulta preocupante que, en algunos contextos, la asignación de recursos destinados a la salud de las trabajadoras sexuales quede restringida exclusivamente a la prevención de ITS. No se ha demostrado una relación causal entre el trabajo sexual y un mayor riesgo de infecciones de transmisión sexual (a excepción de determinados subgrupos minoritarios, como aquellos que utilizan drogas inyectables) (Oliveira & Fernandes, 2017). En la experiencia de CATS, organización que dispone de un servicio de atención médica, las trabajadoras sexuales que hacen uso de este recurso utilizan preservativo en la penetración anal y vaginal. Asimismo, las trabajadoras sexuales entrevistadas en su mayoría manifestaron una gran implicación en la aplicación de medidas preventivas y en el cuidado de su salud:

Al hombre por lo general le digo «chupo con goma», pues a ver... Son 10 euros, tampoco es para que nos pongamos a entregarnos al amor ni a la pasión (Roberta, piso).

Yo siempre uso preservativo, porque no se puede trabajar sin preservativo. La que se tiene que cuidar ahí eres tú, la que se va a enfermar ahí eres tú (Karina, piso).

Porque tú dices, «mire, yo soy la que trabajo», pero ella [la encargada] no te obliga en nada (Hilda, club).

En su informe sobre trabajo sexual y VIH (2021), ONUSIDA advierte que múltiples factores estructurales, como el racismo, la transfobia, la precariedad económica y la condición migratoria, aumentan la exposición de las trabajadoras sexuales a la violencia. Además, el informe subraya que «la penalización del trabajo sexual incrementa el riesgo de adquisición del VIH y la vulnerabilidad ante la violencia ejercida por clientes, fuerzas policiales y otros actores» (ONUSIDA, 2021). Como se ha señalado, en el contexto jurídico español el trabajo sexual mediado por terceros es tipificado como proxenetismo, incluso cuando se lleva a cabo con el consentimiento expreso de la trabajadora. Esta categorización normativa conduce a una criminalización implícita de estos espacios, a pesar de que la realidad es considerablemente más compleja.

De acuerdo con el análisis previo, en determinados entornos como clubes y salones de masaje la jurisprudencia ha instado a la formalización de contratos laborales, si bien estos no reconocen explícitamente la prestación de servicios sexuales, sino otras funciones asociadas al entorno de trabajo. En consecuencia, esta omisión se traduce en la externalización de los costos asociados a la prevención y atención sanitaria, trasladando la carga económica a las propias trabajadoras. Como resultado, la inversión en medidas preventivas recae exclusivamente sobre ellas, generando un ahorro sustancial para los propietarios de los establecimientos, quienes, a pesar de beneficiarse económicamente de la actividad que allí se desarrolla, no están sujetos a implementar protocolos de salud:

Ellas compran el preservativo y los lubricantes, cuando yo tengo, yo lo pongo allí. Porque a veces me dejan [las ONG] y yo lo pongo allí afuera. Pero cuando no tengo, no. Además que vienen aquí muchas de esas instituciones a dejar (Sindy, ex dueña de un piso).

Las prácticas sexuales exigidas a las trabajadoras pueden diferir en función del tipo de establecimiento y de las directrices impuestas por cada empleador. En determinados casos, se ha documentado la imposición de normas como la obligatoriedad de realizar sexo oral sin preservativo como requisito indispensable para ejercer la actividad:

Al final sí te obligaban. Si el cliente pedía: «Quiero esto así», y tú le decías: «No, mira, por las enfermedades de transmisión sexual...», entonces te respondían: «¿Sabes qué? Debes hacer el oral sin condón». Yo quería usar el preservativo, pero entonces él llamaba a la chica, a la mami. Llamaban y decían: «Mira, esta no me está cumpliendo con este servicio» (Aisha, club).

En otros establecimientos, no se establecían directrices explícitas sobre el uso del preservativo en determinadas prácticas, como señala Sofía: «Puedes hacer francés, no te dicen con condón o sin condón, eso es asunto tuyo» (Sofía, club y piso). Por el contrario, en algunos casos se promovía activamente el uso del preservativo en el sexo oral. En lo que respecta a los salones de masaje, la práctica de sexo oral estaba expresamente prohibida. Cabe destacar que ninguna de las trabajadoras entrevistadas manifestó que el sexo penetrativo sin preservativo fuera una condición impuesta en los establecimientos donde ejercían su actividad.

En aquellos establecimientos donde la dirección impone como norma la práctica de sexo oral sin preservativo, muchas

trabajadoras negocian directamente con el cliente una vez dentro de la habitación para modificar estas condiciones. Las entrevistadas explicaron que, especialmente en servicios de bajo coste, no consideran justificable asumir prácticas que impliquen un mayor riesgo para su salud. En consecuencia, prefieren insistir en el uso del preservativo o ajustar los términos del encuentro con el fin de preservar su seguridad y minimizar la exposición a situaciones que puedan comprometer su bienestar físico:

Sí, es la norma de la casa. En otros pisos se está autorregulando. Ellos quieren sin goma, y bueno, tú puedes decir: «No, yo lo hago solo con goma», pero vas a tener muchos menos clientes (Victoria, club).

En lo que respecta a los controles de ITS, la mayoría de trabajadoras sexuales entrevistadas no han reportado la existencia de revisiones médicas obligatorias promovidas de manera sistemática por los terceros que gestionan los establecimientos. No obstante, algunas participantes han señalado que, en determinados casos, los empleadores imponen acuerdos con empresas o laboratorios privados para la realización de pruebas médicas, excluyendo la posibilidad de presentar análisis realizados en centros de salud públicos, restringiendo su libertad de elegir dónde y cómo gestionar su salud. Esta exigencia plantea diversas problemáticas, en primer lugar, porque impone un costo económico adicional para las trabajadoras, quienes deben asumir individualmente el pago de estos exámenes. En segundo lugar, esta práctica compromete el derecho fundamental a la privacidad y la intimidad, dado que subordina su derecho a la autodeterminación en materia de salud a la voluntad del empleador:

Sí, son 40 €. Bueno, yo sé que este precio está bien porque si vas a un laboratorio te van a cobrar muchísimo más. Lo tienen que anonimizar, que solo yo pueda ver los resultados (Ivanka, club).

El Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha señalado que los exámenes médicos obligatorios para las personas que ejercen el trabajo sexual constituyen una violación de los derechos humanos y deben ser eliminados, incluidas las pruebas de detección del VIH. En su lugar, insta a los Estados a garantizar servicios de salud integrales y accesibles, con enfoque voluntario, asegurando que sean aceptables, disponibles y de calidad (ONUSIDA, 2021).

Diversos estudios han abordado la ineeficacia de las pruebas obligatorias de detección del VIH en el marco de la prevención de infecciones de transmisión sexual, señalando que tales medidas no constituyen una estrategia efectiva en términos epidemiológicos. Wahab y Sloan (2004) exemplifican esta problemática con un caso en la industria del cine para adultos, en el que un actor masculino, a pesar de someterse a pruebas de detección del VIH cada tres semanas, dio positivo, lo que obligó al cierre de los estudios y a la cuarentena voluntaria de aproximadamente 45 personas con las que había mantenido contacto sexual. En este contexto, el Dr. Jonathan Fielding, director de salud pública del condado de Los Ángeles, enfatizó que dicho episodio pone de manifiesto las limitaciones de los programas de detección y reafirma que la única estrategia verdaderamente efectiva para prevenir la transmisión del VIH es evitar el sexo sin protección (Wahab & Sloan, 2004).

Las autoras afirman que, desde un punto de vista médico, es ampliamente reconocido que existe un período de ventana entre la infección y la seroconversión, durante el cual ninguna prueba puede garantizar con absoluta certeza la ausencia del virus en el organismo. Por tanto, independientemente de si el trabajo sexual está asociado o no a una mayor incidencia en la propagación de la infección, las pruebas obligatorias resultan ineficaces como solución preventiva. Estas medidas pueden disuadir a las personas de acceder a servicios médicos debido al temor y al estigma que conllevan, además de fomentar una falsa sensación de seguridad en aquellos que obtienen un resultado negativo, lo que, paradójicamente, puede derivar en un aumento de prácticas de riesgo (Wahab & Sloan, 2004).

La imposición de pruebas médicas a las trabajadoras sexuales no solo carece de fundamento epidemiológico, sino que constituye una vulneración del derecho fundamental a la privacidad y la protección de datos personales. La información relativa al estado de salud de una persona es considerada un dato especialmente sensible, protegido tanto por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) como por la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). En el ámbito laboral, el principio general es que los reconocimientos médicos son voluntarios, salvo en casos específicos relacionados con la seguridad pública, como ocurre con policías, bomberos o controladores aéreos, conforme la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La naturaleza del trabajo sexual, que implica contacto físico con terceros, no justifica una excepción a este principio. Pro-

fesionales de sectores que también conllevan cierto grado de exposición a fluidos corporales, como personal médico, de enfermería, odontología, tatuaje o deportes de contacto, no están sujetos a la obligatoriedad de realizar pruebas médicas periódicas para continuar ejerciendo su trabajo. La imposición de estos controles en el caso del trabajo sexual responde, por tanto, más a la estigmatización que a la protección de su salud.

Además, se han documentado situaciones en las que una gestión deficiente de la información ha derivado en la filtración de resultados positivos:

Me acuerdo de una chica a la que le salió sífilis en los análisis y todos lo sabíamos, porque el encargado lo dijo a algún trabajador del club, él se lo dijo a su novia, y así (Ivanka, club).

En el ámbito de la salud sexual, resulta paradójico observar cómo las intervenciones sociales centradas en la distribución de preservativos y el acceso a servicios de salud sexual están ampliamente aceptadas, mientras que las iniciativas formativas orientadas a la prevención de riesgos laborales pueden ser catalogadas como una forma de promoción de la prostitución. En este sentido, aquellas acciones con un enfoque estrictamente higienista son comúnmente valoradas como estrategias de prevención, mientras que aquellas que adoptan una perspectiva de cuidado laboral tienden a ser objeto de controversia y susceptibles de ser interpretadas como medidas que fomentan la práctica del trabajo sexual.

En determinados sectores del trabajo sexual, como son el callejero y el trabajo a terceros, algunas organizaciones no gubernamentales que intervienen en el ámbito de la prosti-

tución realizan pruebas rápidas de detección del VIH, particularmente en fechas simbólicas como el 1 de diciembre (Día Mundial del Sida). Si bien estas acciones pueden tener una intención preventiva en el plano sanitario, su implementación en los espacios laborales puede resultar intrusiva para la intimidad de las trabajadoras. En casos de resultados reactivos o adversos, las implicaciones emocionales inmediatas podrían exponer a la persona ante su entorno laboral, afectando su bienestar psicosocial. Idealmente, estas pruebas deben realizarse en un entorno donde pueda garantizarse la privacidad, en lugar de en los espacios de trabajo.

Las trabajadoras sexuales entrevistadas manifestaron una preocupación recurrente por la ausencia de formación específica en la identificación de posibles signos clínicos indicativos de infecciones de transmisión sexual en los clientes, como verrugas o lesiones cutáneas, así como en la distinción entre alteraciones patológicas y variaciones anatómicas dentro de la normalidad. Asimismo, señalaron la falta de capacitación en aspectos fundamentales de la transmisión de fluidos, tales como los riesgos asociados al contacto indirecto con secreciones corporales. Un ejemplo de esta carencia formativa fue el caso de una trabajadora que, tras un encuentro en el que el cliente eyaculó y su mano entró en contacto con el fluido antes de tocar posteriormente su zona genital, contrajo una infección por herpes vaginal.

Asimismo, no existen protocolos de salud claros para garantizar la salud en el entorno de trabajo, como una correcta higiene de los juguetes sexuales o el cambio de preservativo durante las penetraciones en el contexto de tríos. Algunas

trabajadoras también mencionaron no saber qué hacer en situaciones en las cuales un cliente eyacula accidentalmente en sus ojos o no estaban familiarizadas con la profilaxis pre-exposición (PREP) o la profilaxis postexposición (PEP), tratamientos médicos que pueden tomarse antes o después de la exposición de prácticas de riesgo o agresiones sexuales.

En aquellos trabajos que implican contacto físico cercano, y por lo tanto un cierto riesgo para la salud, existen protocolos establecidos en caso de accidentes. En el trabajo sexual, estas medidas de seguridad y formación deberían ser igualmente esenciales, ya que las trabajadoras sexuales también están expuestas a riesgos que requieren ser gestionados de manera adecuada.

SALUD FÍSICA

Como se ha señalado en la introducción de esta sección, resulta imprescindible examinar los riesgos laborales en el trabajo sexual más allá de aquellos estrictamente vinculados a la salud sexual³¹. En la mayoría de los sectores productivos, las condiciones laborales generan diversas afectaciones a la salud de los trabajadores. Por ejemplo, el personal de limpieza está expuesto a productos químicos que pueden derivar en

31. En este sentido, la distinción entre salud física y salud sexual establecida en el presente informe responde exclusivamente a una estrategia metodológica diseñada para facilitar la síntesis y comprensión del análisis. No obstante, esta clasificación es, en esencia, una construcción artificial, dado que ambas dimensiones forman parte de un mismo *continuum* de bienestar integral. Del mismo modo, la salud mental no puede considerarse de manera aislada, pues se encuentra intrínsecamente vinculada a las condiciones físicas en las que las trabajadoras desempeñan su labor.

problemas respiratorios, los docentes enfrentan un alto riesgo de padecer trastornos vocales como nódulos en las cuerdas vocales, y quienes desempeñan funciones prolongadas frente a una pantalla pueden experimentar síndrome de visión informática o patologías musculoesqueléticas. En esta misma línea, el trabajo sexual presenta particularidades que pueden incidir en la salud física y emocional de quienes lo ejercen.

Uno de los aspectos más recurrentes en los testimonios de las trabajadoras es el impacto de los tacones. Evelin, por ejemplo, mencionó que uno de los recuerdos más persistentes de sus primeros años en la industria fue el dolor crónico en los pies debido al uso constante de tacones. En algunos establecimientos, la obligatoriedad de permanecer de pie en lugar de sentarse constituía una fuente adicional de incomodidad y desgaste físico. Este requerimiento, impuesto en ciertos clubes, fue señalado por varias entrevistadas como una carga innecesaria que incrementa la fatiga y el malestar corporal.

Por otro lado, en los centros de masajes eróticos, las exigencias físicas del trabajo pueden dar lugar a dolencias musculares. Carla, empleada de uno de estos establecimientos, reportó que los movimientos repetitivos y la presión ejercida durante las sesiones de masaje le habían generado dolores persistentes en las manos y la espalda:

El masaje más común era de una hora: media hora de masaje relajante y media hora de erótico. Hacer eso repetidamente te destroza las manos. Terminas con los dedos agarrotados, con dolor en las muñecas, en la espalda... Es un trabajo muy físico. Había días que llegaba a casa con los brazos muertos (Carla, salón de masaje).

En determinados entornos laborales, la deficiente gestión de la higiene y el mantenimiento de los espacios de trabajo supone un riesgo significativo para la salud. Las condiciones insalubres, la falta de ventilación adecuada y la ausencia de medidas básicas de limpieza fueron algunos de los problemas reportados. Sofía, por ejemplo, expuso que en su lugar de trabajo las sábanas solo se cambiaban si había evidencia visible de eyaculación: «La encargada me dijo que solo se cambiaban las sábanas si el cliente se corría [encima de la sábana]. Si no, se volvían a usar para la siguiente» (Sofía, club). De manera similar, Zoe narró una experiencia en la que la presencia de plagas en su habitación le generó problemas cutáneos: «Un bichito me picó, me salían unas pupas como así rojas. Había chinches en los colchones» (Zoe, piso).

Asimismo, la precarización se refleja en la obligación de asumir costes adicionales por servicios básicos como la calefacción y el aire acondicionado. En algunos establecimientos, las trabajadoras deben pagar diariamente el consumo de electricidad, lo que en ocasiones las deja sin acceso a estos servicios fundamentales si no cuentan con el dinero necesario en el momento preciso:

Si no tienes 3 euros te quedas sin luz. Además, hubo un día que no había monedas y yo me tuve que quedar sin luz, no había para cambio. A pasar frío porque se corta el calefactor. Es que yo no tengo un recuerdo en ningún lado que a mí me hayan dicho: «Oye, pon menos el calefactor». O sea, estoy pagando mi luz, estoy pagando 3 o 5 euros diarios (Paula, club).

La calefacción en invierno o el aire acondicionado en verano no pueden considerarse meros lujos o caprichos, sino

elementos esenciales que inciden directamente en las condiciones de trabajo, y debería ser responsabilidad del empleador el proporcionar tanto los materiales como las condiciones adecuadas para el desarrollo de los servicios y prestaciones.

Durante las visitas realizadas a clubes, se identificaron diversos factores ambientales que pueden incidir negativamente en la salud de las trabajadoras sexuales, en gran medida asociados a la naturaleza nocturna de esta actividad laboral. En los clubes, por ejemplo, es habitual la ausencia de luz natural al exterior en la zona del bar, donde las trabajadoras sexuales pasan una gran parte del tiempo de trabajo, dado que muchos establecimientos carecen de ventanas o mantienen espacios cerrados con iluminación artificial permanente. Además, la utilización de luces de colores intermitentes y la exposición constante a música a alto volumen constituyen características recurrentes en estos entornos.

La exposición prolongada a este tipo de condiciones ambientales puede acarrear consecuencias negativas, similares a las documentadas en otros sectores del personal de baile, DJs o de atención en barra. Entre los efectos más relevantes se encuentran los trastornos del sueño y la alteración del ritmo circadiano, derivados de la inversión de los horarios de descanso. La privación de luz solar altera la producción de melatonina, hormona clave en la regulación del sueño, lo que puede generar fatiga crónica, dificultades de concentración e incluso trastornos metabólicos a largo plazo (Vicente-Herrero *et al.*, 2014; 2016).

Por otra parte, la exposición continuada a estímulos lumínicos artificiales y al ruido ambiental elevado ha sido rela-

cionada con afecciones como el estrés sensorial, el deterioro de la agudeza auditiva y la fatiga visual. La contaminación acústica en estos espacios puede provocar pérdida auditiva inducida por ruido, un fenómeno documentado en estudios sobre trabajadores de la industria del entretenimiento y el ocio nocturno (Bolaño, 2014).

En los siguientes apartados se analizará el impacto de estos factores en la salud mental de las trabajadoras sexuales, considerando la interacción entre las condiciones ambientales y el desgaste emocional que puede derivarse de este tipo de entornos laborales.

En relación a los riesgos derivados del ocio nocturno, la dinámica de estos espacios fomenta el consumo de alcohol como parte de la interacción con los clientes, lo que en algunos casos puede desencadenar en un consumo diario. La venta de copas es una parte esencial del negocio y, en muchos casos, las trabajadoras reciben incentivos económicos por su consumo. En cuanto al consumo de drogas, las respuestas de las trabajadoras sexuales fueron diversas en relación con el tipo de consumo. Sin embargo, coincidieron en que, por lo general, no son los terceros quienes proveen las sustancias, sino los propios clientes quienes las introducen en los locales. Además, señalaron que la presencia de drogas representa un problema para los establecimientos, especialmente en caso de una inspección policial, por lo que en algunas ocasiones la administración prohíbe a las trabajadoras su uso:

En el club, ni de coña, porque si te pillan con droga, vas para afuera. Eso es tremendo, porque perjudica al club si hay una redada (Victoria, club).

En el local normalmente no se vende droga, esto hay poco, porque cuando viene una redada esto es un delito. Generalmente es todo lo que yo vi, o tiene su cliente o la chica tiene lo suyo (Roberta, club).

De acuerdo con las entrevistadas, son los clientes quienes llevan las sustancias y, en algunos servicios de larga duración —particularmente aquellos en los que las trabajadoras pueden obtener mayores ganancias— se les conoce como «locos»: clientes que desean consumir durante horas en compañía de una trabajadora sexual. Dado que este tipo de cliente resulta rentable para el local, en ciertos casos se han reportado incitaciones y presiones para que las trabajadoras participen en el consumo:

Cuando ya me dijeron que tenía un cliente de mucho tiempo y que le gustaba la fiesta blanca, y que tenía que consumir para que él pudiera estar más tiempo y me pagara más. Entonces, yo les dije, ¿cómo voy a hacer esto si yo nunca he consumido esto, ni en mi país ni aquí? Entonces, obviamente, ahí me presionaron, y esa fue la primera vez que consumí esa sustancia [cocaína] (Aisha, club).

La cuestión de la venta y el consumo de drogas en los clubes donde se ejerce la prostitución resulta de particular interés para comprender en qué medida estos establecimientos pueden fomentar o tolerar el uso de sustancias psicoactivas. En este sentido, se busca analizar cómo el consumo de drogas afecta tanto a las relaciones laborales dentro del club como a la salud de quienes trabajan en estos espacios. Con este propósito, se llevó a cabo una entrevista con un vendedor de drogas que, si bien no se dedica exclusivamente a la distribución en clubes vinculados al ejercicio de la prosti-

tución, frecuenta regularmente dichos establecimientos. Su testimonio revela una serie de dinámicas complejas en la relación entre los clubes y el tráfico de drogas, aunque debe considerarse la limitación de entrevistar a un único sujeto que se dedica a esta actividad, por lo cual su testimonio debe ser comprendido en relación con los ofrecidos por el resto de entrevistadas. En términos generales, en la experiencia de Erkaitz, son los propios clubes los que contactan con él, estableciendo una relación directa, principalmente con los encargados del local:

Tienen mi teléfono y me dicen: «Oye, pásate por aquí». Y normalmente les digo: «Bueno, ¿cuántos estáis?». Me dicen que hay diez, pues diez. Ya sabes más o menos lo que tienes que llevar. Hay clubs en los que yo, por ejemplo, he tenido problemas porque los que venden son ellos. Normalmente tengo trato con los encargados directamente (Erkaitz, distribuidor de drogas).

En algunos casos, la administración parece limitarse a permitir la presencia de vendedores externos, mientras que, en otros, los propios empleados del establecimiento —desde el personal de seguridad hasta las trabajadoras sexuales— participan activamente en la distribución de sustancias.

Como hemos podido observar, la relación entre las trabajadoras sexuales y el consumo o distribución de drogas en los clubes es diversa y no puede abordarse de manera homogénea. Mientras que algunas trabajadoras participan activamente en el consumo, otras lo rechazan por completo. No obstante, parece existir una tendencia generalizada entre los administradores a enfatizar que en sus establecimientos no circulan drogas, que no se facilita su distribución y que, en

caso de estar presentes, serían los propios clientes quienes las introducen. Sin embargo, según el testimonio del distribuidor de drogas entrevistado, esta versión oficial contrasta con la realidad, ya que sostiene que muchos de estos locales están actualmente involucrados en la distribución de sustancias o, al menos, permiten su acceso más allá de la mera iniciativa de los clientes. En sus propias palabras:

Claro, ellos tienen que mantener la imagen de que en sus locales, en su negocio, no hay droga. Porque la policía hace redadas en los clubs principalmente por dos cosas: una, por los papeles de las mujeres y, dos, por la droga. Y si no la venden ellos, tienen gente de confianza, como yo (Erkaitz, distribuidor de drogas).

Por otro lado, el entrevistado señaló que la situación en los pisos presenta diferencias significativas con respecto a los clubes. En estos espacios, según su testimonio, la iniciativa para el acceso a drogas suele partir directamente de las trabajadoras sexuales, quienes recurren a redes informales de contacto. Además, los pisos, al operar en un marco de mayor clandestinidad, están sujetos a un menor grado de supervisión policial, lo que facilita la circulación de sustancias sin la misma presión que se ejerce sobre los clubes:

Son ellas las que llaman. Pues llegas, tocas al piso, te abren, ves a quién tienes que ver, te pagan y te vas. Es como boca a boca entre ellas: «Oye, pues yo tengo un amigo que la tiene buena y te la trae a domicilio». Pero no todas consumen, no puedes generalizar de esa manera (Erkaitz, distribuidor de drogas).

Otro aspecto relevante señalado por el entrevistado en la relación entre los clubes y la distribución de drogas es el apro-

vechamiento económico que en ocasiones estos establecimientos ejercen a través de la venta de estas sustancias. Según Erkaitz, cuando es el propio club quien facilita el acceso a las drogas, esto no solo responde a una estrategia de negocio dentro del circuito nocturno, sino que también puede constituir una forma de incrementar los costos indirectos que las trabajadoras. Erkaitz relató haber conocido situaciones en las que, aunque minoritarias, las trabajadoras acumulaban deudas con el establecimiento por el consumo de sustancias, trabajando para saldar dichas deudas. Aunque subrayó que este fenómeno no es frecuente, sí forma parte de una realidad dentro de la industria:

Les es muy fácil darles droga a cuenta y decirles: «Ya me pagarás». Se la cobran cara. Pero no conozco ningún club que les haya obligado a drogarse, la verdad (Erkaitz, distrituidor de drogas).

Por otro lado, uno de los factores de riesgo más significativos en el trabajo sexual es la precariedad derivada de su falta de reconocimiento jurídico, dado que coloca a las trabajadoras sexuales en una situación de desprotección.

Entre los derechos a los que no pueden acceder se encuentran la incapacidad temporal y permanente, que permiten la suspensión del contrato de trabajo en casos de enfermedad o accidente, garantizando una prestación económica mientras dure la situación. También quedan fuera del derecho a la baja por maternidad, que contempla una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas con prestación económica, así como de los permisos en caso de adopción o acogimiento. Además, no pueden beneficiarse de ausencias justificadas ni licencias

médicas por motivos como hospitalización, intervención quirúrgica o enfermedad grave, derechos que en otros sectores están amparados por la Seguridad Social y los convenios colectivos.

En consecuencia, la carga económica de estas situaciones se traslada a las trabajadoras, quienes deben asumir íntegramente los costes derivados de cualquier contingencia de salud, quedando al margen de los mecanismos de protección social que amparan al resto de los trabajadores:

Tengo problemas con la columna y me he operado la vejiga. Entonces, no tengo una ley que me ampare. A Dios le doy gracias que aquí la sanidad es gratuita. Pero si yo por ejemplo tuviera regularizado el trabajo, y tengo que darme de baja por enfermedad, pues la cosa fuese diferente (Gala, piso).

Ahora mismo estoy parada porque me operaron el riñón y tenía muchas infecciones de la vía urinaria. Tengo clientes que me salen, que conozco hace muchos años, y entonces así voy saliendo adelante (Camila, piso).

A esta situación se añade la profunda influencia del estigma asociado al trabajo sexual en el ámbito de la atención sanitaria, y sus repercusiones se extienden al acceso y calidad de la asistencia médica que reciben las trabajadoras sexuales. Varias entrevistadas manifestaron haber experimentado dificultades a la hora de comunicar a los profesionales sanitarios problemas de salud que podrían estar directamente vinculados con las condiciones en las que desempeñan su actividad:

Al no haber una atención médica especializada, al haber el estigma y el castigo de que los médicos, cuando tú dices que eres trabajadora del sexo, hay como que salida y maltrato (Melody, club).

En la siguiente sección, analizaremos el impacto en la salud mental de las trabajadoras derivadas del estigma en la prostitución y de las condiciones de trabajo.

SALUD MENTAL

En diversos sectores laborales, los empleadores han tendido a subestimar la relevancia de la protección de la salud emocional de sus trabajadores. Esta dimensión del bienestar ha sido relegada a un segundo plano, al considerarse una responsabilidad individual del trabajador más que una obligación empresarial. Históricamente, la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional ha priorizado la preventión de riesgos físicos y ambientales, mientras que la salud mental ha permanecido al margen del diálogo (Bruckert & Law, 2016).

Las condiciones laborales tienen un impacto directo en el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Factores como el descanso adecuado entre turnos, una alimentación equilibrada, la desconexión del entorno laboral, el respeto a las jornadas establecidas y un ambiente de trabajo con relaciones interpersonales saludables son esenciales para prevenir el agotamiento, el estrés crónico y otros problemas de salud mental (Siegrist & Li, 2016).

En este sentido, el ordenamiento jurídico español establece un marco normativo que garantiza el derecho de los trabajadores a desempeñar su trabajo en condiciones seguras, abarcando no solo los riesgos físicos, sino también los riesgos psicosociales derivados de la actividad laboral. En particular, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, consagra el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que incluye la identificación, prevención y mitigación de factores que puedan afectar su bienestar psicológico y emocional (Ley 31/1995, 1995, art. 14).

En el contexto del trabajo sexual, concurren factores específicos que intensifican los riesgos psicosociales, especialmente debido a la ausencia de una separación clara entre el ámbito laboral y el espacio personal. A diferencia de otros sectores, en los que el trabajador puede abandonar físicamente su lugar de trabajo al finalizar su jornada, en numerosos casos las trabajadoras sexuales no solo desarrollan su actividad en clubes o pisos, sino que también residen en estos mismos espacios. Esta proximidad constante con el entorno laboral dificulta la desconexión efectiva del trabajo.

Aunque tú no sales elegida te tienes que presentar, y ahí te corta el sueño, te corta la comida, te lo corta todo. Sin embargo, aquí en el club si no quieres acercarte, no te acercas. Si quieres entrar a tu habitación a descansar un poquillo, descansas. ¿Sabes lo que me pasó la última vez que estuve en un piso? Fui a comprar al supermercado y, por mitad del camino, ya me estaba llamando la mami: «Venga, niña, que te está esperando un cliente». Me tuve que dar la vuelta. A lo mejor estás cinco días trabajando y ya decides que vas a tu casa, y descansas lo que tú quieras descansar. Pero tú, para descansar, tienes que decir: «Me voy» (Marta, club).

A la hora que usted está comiendo y llegó el cliente, tiene que dejar de comer y atender (Julia, club y piso).

En el caso de los clubes de carretera la dificultad para desconectar del entorno laboral se ve aún más acentuada debido a su ubicación en zonas apartadas, donde la ausencia de trans-

porte público cercano limita significativamente su movilidad. Muchas trabajadoras dependen exclusivamente de taxis o vehículos privados para trasladarse, lo que supone un gasto adicional y, en consecuencia, una mayor carga económica.

Algunas entrevistadas relataron que la convivencia en un mismo espacio de trabajo puede generar tensiones y conflictos entre trabajadoras sexuales, especialmente cuando no existen normas claras de organización ni condiciones que favorezcan la privacidad y el descanso. Según sus experiencias, estos conflictos podrían reducirse si hubiera una mejor distribución del espacio y una gestión más cuidadosa de la convivencia. Mencionaron, por ejemplo, la importancia de contar con zonas diferenciadas para descansar o desconectarse, y con horarios coordinados que eviten roces innecesarios. No obstante, señalaron que en muchos establecimientos estas necesidades se ven relegadas a un segundo plano, ya que prevalecen los intereses económicos.

Había muy poco espacio para que pudieran descansar. Entonces, «No hay sitio para mí», «No me dejas cargar el móvil», no hay más. Había dos sofás pequeños y eran siete chicas. Realmente, el descanso era nulo (Lara, encargada en un salón de masajes).

Por otro lado, la relación entre las trabajadoras sexuales y sus clientes no se fundamenta en un vínculo personal *per se*, sino en una transacción económica delimitada y puntual. Ello no excluye la posibilidad de que, dentro de dicha relación mercantil, puedan desarrollarse vínculos interpersonales. Parte esencial del ejercicio profesional del trabajo sexual radica en la generación de atracción y en la gestión del interés del cliente, lo que introduce un componente adicional en el

desempeño laboral, particularmente en un escenario donde la demanda ha experimentado una contracción significativa en comparación con años anteriores.

El trabajo sexual se configura como un «trabajo emocional» (Hochschild; 1983), al desarrollarse en un marco de interacción íntima con los clientes. Dado que los ingresos dependen directamente del volumen de servicios prestados, es frecuente que surjan tensiones en torno a la asignación y captación de la clientela, especialmente cuando se trata de clientes habituales. En este sentido, Marta Lamas (2017), retomando el análisis de Viviana Zelizer, plantea que en la interacción humana confluyen tres elementos esenciales: «1) La construcción de lazos significativos, con distinciones entre los derechos, las obligaciones y las transacciones. 2) El establecimiento de diferencias entre los lazos distinguiéndolos con nombres, símbolos, prácticas y medios de intercambio. 3) El papel significativo que las actividades económicas de producción, consumo, distribución y transferencia de bienes juegan en dichas relaciones» (Lamas, 2017; Zelizer, 2009).

Siguiendo esta línea argumentativa, las trabajadoras sexuales establecen diferenciaciones en la manera en que negocian sus interacciones con los clientes, delimitando prácticas y medios de intercambio específicos para cada caso. Como señala una de ellas: «Ninguno es mío, es de ese momento y ya está» (Lucía, club). En este sentido, Lamas (2017) enfatiza que, existe una coincidencia en la percepción de las trabajadoras sexuales sobre la naturaleza de su labor: a veces consideran el intercambio mercantil como un acto desprovisto de intimidad, a pesar de que en su ejercicio puedan estar

involucrados sentimientos como el deseo, el afecto e incluso una aparente «intimidad», concepto que diversos autores han denominado «intimidad fingida». Arlie Hochschild (1983) introduce el término «trabajo emocional» para describir la gestión de las emociones en el contexto laboral, un elemento central en la praxis del trabajo sexual, en la medida en que implica la simulación y regulación de sentimientos como parte fundamental del desempeño profesional (Lamas, 2017). Lo más frecuente es que los clientes no mantengan exclusividad con nadie, e incluso algunas trabajadoras mencionan que hay quienes provocan este tipo de disputas. Un cliente llegó a afirmar que se sentía halagado porque «las chicas del club se peleaban por él», pero como señala Lucía, «es por el dinero, Antonio, no es por otra cosa» (Lucía, club).

Algunos autores han sugerido que una proporción significativa de trabajadoras sexuales ha experimentado traumas previos, incluyendo situaciones de abuso sexual en la infancia, y que el ejercicio de esta actividad podría constituir en sí mismo un factor desencadenante de malestar psicológico y del consumo de sustancias. Por ejemplo, Melissa Farley (2004) ha publicado estudios en los que sostiene que la mayoría de las mujeres en la prostitución han experimentado abuso en la infancia y sufren de trastorno de estrés postraumático (TEPT) similar al de las víctimas de guerra (Farley, 2004)³². No obstante, una parte considerable de la literatura académica ha señalado que este tipo de interpretaciones pueden

32. El estudio de Farley ha sido refutado por graves fallos metodológicos, entre otros porque su muestra estaba sesgada (como mujeres drogodependientes o sin hogar) o porque su criterio diagnóstico de TEPT no era correcto (David 2023).

resultar estigmatizantes y patologizantes, ya que asumen de manera determinista que la prostitución es la causa del deterioro en la salud mental de quienes la ejercen (Adalgiza *et al.*, 2005; Sánchez, 2022; Pheterson, 2000). Se ha argumentado que las problemáticas psicológicas asociadas al trabajo sexual están más vinculadas a factores contextuales y estructurales, tales como la criminalización de la actividad, la inseguridad, la pobreza, la precarización laboral y las condiciones en las que se desarrolla, más que al ejercicio de la prostitución en sí misma.

Algunas trabajadoras destacan la importancia de las condiciones de trabajo como parte esencial de su desempeño. Emma menciona que es posible desarrollar la actividad siempre que se mantenga un control sobre la salud mental y autonomía: «Pienso que se puede llevar muy bien siempre controlando tu salud mental, porque hay trabajos y trabajos, hay algunas que sí están explotadas» (Emma, club). Lara, coincide con esta idea:

Yo creo que el trabajo sexual como tal no tiene por qué afectarte la salud mental, el contexto de trabajo sí te puede afectar y cómo te sientes tú trabajando ahí. Un ambiente que te puede crear, sobre todo, ansiedad. Ansiedad de estar trabajando tantas horas, con tantos clientes, que no todos son agradables; un jefe que te habla de esta manera y que te exige estas cosas, que se pasa de confianza contigo; compañeras que te pueden mirar mal porque trabajas mucho (Lara, encargada en salón de masajes erótico).

El aislamiento emocional y el ocultamiento de la actividad constituyen factores determinantes en la configuración del bienestar psicosocial de las trabajadoras sexuales. La impo-

sibilidad de compartir su experiencia con el entorno familiar y social refuerza la sensación de soledad. Julia, por ejemplo, describe cómo evita hablar sobre su trabajo con su familia: «Yo todo me lo callo, ¿Cómo voy a llegar a contarle a mi hija? No puedo» (Julia, club y piso). Este mismo silencio tiene repercusiones significativas e implicaciones en la lucha por los derechos laborales, dado que el estigma opera como un obstáculo en la visibilización de las situaciones de explotación laboral y abusos.

Algunos testimonios recogidos evidencian que el apoyo mutuo entre compañeras constituye una estrategia fundamental para la mitigación de los impactos físicos y emocionales asociados a las condiciones de trabajo o circunstancias derivadas del trabajo. Por ello, se han desarrollado dinámicas de cuidado, como es el caso de Manuela:

Yo veía que la *madame* nunca se preocupó. Yo sí, por ejemplo, decía: «Por favor, duerme un poquito, toma agua. Has tirado casi ocho horas con el loco, venga» (Manuela, club).

Carla, fotógrafa de una agencia, comentó que cuando conocía a chicas jóvenes, sin experiencia, o a aquellas que consideraba que el trabajo sexual podría afectarles negativamente, les recomendaba no hacerlo y buscar otro trabajo. A pesar de que esta recomendación implicaba que ella perdería el servicio fotográfico y, por ende, no recibiría su pago, consideraba más importante el bienestar de las mujeres:

Alguna vez me venían chicas de 18 añitos, y fue un caso de una chica súper tímida, es que ya no sé si era tímida o es que se estaba arrepintiendo de haber venido a la entrevista. Entonces le dije: «¿tú estás segura de hacer este trabajo? Porque es duro. Si no lo has hecho nunca, vas a tener que estar

con personas con las que, en tu día a día, no estarías». Y ya solo viendo la cara de la chica le dije: «Amor, esto no es lo tuyo. No quiero que pases por este mal trago» (Carla, fotógrafa de agencia).

Roxana destacó que había establecido vínculos profundos con las trabajadoras sexuales, quienes, en muchas ocasiones, la percibían como una figura materna. En este sentido, explicó que, en los días en que se sentían especialmente desanimadas, ella intentaba reconfortarlas, siendo una de las principales fuentes de tristeza la falta de clientes y, por ende, de ingresos. Al respecto, relató:

Sí, algunas me lloran. Me dicen: «Esto me pasa, mami, no trabajo». Y yo les respondo con calma: «Hija, para, descansa un poco. A veces, en un solo día, recuperas lo que no hiciste antes». Y entonces me dicen: «Tienes razón, mami». Ellas necesitan a alguien así. Me ven a mí como su madre, yo creo que necesitan un abrazo de madre (Roxana, limpiadora en un club).

Te agobias por no llegar a lo mejor al dinero que tienes que llegar para el viaje a tu país, o cualquier cosa. Te deprimes muchas veces, porque si bebes, terminas con un cliente... Hay que estar consciente de lo que estás haciendo (Marta, club).

No obstante, este tipo de respaldo resulta insuficiente y no reemplaza la necesidad de establecer mecanismos que garanticen el acceso de las trabajadoras a servicios de salud integrales y a entornos laborales exentos de estigmatización que promuevan el bienestar psicosocial. La disponibilidad efectiva de recursos médicos y psicológicos continúa representando una barrera estructural para muchas trabajadoras sexuales, fenómeno en gran medida atribuido al temor fundado de ser objeto de juicio moral o discriminación por parte

de los profesionales de la salud. Manuela relata que, ante la carencia de información y asistencia formal, optó por buscar ayuda por su cuenta:

Les descubrí a ustedes sola, por miedo. Tenía dudas. Al médico de cabecera no le podía decir nada, iba a clínicas privadas y me costaba un dineral (Manuela, club).

En la siguiente sección, analizaremos las medidas de seguridad en la interacción con los clientes y el papel que desempeñan los terceros en la protección o desprotección de las trabajadoras sexuales. Examinaremos las estrategias que ellas mismas implementan para minimizar riesgos, así como el grado de implicación de los establecimientos en garantizar su seguridad.

SEGURIDAD

Cada vez existe un mayor reconocimiento de que las personas trabajadoras pueden estar expuestas a situaciones de violencia en el entorno laboral, lo que ha impulsado la adopción de normativas específicas para abordar esta problemática. En el caso de España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define y prohíbe de manera expresa el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (Ley Orgánica 3/2007, 2007). A nivel internacional, el Convenio sobre la Violencia y el Acoso en el Trabajo, 2019 (n.º 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España y publicado en el Boletín Oficial del Estado en junio de 2022, amplía el concepto de violencia en el trabajo e incorpora un enfoque integral para su prevención y erradicación (OIT, 2019).

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Más allá de proteger contra la violencia en el trabajo, estas normativas reconocen la existencia de factores estructurales que generan desigualdades, como el machismo y la homofobia. Diferentes profesiones con interacción constante con el público conllevan riesgos de violencia, especialmente cuando las personas trabajan solas, en grupos pequeños o en horarios nocturnos. *Riders*, taxistas, cajeros, personal de atención sanitaria y asistentes sociales han denunciado agresiones en su entorno de trabajo. En el caso del trabajo sexual, los peligros aumentan debido al manejo de dinero en efectivo, lo que las expone tanto a la violencia ejercida por clientes como a la violencia predatoria de individuos que se hacen pasar por clientes con la intención de causar daño. Asimismo, pueden sufrir violencia por parte de los empleadores.

Para abordar este tema, seguiremos la estrategia de Bruckert y Law (2016), quienes sugieren que, en lugar de enfocarnos en el «peligro inherente», debemos considerar el proceso, las prácticas y la ubicación del trabajo. Esto permite establecer paralelismos con otras ocupaciones y analizar cómo el entorno laboral influye en los riesgos y estrategias de seguridad. Los autores plantean la comparación con trabajadores que prestan servicios en el domicilio del cliente, como personas que trabajan en electricidad, limpieza y cuidados. A

pesar de sus diferencias, estos trabajadores comparten una realidad con quienes ejercen el trabajo sexual a domicilio: deben desplazarse a espacios privados, lo que implica riesgos adicionales (Bruckert & Law, 2016).

Con todo, las propuestas legislativas en los últimos años dentro de la política institucional insisten en criminalizar la «tercería locativa», prohibiendo tanto la intermediación como la facilitación de espacios para el ejercicio de esta actividad. Contrario al discurso dominante sobre el riesgo inherente, las trabajadoras sexuales y los terceros han desarrollado, a partir de su experiencia, un enfoque más pragmático y estratégico de seguridad laboral.

Por ello, estos sectores diseñan estrategias de seguridad adaptadas a entornos potencialmente vulnerables. Según las personas entrevistadas, el trabajo sexual es más seguro cuando se realiza en espacios controlados y conocidos, donde el acceso es restringido y se pueden implementar medidas de seguridad:

Llegué al domicilio de este chico. En los pisos también estás obligada a chupar sin goma. Claro, yo estaba haciendo eso con el muchacho y él se vino. Yo le miré, y el otro me dijo que no sabía que no se podía. Entonces, ahí ya dije que me iba, que se había acabado el tiempo, que para mí había sido una falta de respeto y que se había terminado. El chaval se empezó a poner agresivo, que le devolviera el dinero y que no salía de la casa. Y de la que salí, me empujó y me escupió (Paula, club).

Porque es el lugar más seguro de todos, sí [el club]. Porque tienes a gente que puede socorrerte en cualquier caso. Irte de salida, yo porque llevo 15 años en este mundillo, de salida he hecho una o dos veces en mi vida, por temor (Emma, club).

Más bien, es como que disuade el hecho de que haya más gente, disuade de que pase algo. Pero tampoco es que luego sea una seguridad muy efectiva (Hilda, club).

Lucas, empresario de un club, respalda la idea de la disuasión como mecanismo de seguridad, argumentando que la alta afluencia de personal en un establecimiento puede generar un efecto intimidatorio. En este sentido, señala: «Si tú entras aquí y ves un negro de dos por dos, y ves a otra persona que anda por el otro lado, te lo piensas» (Lucas, empresario de un club). Su planteamiento sugiere que el entorno físico y social puede influir en la toma de decisiones de quienes consideran cometer actos ilícitos.

Si bien la disuasión puede ser efectiva en ciertos contextos, no debería entenderse como un sustituto absoluto de otros mecanismos de seguridad más completos, como el uso de botones del pánico o la implementación de estrategias preventivas bien estructuradas. La afirmación de Lucas evidencia una concepción de la seguridad basada principalmente en la reacción ante el riesgo, en lugar de en su prevención. En contraste, los enfoques más integrales priorizan la capacitación del personal, el establecimiento de protocolos de actuación y la adopción de medidas preventivas que refuerzen la protección en su conjunto. En este sentido, su planteamiento parece confiar de forma predominante en la presencia física de guardias de seguridad como elemento disuasorio principal, dejando en segundo plano otras herramientas clave para una gestión preventiva y eficaz del riesgo.

A lo largo del informe hemos observado que los distintos espacios donde se ejerce el trabajo sexual presentan parti-

cularidades, tanto en la configuración del espacio como en el desarrollo del mismo. Esto es algo que debemos tener en cuenta cuando hablamos de seguridad.

En los clubes, las trabajadoras señalaron que, aunque no en todos, suele haber personal de seguridad o una recepción a la que pueden llamar desde la habitación. En los pisos, por el contrario, la presencia de personal es más limitada, con frecuencia solo está la encargada o el encargado, además del resto de trabajadoras.

La percepción de seguridad en los distintos entornos de trabajo dentro del comercio sexual está condicionada tanto por las condiciones estructurales del espacio como por la experiencia subjetiva de las trabajadoras sexuales. Esta apreciación varía en función de sus preferencias individuales y del grado de comodidad que experimentan en cada contexto. Algunas trabajadoras consideran que los pisos representan un entorno de mayor vulnerabilidad, en tanto carecen de personal de seguridad que pueda intervenir ante eventuales situaciones de riesgo. No obstante, para otras, los clubes suponen un entorno aún más expuesto debido al consumo de alcohol dentro de las instalaciones. En este sentido, Camila expresa su preferencia por los pisos: «Le veo como más protegida en un piso. En un club como que te estás abriendo a muchas cosas, porque iba gente bebida. Porque hay bar. Yo también probé en un club, no me gustó» (Camila, piso).

Por otro lado, los terceros en su mayoría implementan estrategias como la instalación de cámaras de seguridad:

Tenemos cámaras en la entrada y en el pasillo. La seguridad es uno mismo, cómo te comportes con el cliente (Isabel, club).

Hay cámaras, si pasa una pelea y termina en la policía y te piden la grabación, sí que existe, pero el botón del pánico no (Roberta, club).

Pese a ello, en un salón de masajes, una trabajadora describió que las cámaras de seguridad no solo estaban situadas en la entrada, sino también en zonas donde las trabajadoras se cambiaban o permanecían en espera de clientes. Según su relato, la presencia de estas cámaras respondía más a un mecanismo de vigilancia sobre las trabajadoras que a una medida de protección, ya que el empresario solía monitorearlas con frecuencia para escuchar sus conversaciones:

Lo de la cámara siempre me dio mal rollo. No sé hasta dónde puede ser legal tener una cámara donde hay chicas desnudándose todo el rato. Estábamos sentadas en el sofá y de pronto nos hablaba por la cámara. Nos íbamos a la terraza para desahogarnos (Carla, salón de masaje).

Una encargada de un salón de masajes advirtió a las trabajadoras de la existencia de las mismas en zonas comunes donde, supuestamente, estaban puestas por una cuestión de seguridad:

Me dijo [el tercero que regentaba el local]: «Claro, yo tengo las cámaras y yo cada X tiempo miro a ver qué hacen y qué hablan». Entonces, ellas no pueden hablar sobre algo que les preocupa. Avisé a mis amigas de que hay cámaras, ellas no lo sabían. Y es que él miraba donde se cambiaban, etc. (Lara, encargada en un salón de masajes eróticos).

En España, el uso de cámaras de vigilancia en los lugares de trabajo está regulado por la legislación en materia de protección de datos y por la normativa laboral. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Persona-

les y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), junto con el Reglamento (UE) 2016/679, conocido como Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), establece que la instalación de sistemas de videovigilancia solo es admisible bajo ciertas condiciones y con fines legítimos, como la seguridad del personal o la prevención de delitos (Ley Orgánica 3/2018, 2018; Reglamento UE 2016/679, 2016). Estas normas también exigen que las personas trabajadoras sean informadas de manera clara y previa sobre la existencia y finalidad de estos dispositivos, y prohíben expresamente su colocación en zonas destinadas al descanso o a la intimidad, como vestuarios o baños.

En cuanto a la captación de sonido, la grabación de audio está aún más restringida que la videovigilancia. Tanto el RGPD como la Ley Orgánica 3/2018 establecen que cualquier tratamiento que implique la captación de voz debe estar expresamente justificado, ser proporcional y respetar en todo momento el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras (Reglamento UE 2016/679, 2016; Ley Orgánica 3/2018, 2018).

Volviendo a las estrategias de seguridad, algunos terceros implementan otras medidas. Por ejemplo, en el caso de las agencias que operan principalmente bajo la modalidad de *outcall*, es común que dispongan de chóferes. Estos cumplen una doble función: por un lado, facilitan el traslado de las prostitutas a sus destinos, y por otro, refuerzan su seguridad. Los chóferes las acompañan hasta el lugar acordado y permanecen esperando hasta que finaliza el servicio. De este modo, si surge algún inconveniente, la trabajadora puede contactar-

los de inmediato. Además, al concluir la cita, el chófer puede encargarse de entregar la parte correspondiente a la agencia, lo que evita que la trabajadora sexual lleve grandes sumas de dinero en efectivo, reduciendo así el riesgo de robos:

Muchas chicas tenían chófer, pero yo no. Yo no quiero chófer. Entiendo que es por seguridad (Lina, agencia).

Los chóferes te pasaban a buscar, te recogían y te llevaban al piso o al hotel donde fuese y te llevaban a casa (Amanda, agencia).

Amanda comentó en una agencia en la que trabajó que, cuando los clientes acudían directamente al apartamento de la agencia, el espacio se organizaba con dos habitaciones diferenciadas: una destinada a la prestación del servicio y otra habilitada como oficina. En esta segunda, la encargada gestionaba la administración, coordinaba las citas y permanecía atenta para garantizar el correcto desarrollo de los encuentros:

Sí, con el móvil [la encargada estaba] agendando clientes o por si pasaba algo, pero el cliente no lo sabía. O sea, estaba la encargada en la otra habitación, y yo con el cliente (Amanda, agencia).

Las trabajadoras de agencias mencionaron que, tras cada servicio, la agencia realizaba llamadas de comprobación. Sin embargo, en las agencias consideradas de lujo o alto standing, esta verificación no solo se hacía con la trabajadora, sino también con el cliente, con el objetivo de asegurarse de su satisfacción con el servicio recibido:

Todas las agencias después del servicio llaman al cliente para saber cómo ha ido todo. Y como el cliente diga algo de, «pues bueno, no se mueve muy bien o no la chupa», te llaman menos (Lina, agencia).

Encontramos que las verificaciones estaban relativamente extendidas al resto de sectores, aunque en su mayoría no iban dirigidos a conocer la satisfacción del cliente, sino la integridad de la trabajadora:

Discretamente llamo a la puerta: «Oye, ¿necesitan algo?» (Xabier, encargado de un club).

Si es una hora, uno pone la alarma y diez minutos antes le toca (Sindy, ex dueña de un piso).

Siempre preguntaban cuando habías terminado. O sea, terminaba el cliente, salía el cliente y entraba la encargada de la habitación, entraba a hacer la cama, todo, y me preguntaba también. Y es cierto que cancelé clientes (Amanda, agencia).

Pese a estas prevenciones, en algunos lugares no existe un filtro eficaz para identificar y restringir la entrada de clientes potencialmente conflictivos, como aquellos que llegan bajo los efectos del alcohol o las drogas, y muchas trabajadoras dudan de que los terceros comprueben con rigurosidad los clientes:

Un cliente me estaba berracando porque no se corrió, se enfadó y me dijo que le devolviera el dinero, y yo le dije que no, pero estaba todo borracho (Julia, club y piso).

Se aceptaba que viniese gente borracha y drogada, cosa que a mí me sabía muy mal porque, claro, no estás en tus cabales y puede ser peligroso. O sea, que no había ningún motivo por el cual un cliente fuera a ser rechazado, solamente si era muy agresivo, mientras que a la trabajadora sí se le ponen unas condiciones (Lara, encargada de un salón de masajes eróticos).

Después, cuando nosotras hemos tenido problemas con el cliente, que nos quería quitar el dinero, nosotras tenemos que solucionarlo porque él [el empresario del piso] no se va a meter porque tiene miedo que venga la policía (Camila, piso).

Una vez, en Málaga, la chica me dijo: «Él paga después de que sale» Me confié. Cuando el tipo se dio cuenta de que estaba usando el preservativo, se lo quitó y se puso en plan: «Ustedes, las sudamericanas, me dan...». Le digo: «Si vas a occasionar problemas, lo dejo. Por favor, págame». Me envuelvo en la toalla, salgo detrás de él y me dio un manotazo. Cogí una botella, es lo único que recuerdo. La rompí y quería acabar con él. En mi vida, ni mi padre ni mi ex me han tocado, y viene un tipo encima que no me paga. Los clientes me vieron así, le dieron una paliza. Fuimos a juicio y, en el juicio, le mandaron a pagar 10 € por mes durante un año. ¿Esto es lo que cuesta agredir a una mujer? (Lucía, club).

Las entrevistadas hablaron sobre las situaciones en las que algunos clientes manifiestan insatisfacción con el servicio con el fin de exigir la devolución del dinero. En otros casos, cuando los clientes transgredían los acuerdos previamente establecidos, como la retirada del preservativo, la trabajadora sexual optaba por expulsarlos. En este contexto, algunos terceros, con el propósito de evitar confrontaciones con el cliente, decidían reembolsar la totalidad o una parte del importe, lo que frecuentemente resultaba en que la trabajadora sexual no recibiera su parte correspondiente del servicio:

Se ha quitado el preservativo y lo he echado, y la mami sí te entiende. Pero hay dueños que no preguntan y simplemente le devuelven el dinero para no perder el cliente (Tatiana, piso).

La mami donde yo trabajo es muy tranquila. Ella agarra y devuelve su dinero, pero no todo, una partecita, pero a la chica le da lo que le corresponde. La mami nunca ha hecho problema a las chicas, siempre le ha dado su dinero a todas las chicas (Candela, piso).

Consultamos a Sindy, antigua propietaria de un piso, sobre la manera en que afrontaba la exigencia de reembolso del importe correspondiente al servicio. Ante esta cuestión, ella manifestó que procedía a efectuar la devolución parcial de la suma reclamada:

Pues yo para que evitar el problema le devuelvo la mitad, lo de la casa. Lo importante es quitarnos ese grito de ese hombre que puede hacer algún problema y puede hacer daño. Entonces, así se va y ese hombre ya no entra más (Sindy, ex dueña de un piso).

Asimismo coincidió Lucas, en la devolución de una parte del importe: «Yo doy los 50 € y que se vaya» (Lucas, empresario de un club).

Los empleados de los clubes manifestaron manejar esta cuestión de manera diversa. En algunas ocasiones, sostuvieron que, al considerar a las trabajadoras como meras huéspedes, evitaban entablar cualquier tipo de diálogo con los clientes en relación con la satisfacción del servicio, ya que entendían que dicha cuestión escapaba a su ámbito de responsabilidad como administradores. Además afirmaron que, en términos generales, les resultaba complicado discernir quién podría tener razón en determinadas situaciones, como por ejemplo cuando un cliente alegaba que una trabajadora sexual le había prometido un servicio que finalmente no se llevó a cabo:

Yo le explico cómo es el asunto: hay clientes que llevan razón y hay otros que se quejan por todo. Otros quieren hacer cosas que la mujer no hace. Entonces, yo le digo: «Mire, señor, esto es así. Tú ya echaste el tiempo y ya vienes a quejarte». Normalmente se calla la boca (Xabier, encargado de un club).

Como sea, si exige demasiado, a veces la chica le prometió abajo y no lo cumplió, ellos salen y dicen: «¿Hay hoja para reclamación?». Pues le digo yo: «¿Quién le dijo que entre con esa chica? Nadie lo obligó» (Roxana, limpiadora en un club).

Algunos terceros parecen no considerar adecuadamente las situaciones de violencia o vulnerabilidad que enfrentan sus trabajadoras tras una mala experiencia con un cliente. En muchos casos, ciertos comportamientos agresivos son percibidos como «parte del trabajo». En el mejor de los escenarios, algunos terceros optan por no asignar nuevamente a la trabajadora con un cliente violento, pero no prohíben su acceso al local, permitiendo que otras trabajadoras sigan atendiéndolo:

El cliente que me violó. Me fui a su casa porque era un cliente que ya era de confianza [de la agencia]. Al follar se me puso encima, le pedí que parara y no paró. Y claro, después me quedé en shock, me sentí muy humillada. Él me decía, «te he violado vilmente». Al salir del servicio llamé a la dueña de la agencia. Es que además la agencia había llamado al cliente, y él les dijo que «la actriz que me mandaste el otro día, superbién, pero está un poco sosita, no folla muy allá». Claro, te violan, pasas por eso, agachas la cabeza, y encima tienes que aguantar que la chica de la agencia te diga que eres un poco regular. Te dicen: «Bueno, ya sabes, gajes del oficio» (Lina, agencia).

En otras ocasiones, las trabajadoras sexuales evidenciaron que, en aquellas situaciones donde lo necesitaron, el personal encargado actuó en beneficio de la trabajadora:

Empezamos a discutir y ahí me agarró del brazo, entonces yo quise escapar y vino detrás de mí, y yo le arañé para que me suelte, y salió la mami para defenderme y él agarró a la mami (Hilda, club).

Las encargadas de los establecimientos reconocieron que, en caso de conflicto con un cliente, su respuesta inmediata es tratar de proteger a la trabajadora sexual. Sin embargo, señalaron que no contaban con las habilidades físicas necesarias para manejar una agresión ni con formación en técnicas de defensa. En consecuencia, a menudo se veían tan expuestas como las propias trabajadoras sexuales. Ante esta situación, las encargadas destacaron la necesidad de contratar personal de seguridad.

En una ocasión, para eludir la contratación de personal de seguridad, una encargada de un club afirmó que la administración no tenía la responsabilidad de garantizar la seguridad de la trabajadora sexual durante el desarrollo de su actividad. En este sentido, insistió en enfatizar la condición de huésped de la trabajadora, desvinculando así al club de cualquier obligación en materia de protección o bienestar durante el servicio:

Tú cuando alquilas una habitación, tú no sabes lo que puede pasar en esa habitación. Es lo mismo que en un hotel, que han pasado casos, ¿no? De que han matado a una persona dentro de la habitación de un hotel, una mujer. Claro, tú no puedes ser cómplice de eso, yo te alquilo una habitación. Yo no tengo porqué saber qué es lo que pasa en esa habitación. Pero si llega a pasar algo malo, yo tengo que actuar, pero yo no puedo hacer nada por mí misma, entonces tendría que llamar a la policía (Alexandra, encargada de un club).

No obstante, a medida que avanzó la conversación, Alexandra admitió haber intervenido en conflictos con clientes, llegando incluso a ser agredida al interponerse entre uno de ellos y una trabajadora sexual. En el transcurso de la

entrevista, Alexandra terminó reconociendo implícitamente dicha relación laboral al afirmar: «Porque claro, la seguridad de los trabajadores y de las trabajadoras es lo más importante. Entonces, claro, tú tienes que estar siempre pendiente de eso», refiriéndose, por primera vez, a las trabajadoras sexuales como trabajadoras. Continuó afirmando que «si tú ves que un cliente está, por ejemplo, haciendo comentarios inadecuados o que está presionando a una chica, tú tienes que intervenir y hablar con él. Y si no te hace caso, pues ya lo tienes que sacar del local. Tienes que tener cuidado si la chica está en un estado de... embriaguez, para que no se aprovechen» (Alexandra, encargada de un club).

Debido a la falta de seguridad, las entrevistadas compartieron sus estrategias personales. Entre las más frecuentes, destacaban compartir su ubicación en tiempo real con personas de confianza al realizar salidas *outdoor*. Asimismo, algunas optaban por no cerrar con llave la puerta durante los encuentros con clientes, asegurándose así una posible vía de escape ante cualquier situación de riesgo:

Yo nunca cierro mi habitación, yo nunca le echo la llave a mi puerta (Mónica, club).

Venían borrachos, drogados, y les daba igual [a la dirección del salón de masaje]. O sea, tenías que pasar con ellos. Yo me negaba. Yo ya cuando veía el panorama, me presentaba mal para que no me eligieran (Carla, salón de masaje).

Por otro lado, el botón del pánico fue un tema recurrente en nuestras conversaciones. Este dispositivo, ubicado cerca de la cama en algunas habitaciones de clubes, permite a las trabajadoras solicitar ayuda inmediata del personal de seguridad o

de los encargados en caso de emergencia. Su funcionamiento es similar al de los sistemas utilizados en bancos, joyerías o cajeros, aunque en esos casos puede estar conectado a la policía o a una empresa de seguridad privada. Sin embargo, este dispositivo no está presente en pisos y solo unos pocos clubes en los que trabajaron las entrevistadas contaban con él. A pesar de ello, fue uno de los puntos de mayor consenso entre las participantes: incluso aquellas que afirmaban no necesitarlo lo consideraban una herramienta positiva, tanto por su utilidad en situaciones de peligro como por su efecto disuasorio. Especialmente en clubes más grandes, algunas trabajadoras señalaron que un teléfono en la habitación no es suficiente, ya que en muchos casos la encargada no puede oír una llamada si no está en la recepción. Además, en situaciones donde se requiere actuar con rapidez, marcar un número y esperar respuesta puede no ser viable:

Este es el primer sitio que tienen. Sí, he dicho: «Oye, que este chico creo que va un poco pasado, ¿y qué hago si estoy allí en el fondo y nadie se entera?» Me dijo: «Tienes un botón debajo de la cama». Pues eso es bueno saber (Emma, club).

En las habitaciones no hay botón, no hay salida de emergencia. Vamos, si hay un incendio ahí, imagínate (Manuela, club).

En el momento en que tú ves que un cliente de pronto se está poniendo agresivo o algo, nosotros tenemos un botoncito en la habitación que está directo a la portería. Pinchamos ese botón y ya sube el portero (Victoria club).

Me pueden llamar, hay un teléfono que es rápido, un botón y suena todo. Suena en la recepción. Y yo ya puedo llamar al portero o correr yo misma. Ya le aviso al portero y yo voy por delante (Roxana, limpiadora en un club).

Nunca jamás he estado en un club que tenga ese botón, nunca. Qué mal. Hay sitios en los que tú dices: «Madre mía, aquí me matan y no se enteran» (Lucía, club).

Consultamos a los encargados y propietarios de los establecimientos sobre la existencia de un botón del pánico. Mientras que algunos afirmaron que no era necesario debido a la supuesta baja frecuencia de conflictos, otros reconocieron que existía el riesgo de agresiones en las habitaciones, aunque no contaban con dicho dispositivo de seguridad. En su lugar, argumentaban que disponían de un teléfono en la habitación o señalaban que una trabajadora sexual en situación de peligro podría gritar, asegurando que su llamado de auxilio sería escuchado:

Este local no tiene, pero en locales que yo tuve, sí había teléfono con conexión a recepción. Si no, la chica abre la puerta y sale al pasillo. Normalmente, yo siempre estoy paseando por los pasillos. Si la chica grita o hace algo, pues se escucha (Xabier, encargado de un club).

Siempre hay gente en los pasillos. Si uno abre la puerta, llama, subimos y sale la chica (Lucas, empresario de un club).

Sin embargo, como han señalado las propias trabajadoras sexuales, estas medidas resultan insuficientes, especialmente en clubes de gran tamaño. La distribución espacial de estos establecimientos, con múltiples áreas más allá de las habitaciones, puede dificultar la detección de situaciones de peligro, aumentando la vulnerabilidad de las trabajadoras ante posibles agresiones. Así lo señala Lucía:

Estuve en un club en Málaga. A una chica la dejaron atada, la violaron. Nos enteramos cuando regresamos a las

habitaciones. O sea, que tanta protección y cuidado, no. En uno solo encontré, en uno. Salía el cliente y enseguida la mami de la recepción te llamaba: «¿Estás bien?» Uno. He estado por lo menos en veinte (Lucía, club).

En la presente sección se ha examinado la cuestión de la seguridad —o la falta de ella— en relación con la conducta de los clientes en los distintos espacios donde se ejerce el trabajo sexual. Se ha evidenciado que, en muchas ocasiones, las trabajadoras sexuales se muestran reticentes a recurrir a la intervención policial, motivadas por el temor a represalias, sanciones o consecuencias negativas tanto para ellas como para las personas que gestionan o comparten el espacio de trabajo. Por ello, resulta clave profundizar en el papel que desempeña la policía en estos contextos, y cómo su presencia puede influir —positiva o negativamente— en las condiciones de protección.

RELACIONES CON LA POLICÍA: REDADAS Y DISPOSITIVOS ANTI-TRATA

En el contexto español, existe una extensa literatura que examina los efectos de las redadas policiales y la presión ejercida por las fuerzas de seguridad en el ejercicio de la prostitución en el espacio público (Barcons & Torres, 2018; Boza, 2019; Maqueda, 2017; Villacampa, 2013). Sin embargo, los estudios que abordan el impacto de estas intervenciones en entornos cerrados, como clubes, pisos o agencias, son significativamente más limitados. Esta disparidad en la producción académica sugiere la necesidad de profundizar en el análisis de estos espacios.

Durante las entrevistas con las trabajadoras sexuales exploramos el papel de la policía en sus lugares de trabajo. Dado que, como hemos analizado, las condiciones laborales no siempre garantizan su seguridad, quisimos conocer su percepción sobre las intervenciones policiales. ¿Cómo actúa la policía en las redadas? ¿Cuál ha sido la experiencia de las trabajadoras sexuales con las fuerzas del orden?

Simanti Dasgupta (2019) analiza las redadas policiales en los burdeles de Sonagachi, en India, como un mecanismo de vigilancia del Estado que incide directamente en la vida de las trabajadoras sexuales. La autora argumenta que la implementación de redadas ha sido un eje central en el discurso global contra la trata desde principios de la década de los 2000, configurándose como una tecnología esencial en las operaciones de redada y «rescate». Se presentan como un instrumento del sistema de justicia penal orientado a la persecución de tratantes y a la supuesta «rehabilitación» de las «víctimas» (Dasgupta, 2019).

Sin embargo, la policía tiende a categorizar sistemáticamente a las trabajadoras sexuales dentro de una dicotomía: son tratadas indistintamente como «criminales» o «víctimas», dando lugar a la instrumentalización humanitaria de las intervenciones policiales. Dasgupta (2019) argumenta que la redada constituye una estrategia de control. La redada es, en esencia, «una manifestación específica de violencia, impredecible pero inevitable. Más importante aún, las mujeres vivían la redada no como un espectáculo, sino como una práctica ordinaria del Estado para reforzar violentamente su marginación» (Dasgupta, 2019).

Los hallazgos de la investigación indican que las redadas provocan miedo entre las trabajadoras sexuales y pueden empujarlas a trabajar en la clandestinidad para evitar ser descubiertas. El 32 % de las entrevistadas se encontraban en situación administrativa irregular, motivo principal por el cual consideraban el trabajo en pisos, por la mayor discreción frente a los clubes, donde la presencia policial es más visible y hay un mayor riesgo de redada. En este contexto, tanto las trabajadoras como los terceros solo recurren a la policía en casos de extrema gravedad:

Piensan que las van a deportar, y a veces no llaman a la policía por miedo (Camila, piso).

La policía viene cuando hay casos de sangre, pero la policía en muchas ocasiones pasa olímpicamente. Conocí un caso de una chica que llamó a la policía, vinieron, ella no tenía documentación, la llevaron y le hicieron una carta de expulsión. Entonces, creo que la gente también a veces se exime de llamar a la policía por... Por miedo (Gala, piso).

Annie Hill, en su artículo *How to Stage a Raid: Police, media and the master narrative of trafficking* (2016), reflexiona sobre el papel que desempeñan la policía y los medios de comunicación en la configuración de una narrativa hegemónica en torno a la trata de personas. La autora sostiene que la espectacularización de las redadas deriva en estereotipos y prejuicios de género y clase, y que constituye una práctica discriminatoria que despoja a las mujeres «intervenidas» de sus derechos fundamentales, legitimando su victimización bajo el pretexto de su protección. Las fuerzas del orden justifican sus actuaciones alegando la necesidad de capturar a traficantes y rescatar a presuntas víctimas, presentando las

redadas como dispositivos de control delictivo diseñados para desarticular supuestas redes criminales transnacionales (Hill, 2016).

Dicho enfoque permite a los gobiernos instrumentalizar la lucha contra la trata como un mecanismo de contención migratoria, otorgando a las fuerzas de seguridad una doble función: por un lado, como guardianes de la soberanía estatal frente a la migración irregular y, por otro, como supuestos agentes humanitarios encargados del «rescate» de mujeres en situación de explotación (Hill, 2016). En este sentido, las redadas se erigen en un dispositivo de legitimación del poder estatal, en el cual el discurso oficial simplifica la complejidad de los procesos migratorios y del trabajo sexual mediante una dicotomía maniquea entre víctimas y perpetradores. De este modo, se genera una expectativa pública que refuerza la narrativa trafiquista, presentando la actuación policial como un acto heroico en el que los traficantes son finalmente neutralizados y las mujeres «liberadas» (Hill, 2016).

Existe un vínculo indisociable entre el sistema punitivo y la ayuda humanitaria. Estos dispositivos funcionan como dos caras de la misma moneda, donde la instrumentalización de las víctimas sirve para mantener las tecnologías de control y el régimen de trata (Tarantino, 2021), combinan la acción humanitaria con la gestión de la seguridad y el orden público, y tienen como fin último la producción de una cierta forma de sujeto moral (Fassin, 2004). Las prácticas securitarias y humanitarias, como vemos, producen un régimen de gobierno y se enmarcan en la lógica perversa de actuar «en nombre de los intereses de los migrantes» (Mellido, 2021).

Reproducen la idea de que la prostituta es una desviada, alguien a quien corregir, salvar y restaurar.

Hill (2016) describe esta construcción discursiva como una forma de ocultamiento de las múltiples formas de violencia institucional que se ejercen sobre las trabajadoras sexuales y las mujeres migrantes detenidas en estas operaciones. En tanto que son clasificadas unilateralmente como «víctimas», estas mujeres se convierten en meros objetos de intervención estatal, simultáneamente sobreexpuestas y silenciadas. En la representación mediática de las redadas, las mujeres son retratadas como pruebas vivientes de la trata de personas, configurando un encuadre narrativo en el que su propia presencia justifica la acción policial. En este contexto, «las detenidas no pueden impugnar las órdenes policiales, oponerse al arresto, evitar la detención o impedir la divulgación de su imagen en los medios de comunicación» (Hill, 2016). Las redadas operan como una «puesta en escena» del poder estatal, un espectáculo diseñado para demostrar la eficacia de la vigilancia y justificar la intervención del aparato de seguridad en la erradicación de la trata (Hill, 2016), sin otorgar beneficios a las trabajadoras sexuales:

Yo estaba ya en una redada, estaban registrando a los clientes y a las chicas. Preguntaron a las mamis, se encargaron de cuatro cosas y se fueron. Y seguimos otra vez la fiesta. Así que es una tontería, es lo que yo digo (Marta, club y piso).

Las experiencias registradas en esta investigación en relación al procedimiento o el protocolo de la policía en las redadas fue similar en todos los casos. Las entrevistadas explicaron que, durante una redada, la policía separa a las

trabajadoras de los clientes, procediendo a la revisión de la documentación de todas las personas presentes en el establecimiento. Diversos testimonios de trabajadoras sexuales en clubes evidencian prácticas discriminatorias por parte de las fuerzas de seguridad. En estos relatos se señala que la policía suele establecer distinciones entre mujeres blancas percibidas como españolas, mujeres blancas migrantes y mujeres racializadas. A las primeras, identificadas como españolas, frecuentemente no se les solicita documentación, mientras que las mujeres migrantes —aunque también sean blancas— y especialmente las racializadas, son sometidas a controles sistemáticos. Esta lógica de diferenciación se reproduce también en los operativos policiales en espacios públicos donde se ejerce el trabajo sexual, tal y como ha señalado la asociación AFEMTRAS: a las trabajadoras españolas se las saluda sin mayor intervención, mientras que a las mujeres migrantes se les exige identificación, incluso cuando las autoridades conocen que poseen documentación en regla. Es decir, las intervenciones policiales están claramente marcadas por el perfilamiento racial y nacional.

Para evitar el reconocimiento de la relación laboral, ya sea en calidad de alternadoras o como trabajadoras sexuales, los terceros instan a las trabajadoras sexuales a negar la relación laboral ante la policía y, una vez más, recurren a los términos «huéspedes» o «alternadoras». Por supuesto, la cobertura mediática y el procedimiento de la policía en las redadas puede comprometer su privacidad.

La policía entra y dicen: «¡Policía, todos para acá!» Una vez vinieron con cámaras, pues claro, decíamos: «No nos graben». Piden la documentación, buscan chicas sin papeles y

menores, digo yo. Nos preguntan si nos llevamos dinero de la copa y decimos que no (Diana, club).

En pisos nunca han entrado [la policía]. Cuando vienen a los clubes, dicen: «Paren la música y prendan las luces. Hombres a un lado, mujeres al otro», y ninguna se puede ni mover. Después te piden los papeles y a los clientes el DNI. El dueño te dice que digas que estás pagando el hotel, que alternas porque te da la gana, que si te pagan por la copa, por consumir... No, nada. No ganas nada. Si cobras por tener sexo, tampoco (Zoe, club).

Estábamos alertadas de que podía venir la policía, podía venir alguna inspección... Y ya teníamos el discurso hecho para que todo estuviera en orden. Porque no podíamos decir que trabajábamos seis horas si en el contrato ponía que trabajábamos cuatro, y a veces doblábamos turno (Carla, salón de masaje).

Los hallazgos de la presente investigación guardan una estrecha relación con los resultados expuestos en el informe *Exposed from All Sides: The Role of Policing in Sex Workers' Access to Justice*, elaborado por Agata Dziuban y Chloe Dominic (2024) para ESWA. Las autoras destacan una contradicción fundamental en la actuación policial: aunque las redadas son justificadas bajo el pretexto de «rescatar» a las víctimas de trata o explotación, en la práctica, las trabajadoras sexuales relatan episodios en los que la violencia policial genera en ellas un temor equiparable al que sienten ante otras formas de agresión (Dziuban & Dominic, 2024). Esto contraviene las disposiciones establecidas en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y en las directrices sobre el uso de la fuerza policial, las cuales estipulan que «las acciones de la policía en situaciones de orden público deben ser lícitas y proporcionadas» (Murdoch & Roche, 2013).

En este sentido, el abuso de poder y el claro desequilibrio estructural entre las fuerzas del orden y las trabajadoras sexuales consolidan un contexto en el que ejercer derechos fundamentales se convierte en un acto de alto riesgo (Dziuban & Dominic, 2024). En estos operativos policiales el pretexto de la intervención es la identificación de la trata, sin embargo, encontramos que durante las redadas muchas trabajadoras sexuales son intervenidas con violencia y hostilidad:

He sufrido que me llamaran y me dijeran: «Oye, que estuve la policía en tal lugar», y yo salir corriendo sin pensar, entrando en un pánico terrible, hasta que conseguí los papeles. En ese entonces, me llevaron al calabozo una noche y me pusieron una multa. Tuve mucha suerte de que no fuera una carta de expulsión, porque normalmente pueden hacerlo. Cuando me arrestaron, me asusté mucho. Al llegar, no me decían nada. De hecho, pregunté a un policía qué iba a pasar conmigo y no me respondió. Solo se fue gritando: «Oye, esta prostituta quiere saber qué va a pasar con ella». Hay situaciones y situaciones. Cuando llegan, lo hacen con mucha potencia. Te sientes intimidado porque te tratan como si fuieras un delincuente, y yo, por ejemplo, no lo soy (Emma, club).

Como se ha mencionado, el objetivo principal es identificar a personas en situación de irregularidad administrativa, salvo en aquellos casos en los que la policía busca la detección de sustancias ilegales:

Depende de la policía que venga, hasta con perros entran. Si las chicas tienen drogas, es un problema. Nos hacen una serie de preguntas, nos van pasando de una en una y, cuando vamos contestando las preguntas, nos van pasando a otro sitio (Victoria, club).

Si las trabajadoras sexuales se encuentran en situación administrativa irregular son trasladadas a la comisaría. Por lo general, este proceso se lleva a cabo sin proporcionar información clara sobre su situación, de modo que las detenidas desconocen si enfrentarán una orden de expulsión, lo que genera desorientación e incertidumbre. En múltiples casos las trabajadoras sexuales desconocen los motivos exactos de su detención, el tiempo que permanecerán privadas de libertad y las consecuencias legales que enfrentarán. La privación de la libertad parece responder exclusivamente a su estatus migratorio, sin otro fundamento legal:

Llegaron en plena hora de trabajo. Nos dieron miedo y nos dijeron: «Policía Nacional, quédense donde están, no se pueden ir». Un policía fue con nosotras a sacar el pasaporte y nos llevaron a Murcia. Allá nos entrevistaron y nos soltaron como a las tres y media de la mañana. Nos tomaron las huellas. No nos dieron explicación y nadie preguntó nada porque todas teníamos miedo de que nos fueran a expulsar del país. Nos dieron un número telefónico y nos dijeron que nos ayudarían por si queríamos salir de esto. Nos dijeron que nos daban papeles. No me da curiosidad los trabajos que ofrecen porque me da miedo que me expulsen y me manden de vuelta a mi país (Valentina, club).

Registran las habitaciones si es por drogas. Pero, cuando es por trata de personas, lo que piden es solo documentación. Yo, por ejemplo, me llevaron por eso; me dijeron que era por trata de personas. A mí me llevaron porque yo estaba indocumentada. Yo solo tenía mi pasaporte y mi empadronamiento. Simplemente te hacen [el procedimiento] y te dicen: «A ti te conviene... [declararse víctima de trata]» (Mónica, club).

Trabajaba en clubes, luego vino la policía, me dieron orden de expulsión y empecé a trabajar en los pisos hasta que con-

seguí los papeles. Pues, para mí, su función [de la policía] era deportar a las chicas, hacernos mal. Nunca hablaron con nosotras así... No sé, decir: «Mira, si sospechas de alguna chica o si tú estás en esa situación, nos puedes contactar; será todo anónimo. Te ayudaremos, no te preocupes. Si quieres denunciar anónimamente, también hazlo. Toma mi contacto, mi tarjeta, me llamas a mí directamente». Nunca, de eso nunca. Siempre papeles y vete (Ivanka, club).

Le piden documento a la chica, te hacen un cuestionario de preguntas: si estás obligada, cómo llegaste, si hay trata, quién te trajo. Te dicen: «Nosotros sabemos que aquí se trabaja por esto». Pues entonces, si lo sabes, tío, ¿por qué me preguntas? Lo que quieras es que te lo afirme. Es que yo no tengo nada que decir, y ya tú lo estás diciendo todo (Elena, club).

Algunas entrevistadas han manifestado que la policía ejerce una presión particular para que se declaren víctimas de trata y denuncien a los terceros, sugiriendo que podrían beneficiarse de una autorización de residencia. Como resultado de posibles implicaciones legales por la trata de seres humanos, muchos establecimientos han adoptado políticas de contratación más restrictivas, asegurándose de que sus trabajadoras cuenten con documentación en regla. Lara, encargada de un salón erótico, relató durante la entrevista que disponía de un protocolo estandarizado por escrito para las situaciones en las que la policía realizaba inspecciones. Según su relato, la policía solo se interesaba por conocer la situación administrativa de las trabajadoras sexuales:

Pedían documentación, y si estaba todo en regla, fuera. Solo querían ver si no tenían papeles, solo hubo una chica en situación irregular y cuando venía la policía, tenía que salir por la puerta de atrás, esperar fuera y luego volver. La policía

no cogía a cada chica y le preguntaba qué tal el ambiente de trabajo. Solo DNI, contrato laboral y el permiso (Lara, encargada de un salón erótico).

Alexandra destacó un potencial carácter represivo en la actuación policial, a quienes atribuyó la única intención de imponer sanciones. En sus propias palabras, afirmó que la policía «viene a por las multas, a por intentar cerrarte el local, a por a ver si te puede llevar alguien preso [...] Cuando ellos llegan con un control y todo eso, pues intentan meter en tu boca palabras que no existen» (Alexandra, encargada de un club).

Xabier señaló que la policía «aprieta mucho a las chicas y las intentan engañar también. Es que a veces llegan como si fuéramos delincuentes, y eso no es así» (Xabier, encargado de un club). Este entrevistado fue el único en señalar que la policía favoreció la regularización de dos trabajadoras sexuales. En particular, mencionó un caso en el que una mujer pudo demostrar que había huido de su país debido a «problemas», lo que facilitó su solicitud de asilo político. Asimismo, admitió que algunos clubes «no hacían las cosas bien» y que, en muchas ocasiones, la presencia policial respondía precisamente a estas irregularidades:

El anterior dueño hacía las cosas mal, la policía estaba encima. Entonces, la primera vez que vinieron, pues vinieron igual; luego se marcharon contentos y tranquilos. Aquí, en Murcia... Es que en la misma policía hay corruptos también. La misma policía venía a extorsionarte, «Dame esto, dame tal» (Xabier, encargado de un club).

Como se ha señalado previamente, algunas trabajadoras sexuales sostienen que la policía intenta persuadirlas para que se autodeclaren víctimas de trata. Este mismo punto

fue abordado por Xabier, quien relató: «Entran y empiezan a interrogar a las chicas, les empiezan a preguntar cosas, les dicen: "Si me dices tal cosa, te damos esto", y luego es mentira, porque no les van a dar nada» (Xabier, empresario de un club). Sindy, ex dueña de un piso, coincidió con esta idea:

A mí me han detenido dos o tres veces por chicas indocumentadas. Me llevan a la comisaría, me interrogan, y al otro día salgo porque no encuentran nada. La policía siempre ofrece dinero a las chicas sin papeles para que me denuncien como trata. Les dicen que si denuncian, obtendrán su tarjeta (Sindy, ex dueña de un piso).

Las condiciones de ser trabajadora sexual, trabajar para terceros y estar en situación administrativa irregular no constituyen indicios de trata de personas. Asimismo, la presión de la policía en la autoidentificación de las detenidas como víctimas de trata, bajo el ofrecimiento de un permiso de residencia, esconde una realidad muy perversa: que las personas identificadas como víctimas de trata suelen enfrentar procesos judiciales prolongados y, en muchos casos, el sistema de justicia no logra garantizar una reparación efectiva de sus derechos. Como señalan Bernardo *et al.* (2023) en su informe sobre la violencia racista ejercida en los CIE, una actuación adecuada por parte de la policía requiere no solo el conocimiento de la realidad social, sino también la activación de las medidas jurídicas pertinentes para evitar escenarios de indefensión (Bernardo *et al.*, 2023).

En la misma línea, María Luisa Maqueda (2016) subraya que la rigidez de estos sistemas jurídicos se traduce en una escasez de oportunidades para la regularización de las víctimas de trata. La autora enfatiza que, «si existiera ese procla-

mado interés por las víctimas de la trata, que tanto reiteran los sucesivos instrumentos internacionales, su protección y su asistencia institucional sería “gratis” y no quedarían superditadas a una denuncia criminal y a su posterior colaboración frente a las redes que las trasladaron con los previsibles riesgos que asumen para su integridad y sus vidas o las de sus familiares más próximos. No serían tratadas como meros “instrumentos de investigación” [...] El premio es obtener un permiso de residencia temporal y evitar una expulsión que, demasiado a menudo, no consiguen por distintos motivos: porque no son adecuadamente identificadas por la policía, porque son expulsadas antes de ser citadas para declarar o porque se niegan a colaborar en su desconfianza hacia las instituciones y hacia sus medidas de protección y seguridad, que saben más ficticias que reales» (Maqueda, 2016).

Sin embargo, los objetivos de las redadas varían significativamente cuando incluyen la participación de inspectores de trabajo, cuyo principal interés radica en evaluar la naturaleza de la relación laboral entre las trabajadoras y los empleadores. En estos casos, la inspección se orienta a detectar posibles irregularidades en la contratación, así como a identificar prácticas de evasión de responsabilidades laborales y fiscales. Un ejemplo de las implicaciones de estas intervenciones es el caso de Lucas, quien actualmente enfrenta una deuda de 100 000 € como consecuencia de las inspecciones realizadas en su establecimiento:

Tengo una deuda de 100 000 € por varias redadas. Ellos te ponen una sanción porque dicen que las mujeres son trabajadoras tuyas. Entonces, se meten por cada una y, si algún día tienes una legal, te meten 6000 € por cada una legal y

10 000 € por cada ilegal. Eso va por el juzgado social. Yo les dije que no eran mis trabajadoras y conseguí quitarme una de las multas (Lucas, empresario de un club).

Para la realidad material de las trabajadoras sexuales, resulta más beneficiosa esta otra intervención, que, como vemos, su objetivo es comprobar el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social y verificar la existencia de contratos laborales, y la posible explotación laboral o fraude en la contratación. Mientras que la inspección policial tiene un enfoque punitivo y puede generar consecuencias legales directas sobre las trabajadoras sexuales (especialmente en el caso de migrantes en situación irregular), la inspección de trabajo, en teoría, debería estar orientada a la protección de los derechos laborales.

Poniéndonos en el escenario de situaciones de abusos, ¿qué sucede en aquellos casos donde termina habiendo presencia de la policía? En la investigación, dos de las mujeres entrevistadas habían presentado denuncias contra terceros por situaciones vinculadas a la explotación laboral o al trato discriminatorio. En el caso de Evelin Rochel a finales de 2016, el club en el que trabajaba, el club Flowers (Grupo Empresarial La Florida), la despidió de manera injustificada como represalia por haberse organizado junto con sus compañeras para frenar el endurecimiento de las normas en el lugar de trabajo, y como medida de advertencia hacia el resto de trabajadoras. Algunas de estas normas incluían jornadas de hasta 12 horas seguidas, encargarse de la limpieza de las habitaciones y la exigencia de cobrar 5 € a los clientes por cada media hora que pasaran más en la habitación. Coste que ellas debían asumir

en caso de olvidar realizar el pago al cliente (Sánchez, 2022). En consecuencia, Evelin interpuso una denuncia en el juzgado y se atrincheró en su habitación durante más de una semana. Ante esta situación, el propietario del club llamó a la Guardia Civil, quienes acudieron al lugar para proceder a su desalojo y desahucio. Cabe destacar que el club no solo era su lugar de trabajo, sino también su vivienda. Evelin contó la escena que vivió:

Ellos [la policía] ayudaban al dueño de turno. A mí, en ese sentido, me querían echar. Los llamaron nuevamente para echarme. El policía me recriminó que por qué no me había ido, que yo había llegado a un acuerdo con ellos de que yo me iba a ir del club. Pero yo en ese momento estaba grabando su acción y cuando ellos se dieron cuenta que yo estaba grabando, pues se cagaron. Me pidieron que apagara el aparato. Yo les dije que no, que estaba documentado. Normalmente esa gente, los policías, son corruptos en todas partes del mundo (Evelin, club).

La intervención policial, lejos de actuar en defensa de Evelin, se limitó a ejecutar el desalojo sin brindarle información sobre cómo podría defenderse legalmente. Ante la falta de apoyo institucional, Evelin buscó ayuda por su cuenta y, con el respaldo del Colectivo Hetaira logró iniciar los procedimientos legales necesarios. Después, Evelin pasó a ser activista en el Sindicato OTRAS.

Este procedimiento se extendió hasta el año 2019, centrándose en la determinación judicial de la existencia o inexistencia de una relación laboral entre las partes implicadas. En una fase inicial del proceso, el juez concluyó que no se cumplía la nota definitoria de la remuneración, recomendando a Eve-

lin desistir de su reclamación. El abogado de Evelin trató de demostrar la concurrencia de los elementos característicos de una relación laboral, a saber: la voluntariedad en la prestación del servicio, la ajenidad, evidenciada en la provisión de los medios necesarios por parte de la empresa para el desempeño de la actividad, y la dependencia, manifestada a través de la existencia de un horario y jornada laboral establecida por el empleador (Sánchez, 2022). Asimismo, se presentó como prueba la aplicación de un sistema de comisiones, en el cual las trabajadoras percibían el 50 % de las consumiciones que los clientes les ofrecieran, lo que denotaba un control empresarial sobre la actividad. A pesar de estas evidencias, ambas instancias judiciales fallaron en favor del empresario. No obstante, en su sentencia del 18 de febrero de 2019, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) reconoció los Hechos Probados que acreditaban que Evelin desempeñaba su actividad bajo las directrices de la empresa (Sánchez, 2022).

En su análisis del caso, Paula Sánchez (2022) destaca que la propia sentencia del TSJM estableció que la empresa obtenía un beneficio económico directo del trabajo de las mujeres, y que, en consecuencia, «considerar que se trataba de un trabajo sin derecho a contraprestación sería tanto como admitir la esclavitud» (Sánchez, 2022).

Mientras que, en el discurso mediático, las fuerzas de seguridad suelen ser representadas como «salvadoras» y «héroes» en estos espacios, la realidad experimentada por las trabajadoras sexuales lo contradice.

El segundo caso que encontramos donde la trabajadora sexual había contactado con la policía en busca de protección

fue algo diferente. Paula ejercía en un club donde se desempeñaba como trabajadora sexual mientras asumía funciones como camarera. Durante un período prolongado, llevó a cabo extensas jornadas laborales de hasta 14 horas diarias, combinando ambos trabajos de manera simultánea. En el transcurso de esos meses, la propietaria del establecimiento comenzó a incumplir sistemáticamente con el pago de su remuneración, amparándose en la justificación de que el abono de los pagos se efectuaría en cuanto le fuera económicamente viable.

No ha pasado ni 1 día, ni 2. O sea, son 3 meses que llevo sin cobrar. Entonces, ella vino de muy mala forma. Porque claro, debe ser que tiene bastante miedo a la policía, por todas las cosas que tienen que tapar. Y me vino amenazando y me agredió. Me encerró en la habitación, llamé a la Guardia Civil, y vinieron. Yo no sabía de qué manera iban a sacarme, porque hubo otra chica, estando yo de camarera, que la sacaron... No me pareció correcto porque vinieron y la sacaron a la una de la mañana a la puerta, en medio de una carretera. En mi caso me llevaron al hospital, que tengo el parte de lesiones porque me agarró del cuello, me rompió una piel que hay por dentro (Paula, club).

Una de las diferencias fundamentales entre ambos casos radica en quién realiza la llamada a la policía. En el caso de Evelin, fue el empleador quien recurrió a las autoridades, utilizando la intervención policial como un medio para desahuciarla. En contraste, en el caso de Paula, es ella quien solicita la asistencia policial tras sufrir una agresión física por parte de la empleadora. Otro elemento relevante es el objetivo de la intervención. Mientras que Evelin buscaba mejorar sus condiciones laborales y frenar el endurecimiento de normas en el

club, Paula no tiene en este momento un interés en modificar sus condiciones de trabajo, sino en salir de una situación de violencia inmediata, recibir atención médica y presentar una denuncia. Son dos casos muy diferentes en relación a cómo se ajustan las afectadas a la imagen de víctima que los dispositivos policiales están dispuestos a aceptar.

Abordando otra cuestión en relación al papel de la policía, una de las participantes recordó la situación vivida durante el confinamiento por COVID-19, cuando el Ministerio de Igualdad ordenó el cierre de los clubes al ser considerados focos de contagio. Esta medida no tomó en cuenta que muchos de estos establecimientos no solo funcionan como espacios de trabajo, sino también como vivienda para muchas de las mujeres que allí trabajan. Una de las trabajadoras destacó la intervención de un tercero frente a la policía, quien, ante la orden de cierre, actuó en defensa de las mujeres afectadas:

Nunca deja a la gente en la calle. Con la pandemia como tú sabes muy bien, todo estaba cerrado. En el sector estábamos ahí cuatro chicas. La policía estaba muy interesada en ver si había actividad o no. Pidieron al dueño que nos echara afuera, que nos echara a la calle, porque para estar ahí tenemos que estar empadronados. Y el señor dijo: «¿cómo las voy a tirar a la calle? No las puedo tirar a la calle porque son personas». Y gracias a Dios, de verdad, que con la pandemia muchas mujeres que no tenían ni para comer ni para dónde irse siguieron teniendo un techo y un plato de arroz (Roberta, club).

Xabier, encargado del club, vivió una situación similar durante la pandemia:

Durante el COVID tenía un local en León y otro en Jaén, con unas veinte y pico mujeres, y tuve que estar aportando

comida, todo lo que necesitaban sin cobrarles (Xabier, encargado de un club).

Roxana, también limpiadora en un club, relató haber recibido apoyo durante la pandemia. Asimismo, destacó que las mujeres que permanecieron en el club durante ese periodo fueron acogidas sin coste alguno:

Se han quedado como 10 chicas que no tenían dónde irse, pero no se les cobró nada. Había comida para todas, el jefe llenó el almacén por completo y ahí nos cocinamos a gusto. Un día cocinaba yo, otro día otra chica, se rotaban entre todas. La limpieza la hacía yo toda, aunque el dueño me dijo que no había necesidad, pero yo lo limpiaba todo igual (Roxana, limpiadora en un club).

Se ha constatado a lo largo de este informe que la policía sigue representando un mecanismo de control más que un recurso de apoyo cuando estas lo requieren. Para muchas trabajadoras sexuales, especialmente aquellas en situación administrativa irregular, la presencia policial es percibida como una amenaza antes que como una vía de protección, y el temor a la deportación o a sanciones legales desincentiva la denuncia de agresiones, creando un clima de impunidad en el que la violencia puede perpetuarse sin consecuencias para los agresores. Terminamos esta sección con la reflexión de Annie Hill (2016) sobre las redadas policiales:

Aunque las redadas policiales se basan en la premisa de que hacen visible lo invisible (exponiendo el mundo oculto de la trata), la redada de Cuddles en realidad hace invisible lo visible. Es decir, la redada policial oculta la represión de las trabajadoras sexuales a simple vista al mostrarla, pero enmarcándola como el rescate de «esclavas sexuales». Las redadas parecen producir finales felices, mostrando el momento cul-

minante de la liberación de las mujeres, pero es a través del cierre narrativo que encubren la discriminación contra las trabajadoras sexuales y el modo represivo de control. A través de la exclusión, las experiencias de daño y violaciones de derechos de las mujeres desaparecen de la vista (Hill, 2016).

RELACIONES LABORALES Y MALAS PRÁCTICAS

Hasta ahora hemos analizado el acceso, las normas y expectativas, así como aspectos como la salud, la seguridad y las relaciones con la policía. En este apartado nos centraremos en las relaciones laborales con los terceros y en las implicaciones que tiene la informalidad en estos vínculos.

Las relaciones laborales entre los terceros y las participantes de la investigación son diversas entre sí: «Hay mamis muy bien con las chicas, es que todas las mamis han sido trabajadoras sexuales, y ellas ahora es que cogen el piso, pero hay unas que se olvidan» (Crysta, piso). Pueden ser profesionales, tal y como lo describe Yvanka: «Yo diría que mi relación con los jefes era neutral, profesional y correcta» (Yvanka, club), pero también pueden ser «explotadoras» (Gala, piso). Consideran que, en general, esta explotación no se manifiesta a través de coacción directa o amenazas explícitas, sino mediante condiciones precarias y abusivas. En esta línea, el Magistrado Joan Agustí (2015) ha destacado la evolución jurisprudencial de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, que ha derivado en una interpretación menos restrictiva del delito de proxenetismo, estableciendo una distinción fundamental entre los actos de violencia, coacción o intimidación, y la obtención de beneficios económicos derivados de la prostitución ajena, en los cuales se pueden dar condiciones de explotación laboral (Agustí, 2015).

Lo que está haciendo esta mujer, el 50 %, es una explotación. Que vienen chicas jóvenes, hacen su plaza de 20 días, ella se lleva de casa el 50 %, y encima no le dan comida (Camila, piso).

Me siento explotada muchas veces... Que tú trabajes y se lleven el 50 % de lo que tú ganas... (Gala, piso).

Pero hay dueños de pisos que no tienen ninguna contemplación contigo, pues, el 50 %, y a veces te cobran hasta limpieza (Karina, piso).

Nuestros hallazgos coinciden con otras investigaciones que han documentado la complejidad de las relaciones entre las trabajadoras sexuales y los terceros, evitando enmarcar a todos los involucrados en un mismo perfil de «explotación» o «control» (Bruckert & Law, 2016). Los resultados del estudio han señalado que algunos terceros pueden desempeñar un papel positivo, ofreciendo condiciones que facilitan el desarrollo del trabajo:

Esa señora pone a las chicas como unas reinas. Su cuarto lindo, su aire, si está el día frío, su calefacción, su ventilador, sus habitaciones impecables, su televisor, comer bien. Dicen que está presa. No sé, me duele porque era buena jefa (Rosa, club).

Hay dueños que son muy buenos y dueños que no lo son tanto. Yo creo que la mentalidad del empresario ha cambiado bastante los últimos años, han pasado de ser chuloputas a empresarios. La ley está muy encima de ellos, sobre todo en los clubs (Erkaitz, distribuidor de drogas).

Con todo, se han identificado casos en los que estos actores ejercen formas de explotación. En el caso del trabajo sexual, la posibilidad de sufrir condiciones laborales abusivas se ve

intensificada por la criminalización de las trabajadoras. Al empujar la industria a la clandestinidad, la aleja de supervisión por parte de organismos laborales, y deja a las trabajadoras sin acceso a recursos básicos para denunciar. En los clubes, como hemos visto en el marco legal, las trabajadoras tienen la posibilidad de recurrir a la inspección de trabajo, y en muchos casos las resoluciones resultan favorables para ellas (aunque, como hemos visto en el caso de Evelin, no resulta sencillo demostrar ante un juez que existe una relación laboral, en un contexto en el cual la prostitución no es objeto de relaciones laborales). Lo mismo puede aplicarse a los salones de masaje, donde la actividad está vinculada a un establecimiento registrado y bajo licencia. Pero la inspección de trabajo es mucho más compleja en el caso de agencias y pisos, dado que estos espacios no suelen estar registrados como negocios (como hoteles, centros de masaje o bares), sino que operan dentro de viviendas privadas, y en el mejor de los casos las trabajadoras tienen un contrato de alquiler por la habitación.

Algunos terceros han sido señalados por prácticas de publicidad engañosa, alterando las descripciones físicas de las trabajadoras sin su consentimiento o presentándolas con características irreales para atraer clientes (diferente edad, peso o altura). Esta práctica antiética puede afectar en la relación entre la trabajadora y el cliente en el tiempo que dura el servicio, produciendo mayor presión en la trabajadora.

Siempre se ponía una cantidad de Photoshop... Muchos clientes se quejaban de que era engañoso porque luego en persona no eran como en los anuncios (Lara, encargada de salón de masaje).

En el caso de Sofía, explica cómo la imagen de la «latina exótica» es utilizada como reclamo comercial, pero a la vez opera como una barrera cuando no encaja con los estereotípos que los clientes o empleadores esperan:

La idea de lo que significa ser latina varía según la percepción de cada quien. Por ejemplo, me pasó una vez que me pidieron que bailara, y casi me muero, porque yo soy todo lo contrario a la idea estereotipada de una latina bailarina. Entonces, el racismo también se manifiesta en esas expectativas, como si por ser racializada y tener una cultura medianamente latina, tuviera que cumplir con ciertos clichés (Sofía, salón de masajes).

En el apartado de seguridad se ha señalado la necesidad de establecer protocolos adecuados para prevenir exposiciones de riesgos que son evitables. El trabajo sexual no es una actividad inherentemente violenta, y los terceros pueden favorecer un control del entorno para reducir los riesgos a robos y agresiones. Entre estos protocolos, se encuentran no aceptar a clientes bajo el efecto de sustancias, clientes agresivos o que previamente han sido reportados por las trabajadoras como abusivos. Los terceros no siempre priorizan la seguridad de las trabajadoras frente a los ingresos económicos, y esto constituye una mala práctica laboral. Lina cuenta que fue contratada para un servicio de varias horas con un cliente fuera del país, aseguró que la agencia conocía el perfil del cliente y sabía que consumía y podía comportarse de manera violenta. Aun así, no recibió ninguna advertencia:

Me engañaron, pusieron en peligro mi seguridad y encima se llevaron su 50 %. Ellas me dieron mucho trabajo hasta que pasó eso y decidí no trabajar nunca más con ellas [...]

Quieren llevarse su dinero y se la pella porque la que pone su seguridad eres tú y dan por hecho que este trabajo es así (Lina, agencia).

Afirmar que el trabajo sexual siempre conlleva violencia sexual elimina cualquier responsabilidad de los empleadores en la toma de conciencia y protocolos para reducir las situaciones de riesgo. Implica también la asunción de que las trabajadoras sexuales pueden ser acosadas y agredidas como parte de su trabajo por los clientes, la policía y los empleadores. Evidentemente, el trabajo sexual es un trabajo, y las agresiones dentro del mismo constituyen delitos. Las trabajadoras sexuales tienen sexo a cambio de dinero, pero eso no implica que en su entorno laboral puedan ser sometidas a violencia sexual: insinuaciones sexuales, comentarios o bromas obsenas, tocamientos o sexo sin su consentimiento. Carla describió el acoso sexual que sufrían por parte de su empleador en su lugar de trabajo:

El dueño era bastante desagradable. Llegaba, abría la puerta y: «¿Quién quiere follar conmigo? ¿Quién me quiere comer la polla? ¿Quién se mete conmigo en la 2?» Nos trataba como objetos (Carla, salón de masaje).

En el mismo salón de masajes, relató otro episodio de violencia sexual por parte de una de las empleadoras:

Estábamos en el centro, me senté en el sofá, y se sentó mi jefa. Me empezó a tocar el muslo. Me levanté y me senté en la silla. Me sentí tan incómoda (Carla, salón de masaje).

En otra ocasión, una participante del grupo focal relató haber sufrido acoso sexual en un club. Comentó que el tercero había desarrollado una fijación hacia ella y que, cada vez

que regresaba al lugar, era objeto de comentarios sexuales e inapropiados. Como hemos visto, las trabajadoras son consideradas en la mayoría de casos como huéspedes dentro de estos establecimientos, por lo que algunas de ellas deciden ir y volver, sin mantener una estabilidad semanal en el lugar. Dada que esta era la estrategia de Crysta, el empresario del local decidió cobrarle una suerte de «fianza» con el objetivo de mantenerla en el club durante más tiempo:

Me dice: «Te voy a dejar volver», porque se enfadaba conmigo como si fuera mi marido. Y, ¿sabes qué me dice? «Sí, pero el primer pase me lo voy a quedar. Los tres primeros pases. Porque, como tú vas y vienes, si te vas en menos de un mes y no cumples la plaza, me quedo yo el dinero». Me dijo que los tres primeros pases eran mi fianza. Pero, ¿por qué la fianza? (Crysta, club).

Una forma de agresión sexual, aunque reportada en menor medida, ocurrió principalmente en agencias y salones de masajes. Consistía en que el primer cliente que atendía la trabajadora sexual al iniciar su jornada por primera vez en el local era el empresario del establecimiento, que ella no conocía previamente, o un conocido del empresario, cuya finalidad era «probar» si la trabajadora cumplía con los estándares. Durante ese mismo servicio, el hombre aprovechaba la oportunidad para realizar solicitudes fuera de las normas, como pedir su contacto personal, con el objetivo de evaluar si la trabajadora seguiría o no las reglas establecidas. Al concluir el servicio, la trabajadora descubría la verdadera identidad de la persona, lo que generaba en ella un sentimiento de humillación y engaño. Lo más perverso de este engaño, es que en una ocasión una encargada de un salón de masajes señaló

que, en la entrevista inicial, una de las empresarias dibujaba la empresa como un lugar «gestionado por mujeres»:

Ella pinta el local como si fuese un lugar todo gestionado por mujeres, y repite esa frase constantemente. Incluso a mí, que era encargada y sabía que había un jefe, me vendió la idea de que «esto es un sitio entre mujeres, nos cuidamos, somos amigas, nos vamos de copas». A una chica que llega para ser masajista, le hace la entrevista vendiéndole esta imagen, pero cuando empieza a trabajar, el jefe entra como falso cliente para evaluarla. Si le gusta su trabajo, se queda; si no, la echa. Pero no sabes que ese chico es tu jefe. Luego, después del servicio, el jefe sale, entra con las llaves y te dice: «Sorpresa, soy tu jefe» (Lara, encargada de salón de masaje).

En otros casos, las agresiones ocurren a manos de personal que, en teoría, debería garantizar la seguridad de las trabajadoras. Sofía relata un episodio en el que un miembro del equipo de seguridad de un club aprovechó su posición para agreddir:

Uno de los seguratas me llevó a la habitación, cerró la puerta y me besó. Me quedé tesa. No supe reaccionar. ¿A quién me quejo? Si se supone que el que te protege es el que te está violentando (Sofía, club).

En Nueva Zelanda el trabajo sexual está despenalizado desde 2003 y las trabajadoras sexuales están incluidas dentro de la «Ley de Salud y Seguridad en el Empleo», lo que significa que sus condiciones laborales están al mismo nivel que cualquier otro sector. Esta inclusión permite, por ejemplo, que las trabajadoras puedan denunciar a sus empleadores en caso de sufrir acoso sexual en el entorno laboral, porque se entiende que la agresión sexual no es un riesgo laboral, es un delito (Abel & Armstrong, 2022).

Por otro lado, si bien la discriminación verbal no fue una de las formas de abuso más reportadas, parece que algunos comentarios despectivos no se dirigían directamente hacia la trabajadora, sino que eran expresados por terceros mientras conversaban con otras trabajadoras o con las encargadas. Lara explicó que el empresario del establecimiento discriminaba verbalmente a una trabajadora sexual debido a su cuerpo:

Una de las chicas era una chica muy masculina, entonces él siempre decía que parecía una chica transexual [como un insulto]. Tenía una operación de pecho que le salió mal, tenía un poco de barriga. Entonces, él la trataba muy mal, muy mal. Y muchas veces le decía: «No te pases, porque si yo te echo, no tienes trabajo». He tenido que llamarle la atención (Lara, encargada de salón de masaje).

Los salones de masajes eróticos a menudo refuerzan el estigma y cierto elitismo en la prostitución, señalando a sus trabajadoras que no son prostitutas, sino masajistas. Sin embargo, buscan en ellas habilidades asociadas a un servicio sexual más allá de la masturbación, como ser cariñosas y permitir el contacto con todo el cuerpo. En el mismo local que se promocionaba como un «espacio seguro porque era gestionado por mujeres» y donde se alentaba a las masajistas a distanciarse del trabajo sexual, uno de los motivos de despido podía ser no ser lo suficientemente «sexual»:

Una vez que no le gustó una chica [al jefe], todo lo que se refería hacia ella era como una siesa por no guarrear lo suficiente con él. Era una cosa muy desagradable de escuchar, porque es el primer día de una chica que nunca ha trabajado en esto, o tiene miedo, o está cortada, o no sabe muy bien por dónde tirar. Entonces, claro, tener que despedir a

alguien porque no has estado suficientemente a gusto con el cliente... (Lara, encargada de salón de masaje).

A esto se le añade que ni el contexto de informalidad del sector ni la naturaleza sexual del trabajo justifican comportamientos inapropiados o la falta de profesionalidad por parte de los terceros. Sin embargo, a menudo se hace uso de estas características para establecer relaciones informales con las trabajadoras, creando un ambiente en el que las insinuaciones sexuales, el contacto físico inapropiado o las bromas de carácter sexual se normalizan. La normalización de estos comportamientos en el trabajo no solo afecta a las trabajadoras sexuales, sino también a las encargadas de los establecimientos. Una de ellas comentó:

Por mucho que esto sea trabajo sexual, yo soy una persona profesional y a mí no me puedes tratar como si fuieras mi amigo. No puedes hacer bromas o chistes de carácter sexual que yo no te he invitado a hacer. No es humor. Eso es acoso laboral. Que tu jefe te ponga la polla en la cara no es humor (Lara, encargada de salón de masaje).

Por otro lado, dentro de ciertos establecimientos, la distribución del trabajo y la asignación de clientes no es equitativa. Habitualmente, son los clientes quienes eligen con quién desean contratar un servicio, pero en algunos contextos, como en las agencias, son los encargados quienes tienen el control sobre la asignación, lo que puede derivar en prácticas de favoritismo o en la exclusión de ciertas trabajadoras:

La encargada, en principio, no se publicitaba. O sea, la encargada era solo la encargada y punto: teléfono, que el local esté bien, y se acabó. Pero hubo un momento en que se metió como trabajadora. Además, tenía el teléfono ella,

se llevaba a los clientes para ella y nos los pasaba ya cuando estaba reventada (Amanda, agencia).

En Ibiza, por ejemplo, donde llegué, las encargadas que había allí, todos los buenos clientes se los llevaban ellas (Paula, club)

En algunos pisos, la asignación de clientes sigue una lógica de presentaciones, donde el cliente elige con quién desea contratar el servicio, lo que también genera diferencias notables entre quienes son seleccionadas con frecuencia y quienes pueden pasar turnos enteros sin recibir trabajo:

Si hay una buena dueña del piso, entonces si alguna ha trabajado, ya se ha hecho 5 o 6 clientes, pues se presentan a las otras chicas que no han trabajado, porque todas tienen derecho a trabajar (Karina, piso)

No todas las relaciones laborales son negativas, y a menudo algunas encargadas favorecen un mayor grado de autonomía, especialmente en aquellos casos donde las trabajadoras quieren rechazar a un cliente, a pesar de las directrices impuestas por la administración:

Ahí sí que es obligatorio ducharse antes del masaje [los clientes], pero hay personas que, por mucho que se duchen, pues... Entonces, yo entendía que muchas chicas dijeran que no querían pasar con ese hombre porque no les daba buena espina. Yo lo aceptaba, pero mi jefe no (Lara, encargada de salón de masaje).

Con respecto a los contratos de trabajo, consultamos al personal no trabajador sexual y a los terceros acerca de los mismos. Son las trabajadoras sexuales quienes sostienen la economía de los negocios asociados a la industria del sexo, siendo su trabajo el pilar fundamental que permite la cober-

tura de los gastos inherentes al funcionamiento de los locales. En ausencia de sus servicios, la viabilidad de dichos establecimientos sería insostenible. El personal no trabajador sexual entrevistado tenía contrato de trabajo, no siendo así en el caso de las trabajadoras sexuales. Al ser preguntada sobre si las trabajadoras de su club desearían contar con un contrato laboral, Alexandra no dudó en reconocer que, efectivamente, estarían interesadas:

Sí quieren eso ellas. Es una manera de que tú tengas tu tarjeta sanitaria, no tener que venir vosotras y solucionar esos problemas, que se encarguen ellos de que una persona que está en alta pues que tenga sus derechos. Como los que estamos trabajando, pues que ellas puedan beneficiarse de eso también, de que el día de mañana si quieren comprarse una casa puedan pedir un crédito (Alexandra, encargada de un club).

Xabier, por su parte, reconoció que las únicas empleadas con contrato en el club eran el personal de limpieza y cocina, mientras que el resto de las trabajadoras, aquellas que prestan servicios eróticos, no contaban con ningún tipo de contrato. Admitió que, en otros locales que había gestionado sí se realizaban contratos, aunque aclaró que estos se hacían como un favor a las trabajadoras, reafirmando así la postura de considerarlas como meras huéspedes o trabajadoras autónomas, sugiriendo que, en caso de hacer contratos, son ellas quienes deben pagar los gastos asociados a la Seguridad Social. En sus propias palabras:

Yo tuve chicas contratadas, claro que sí. Chicas que me dijeron: «Oye, a ver, ¿tú me puedes dar de alta?». Yo te doy de alta, no hay problema ninguno. Hay comunidades autóno-

mas que ya lo exigen, aunque sea como hotel, la inspección de trabajo te exige tenerlas aseguradas como relaciones públicas, como camareras. Hay locales donde ellas mismas te lo piden como un favor. Pero si están trabajando para mí, en teoría, lo tengo que pagar yo. En teoría. Hay locales que les cobran la Seguridad Social a las chicas. Pero a mí, por ejemplo, esa parte no me interesa mucho porque en realidad trabajan como autónomas para la empresa y trabajan en tu local (Xabier, encargado de un club).

Como hemos visto, se han dictado sentencias que instan a los clubes a formalizar contratos laborales para las trabajadoras sexuales. Ante esta exigencia, Lucas, empresario de un club, expresó su inconformidad con la obligación de registrar a las trabajadoras en la Seguridad Social:

En una red de documentos fuimos a hablar con la Seguridad Social y la Seguridad Social nos dijo: si la ley da hasta 4 horas de contrato, los dejamos en paz. Es que cada redada son entre 40 000 € y 60 000 € que nos meten de deuda, por cada mujer que tengamos de multa. ¿Por qué? Porque si están legales son de 3000 € a 6000 €, y si no, son 10 000 € (Lucas, empresario de un club).

Por otro lado, la falta de registros escritos sobre los pagos dificulta el reconocimiento de la relación laboral. Pongámonos en la circunstancia de que un cliente ha pagado a la trabajadora a través del datáfono del club, pero que la administración del club no ha devuelto ese dinero a la trabajadora. En ese caso, al no existir comprobantes ni constancias formales, a las trabajadoras sexuales les resulta casi imposible demostrar cuánto han ganado o reclamar lo que les corresponde. Los acuerdos suelen ser verbales, lo que significa que los terceros tienen el control sobre los registros internos y

pueden decidir cuánto se ha generado y cuánto se les debe pagar, como fue el caso de Paula:

Yo estaba haciendo más de 12 horas diarias, y encima sin pagarme 800 € de mierda. Yo no podía dormir. Verdaderamente allí ya llegó un punto que yo ya no podía más. Yo ya quería cobrar e irme, pero claro, sin cobrar no me quería ir. A día de hoy aún no me ha pagado lo que me debe (Paula, club).

Para finalizar las entrevistas con los terceros, se les preguntó sobre cómo deberían ser las relaciones entre las administraciones de los locales de comercio sexual y las trabajadoras sexuales. Como hemos señalado anteriormente, el funcionamiento y sostenibilidad económica de un club dependen directamente del trabajo de las trabajadoras sexuales. Son ellas quienes generan ingresos al atraer la atención de los clientes, incentivando el consumo de bebidas en el bar y contribuyendo a la distinción del establecimiento frente a otros negocios de hostelería. A diferencia de un bar convencional, en estos clubes la presencia de trabajadoras sexuales es el principal atractivo que define su modelo de negocio. Además, ellas asumen costos adicionales, como el pago de habitaciones e insumos. A pesar de esta realidad, encontramos que algunos terceros se resisten a reconocer la contribución económica de estas trabajadoras a sus negocios. En el contexto de las entrevistas realizadas, cuando planteamos la posibilidad de formalizar contratos que reconocieran su trabajo, en un posible marco de derechos laborales, un propietario expresó su escepticismo ante la idea de incorporarlas legalmente a su plantilla:

Si a mí me dice el gobierno: «Bueno, usted puede contratar a estas personas y que trabajen aquí», pero ¿qué beneficio

tengo yo? Es que eso es lo que quiero saber yo. Porque a mí una camarera me da el beneficio que hace su trabajo, vende las copas y yo gano dinero. La recepcionista vende su sábana, la cocinera hace la comida, el portero está de seguridad. Pero una chica, ¿qué beneficio me da? (Lucas, empresario de un club).

Aunque su presencia es esencial para el funcionamiento del negocio, el propietario no las reconoce como trabajadoras productivas en los mismos términos que al resto del personal. Formalizar contratos supondría garantizar derechos laborales, asumir cargas fiscales y reconocer una relación de subordinación que, en muchos casos, los empresarios prefieren evitar. Así, a pesar de que la presencia de trabajadoras sexuales constituye el eje central del modelo de negocio, algunos empresarios intentan desvincularse de cualquier responsabilidad legal sobre su actividad.

Resulta particularmente llamativo cómo Lucas sostenía el argumento de que contratar a las trabajadoras sexuales no sería rentable, al mismo tiempo que reconocía tener una deuda de 100 000 € precisamente por no haberlas contratado. El costo de las sanciones impuestas por no regularizar el empleo de las trabajadoras representa una carga financiera significativa para el empresario, lo que pone en cuestión la supuesta falta de rentabilidad de su contratación.

Otros empresarios expresaron que la seguridad jurídica resultaba preferible a un escenario caracterizado por la ambigüedad y el riesgo legal. En este sentido, la principal motivación de los entrevistados residía en la necesidad de minimizar y reducir la exposición a sanciones, fiscalizaciones y operativos policiales:

Me gustaría que las trabajadoras tuvieran seguridad y fueran dadas de alta, que las empleadoras también tuvieran respaldo y no nos persiguiera la policía. Las prostitutas son personas que deciden trabajar y no deberían estar expuestas a peligros. Se podrían hacer contratos y darles los derechos que merecen. Yo prefiero eso a estar escondida y con miedo de la sociedad, la política, todo lo que trata de hacer daño a este tipo de género. ¿Tú sabes lo que es tener un piso y estar siempre escondida? (Sindy, ex dueña de un piso).

Paralelamente, otros expresaron su disposición a considerar la instauración de contratos laborales, siempre que estos contemplaran una estructura de remuneración proporcional a los ingresos percibidos por las trabajadoras a través de su clientela.

REDES DE APOYO Y RESISTENCIA: SOLIDARIDAD EN EL TRABAJO SEXUAL

A lo largo del documento hemos analizado las condiciones de precariedad y la falta de protección que enfrentan las trabajadoras sexuales. Este apartado está dedicado a las relaciones, los vínculos y las prácticas de cuidados entre las trabajadoras que se han evidenciado a lo largo de la investigación. Frente a la narrativa habitual que reviste sus relaciones en una suerte de competitividad constante, las prácticas de solidaridad son más habituales de lo que en un inicio parece evidente. Hemos encontrado que esta red de apoyo se extiende desde la defensa de las condiciones laborales hasta en el compañerismo del día a día. Las trabajadoras, a menudo, no dudan en confrontar al empleador cuando consideran que está imponiendo normas injustas o ejerciendo presión para que acepten condiciones de trabajo inadecuadas:

Los hombres se quejaban: «No, no me quieren hacer esto». [La encargada decía:] «Aquí se viene a trabajar, no vale ni para eso». Entonces, un día, nosotras, cabreadas, le dijimos: «¿Por qué tú no entras a hacerlo? Si te llevas fácil el dinero». Entonces, ahí salimos discutiendo con ella, porque cada persona trabaja como ella trabaja y hay que respetarla (Camila, piso).

Nos querían obligar a aceptar ciertos servicios sin negociar. Un día nos hartamos y dijimos que no, que si querían eso, que lo hicieran ellas. Nos unimos todas y logramos que dieran marcha atrás (Evelin, club).

Las trabajadoras sexuales con más experiencia en el comercio sexual han señalado que a medida que pasa el tiempo, resulta más sencillo establecer límites con los clientes y conocer cuándo un cliente puede ser potencialmente problemático. Este conocimiento es fruto de la experiencia, pero también parte del aprendizaje entre pares. El desarrollo de estas habilidades resulta fundamental para prevenir experiencias negativas, como explica una trabajadora, con el tiempo ha aprendido a rechazar aquellas propuestas que comprometen su salud: «No hago todo por dinero. Si un cliente me dice “quítame la goma que te doy 1000 €”, le digo “no, cariño”. Esto es un círculo, a cuántas más se lo habrás pedido» (Lucía, club).

En este contexto, las trabajadoras con mayor trayectoria subrayan la necesidad de desarrollar estrategias que permitan anticipar y evitar situaciones de riesgo. Entre estas, destacan la importancia de mantener tarifas estables y resistir la presión de reducirlas, dado que la devaluación de los precios no solo precariza su trabajo individual, sino que también contribuye a la normalización de precios bajos dentro del sector.

Además, ante la ausencia de protección, las trabajadoras sexuales han desarrollado estrategias de alerta que les permiten mitigar riesgos y anticiparse a situaciones potencialmente perjudiciales. Entre estas prácticas, resulta especialmente relevante compartir información entre compañeras. La advertencia sobre clientes problemáticos —ya sea por su comportamiento intrusivo, su tendencia a evadir el pago o sus intentos de transgredir límites previamente establecidos— constituye una herramienta fundamental de autoprotección. En este sentido, el uso de plataformas de mensajería instantánea como WhatsApp o Telegram ha facilitado la creación de redes de apoyo donde las trabajadoras reportan experiencias negativas, no solo en relación con clientes, sino también con empleadores o arrendadores de espacios de trabajo, permitiendo a otras compañeras tomar precauciones ante posibles abusos. Esta dinámica de «alerta interna» contribuye a evitar la reiteración de situaciones indeseadas y refuerza la capacidad de negociación de las trabajadoras.

Había clientes pesados, de los que ya sabíamos que solo venían a observar y a tocar gratis a las chicas. De esos, solíamos avisar a todas las chicas nuevas para que no caigan en la trampa y no se acerquen a él. Eran tan exigentes: «¿Y qué me vas a hacer? ¿Y te puedo hacer esto?». Pero, ahora que lo pienso, era un paraíso para ellos. Antes sí que había variedad. Y todavía estaban eligiendo y, no sé, exigiendo (Ivanka, club).

Si alguna ha tenido una mala experiencia con un cliente, enseguida lo comenta en el grupo. Así, cuando ese hombre vuelve a venir, ya sabemos qué esperar y podemos decidir si queremos atenderlo o no (Aisha, piso).

Este entramado de advertencias opera como un mecanismo de autodefensa y se consolida como una estrategia de protección complementaria. Si bien no constituye un sistema infalible ni sustituye la necesidad de una protección más estructurada, la transmisión de conocimientos y la construcción de redes de apoyo entre trabajadoras se revelan como herramientas fundamentales para la gestión de riesgos en el entorno laboral:

Nos defendemos entre nosotras, tranquilamente nos defendemos entre nosotras y ya. Nos avisamos por el móvil, o cuando, por ejemplo, pasa media hora y pasan cinco minutos de media hora, te llaman al móvil. O sea, se avisan o se suben arriba a verificar si estás bien (Mónica, club).

Asimismo, varias trabajadoras han señalado la solidaridad como una responsabilidad intrínseca, una suerte de pacto tácito fundamentado en la premisa de que el apoyo mutuo es una necesidad imperativa dentro del sector. Lo describen como «algo entre mujeres», un compromiso implícito basado en la certeza de que, en ausencia de dicha red de apoyo, la vulnerabilidad individual se acentúa: «Si no podemos contar entre nosotras, entonces no podemos contar con nadie» (Camila, piso).

Este principio se materializa en episodios concretos frente a intentos de abuso por parte de clientes. Sofía relata un caso en el que una compañera, al no haber exigido el pago por adelantado, se vio enfrentada a la negativa del cliente a remunerar sus servicios. Ante esta situación, las trabajadoras reaccionaron articulando una estrategia de presión conjunta hasta conseguir que el pago fuera efectuado:

No la podemos dejar sola. Somos más que ellos, era un grupo de chavalines. Me acuerdo que empezamos hasta a decir, «tú verás lo que haces, yo saco el móvil ahora mismo, yo te grabo. Tenemos amigas, te grabamos, yo te difundo, a mí me da igual, porque ya saben que somos putas, a nosotras nos da igual el vídeo, encima te hacemos quedar mal. Mira cómo has tratado a una chica, ¿qué clase de hombre eres?». Bueno, yo qué sé, le dimos en el ego, y hasta sus amigos se quedaron: «Tío, pero ¿cómo haces eso?» Entonces, a mí, te juro que en ese momento el ego de mujer me pudo. Ya fue como que dije «que no me da la gana, porque no se puede consentir esto en este negocio» (Sofía, club).

Otra manifestación de este apoyo mutuo se evidencia en la práctica de derivación de clientes entre trabajadoras sexuales como una forma de distribución equitativa de ingresos. Por ejemplo, tras haber atendido a un cliente, una trabajadora puede sugerirle que escoja a una compañera que aún no ha logrado trabajar ese día:

Tienen una cosa entre ellas de que si una no ha trabajado varios días, pues inténtalo, inténtalo. Y se animan unas a las otras y venga, ahí, porque saben que tienen necesidades. Entonces intentan no quedarse muchas horas para que sus compañeras también lo consigan. Sí, hay mucha amistad entre ellas (Alexandra, encargada de club).

Son unidas, ellas se cuidan entre sí; eso es lo que me gusta de ellas. Se ayudan mutuamente. Si hay uno que paga horas, se avisan entre ellas; no se lo queda solo una. Dice: «¡Vente conmigo!» (Roxana, limpiadora en un club).

Si va a entrar una chica y son muchas horas, le dice a otra que venga un rato con ella. Se ayudan mucho a trabajar, la verdad (Yolanda, camarera en un club).

Del mismo modo, en lugar de competir por la atención de un cliente, algunas trabajadoras optan por ceder la oportunidad a otra compañera que ha tenido menor actividad durante el día o la semana. Esta lógica de cooperación se extiende también a situaciones en las que una trabajadora se ausenta; en estos casos, se establece un acuerdo tácito por el cual sus clientes habituales pueden ser atendidos por otras compañeras en su ausencia:

Estamos ahí todas, y las paraguayas somos muy unidas. Por ejemplo, María tiene muchos clientes y, cuando decide descansar, me dice: «Valentina, hoy voy a descansar. Si viene algún viejito, te vas con él». He entrado varias veces con sus clientes, y es algo habitual (Valentina, club).

Aquí en el piso nos organizamos para que ninguna se quede sin trabajar. Si una ya ha tenido clientes y la otra no, pues le damos paso. Nos ayudamos así, porque sabemos que hay días buenos y días malos (Valentina, piso).

Si nos podemos ayudar entre nosotras, lo hacemos. Si llega una chica nueva y no tiene clientes, pues le digo [al cliente]: «Mira, para que conozcas a una chica nueva». Es para que la chica trabaje, para que no se sienta mal (Elena, club).

Las trabajadoras sexuales también se ayudan compartiendo información que puede ser de su interés, como son los recursos sociales y asociaciones:

Yo fui la que encontré a ustedes, la asociación que te ayuda, y desde entonces, si tengo alguna conocida que necesita orientación, la envío ahí. Siempre les digo: «mira, ahí tienen médicos» (Manuela, club y piso).

El trabajo sexual ha sido representado como un espacio de competencia feroz. Sin embargo, la realidad muestra que,

con frecuencia, emergen complejas redes de apoyo. Las trabajadoras sexuales han desarrollado formas de organización espontánea que han demostrado ser altamente efectivas en la defensa de su bienestar.

En este punto, la cuestión trasciende la mera existencia de redes de solidaridad y se orienta hacia una interrogante fundamental: ¿qué es lo que exigen las propias trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos? La resistencia y el apoyo mutuo, por sí solos, no pueden sustituir los derechos laborales. Así, el análisis de esta solidaridad nos conduce inevitablemente a la siguiente cuestión central: las demandas de las trabajadoras sexuales.

REFLEXIONES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES SOBRE LA POSIBILIDAD DE ABOLIR LA PROSTITUCIÓN EN ESPAÑA

Las cuestiones planteadas en la fase final de las entrevistas tuvieron como propósito indagar su grado de comprensión respecto al marco jurídico vigente y las propuestas legislativas en materia de prostitución. En este sentido, se advierte una significativa disparidad en los niveles de conocimiento sobre el entramado normativo que regula el ejercicio del trabajo sexual en el contexto español. Mientras que algunas entrevistadas poseían un dominio de las disposiciones legales aplicables a su actividad, en su mayoría manifestaron una comprensión más intuitiva de su situación jurídica, sin disponer de un conocimiento técnico preciso. No obstante, en términos generales, todas coinciden en una noción funda-

mental: la prostitución en España se encuentra en un espacio de «alegalidad», lo que implica que su ejercicio no constituye un delito, pero tampoco goza de derechos laborales dentro del ordenamiento jurídico.

Los testimonios de las trabajadoras sexuales que participaron en la investigación ofrecen un análisis profundo sobre su situación actual y sobre las posibles consecuencias de las propuestas gubernamentales orientadas a abolir la prostitución, especialmente aquellas que implican el cierre de sus espacios de trabajo.

Algunas participantes establecieron una intersección entre la criminalización de la prostitución y la exclusión social, particularmente en el caso de las mujeres migrantes. Sus preocupaciones giraban entorno a que la abolición de la prostitución restringiría las oportunidades de generar ingresos para quienes llegan a España sin documentación ni acceso al mercado laboral. En su análisis no plantean la prostitución como un destino idealizado, sino como un recurso ante la falta de oportunidades y un medio para lograr estabilidad económica:

También tú sabes cómo está lo laboral, está bien difícil. Y más si vienes a un país sin papeles, no sabes qué hacer, a dónde vas a tirar. Las chicas lo que buscamos, como yo digo, no es fácil, pero es una salida, una ayuda hasta que tú te regularices aquí y se te abran las puertas (Camila, piso).

Resulta innegable que la clausura de estos establecimientos traería consigo una consecuencia directa: la pérdida de empleo para miles de personas que actualmente desempeñan su actividad en todo el territorio español. Frente a esta situación, las participantes plantearon la siguiente cuestión:

Imagínate, si no hubiera esto, ¿cómo mantendría a mis hijos? Imagínate toda la gente que hay, no hubiera trabajo para todos (Ana, piso).

Sería como una crisis, porque mucha gente depende de esto (Julia, piso y club).

Afecta a mucha gente. Porque en este caso, piensa que hay camareros, recepcionistas, porteros, cocineros, y las personas que se quedan durante el día, los que limpian después del cierre, los que llenan las cámaras, dejan todo preparado. Es mucha gente la que se quedaría sin trabajo, no solo nosotras, las mujeres (Victoria, club).

Los empleos feminizados no solo se caracterizan por salarios bajos, sino también por la frecuente ausencia de contratos formales, lo que dificulta enormemente la posibilidad de regularizar la situación laboral (Juliano, 2002). Además, «la elección del trabajo sexual, el nivel de autonomía personal con el que se haya tomado, así como los beneficios o perjuicios resultantes, varían considerablemente entre unas trabajadoras y otras» (Heim, 2007). Muchas de las mujeres con las que hemos conversado expresan su preferencia por dedicarse al trabajo sexual en lugar de optar por otras alternativas laborales disponibles:

No tengo estudios para decir que voy a conseguir un buen trabajo. Como has visto, los trabajos que he tenido no son trabajos donde pueda decir que gano bien. Son trabajos muy precarios donde se gana muy poco (Victoria, club).

De hecho, en un estudio publicado por CATS en 2024 que contó con la participación de 318 mujeres trabajadoras sexuales, el 89 % estaba contra la prohibición de la prostitución, el 89 % contra el cierre de clubes y pisos, y el 81 % contra la

imposición de multas y sanciones tanto a clientes como a trabajadoras (CATS, 2024). La penalización de los clientes de la prostitución, lejos de erradicar esta práctica, ha demostrado reconfigurarla en formas más precarias y clandestinas. Además, al centrarse en sancionar a los clientes, se incrementa la inseguridad y desprotección de quienes ejercen la prostitución, exponiéndolas a mayores riesgos (Agustín, 2007; Bernstein, 2010; Mac & Smith, 2018; Sánchez, 2022).

Finalmente la prostitución nunca se va a acabar, lo que van a condonar a las mujeres es a trabajar en la clandestinidad, en condiciones peores que las que tienen ahora (Gala, piso).

El trabajo sexual se va a mover *online* [si lo prohíben]. Se va a mover a la clandestinidad, trabajaremos en los pisos y haciendo salidas. Bueno, el trabajo sexual va a continuar, pero en peores condiciones. Más violencia, seguramente, menos podríamos denunciar (Ivanka, club).

Su argumentación sugiere que, en ausencia de espacios de trabajo relativamente seguros y visibles, aquellos clientes u hombres que quieran agredir o abusar de su poder, tendrán mayores oportunidades para actuar con impunidad. En España, esto ha sido ampliamente documentado en estudios que investigan sobre la consecuencia de las medidas de criminalización de clientes en la vía pública. Cuando las trabajadoras sexuales son víctimas de delitos, con frecuencia la policía no actúa o minimiza sus denuncias. Sus testimonios suelen ser ignorados o recibidos con escepticismo por parte de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley (Sánchez, 2022). Persiste una percepción errónea y profundamente dañina de que, debido a la naturaleza de su trabajo, están destinadas a sufrir agresio-

nes sexuales o actos delictivos. Este estigma se basa en la falsa creencia de que su ocupación implica una aceptación implícita de la violencia. Como resultado, los prejuicios se hacen evidentes cuando las fuerzas del orden cuestionan la credibilidad de sus declaraciones, lo que contribuye a la impunidad de los agresores y a la revictimización de quienes denuncian.

Ivanka señaló que una de las principales consecuencias del cierre de clubes y pisos sería la disminución del contacto con las ONG, lo que aumentaría su aislamiento y, por ende, su vulnerabilidad ante la violencia y los abusos. Su afirmación de que «yo no voy a abrir la puerta a nadie» es indicativa del temor generalizado a que la clandestinización del sector conduzca a una mayor exposición al riesgo sin posibilidad de recurrir a mecanismos de protección externos:

Menos contacto con trabajadoras sexuales, menos contacto
me refiero a las ONG, yo no voy a abrir la puerta a nadie
(Ivanka, club).

La percepción de algunas trabajadoras sexuales sobre los intentos de prohibición de la prostitución responden a que estos se producen bajo una lógica paternalista y moralizante, que pretende imponer un marco normativo sobre una actividad, sin consultar a las personas afectadas en su prohibición. En este sentido, la pregunta retórica de Lucía —«¿Por qué tienes que poner una ley si a mí no me afecta?» (Lucía, club)— pone de manifiesto una contradicción inherente en las políticas abolicionistas: la idea de prohibir el trabajo sexual en ausencia de una demanda directa por parte de las propias trabajadoras sexuales:

Es que a mí me parecen todos estos temas exagerados porque no entiendo por qué quieren prohibir. Yo decido sobre mí. ¿Por qué tienes que poner una ley si a mí no me afecta? (Lucía, piso).

El testimonio de Zoe, por otro lado, introduce un matiz fundamental: su percepción de la prostitución como una actividad indigna, pero al mismo tiempo, la afirmación de que su abolición no solucionaría el problema de fondo:

Se siente uno muy mal. No soy yo la única, hay muchas que también se sienten así. Trabajar en esto es lo peor [...] Aunque sea como sea, estamos trabajando, estamos ganando dinero. Si se cierra, ¿qué vamos a hacer? ¿Dónde vamos a ir? (Zoe, club).

Algunos espacios de trabajo a terceros no solo constituyen la fuente económica de miles de mujeres, sino que son, además, lugares donde viven. El cierre inminente de estos espacios implica el desalojo de estas personas que, sin contar con contratos de trabajo ni otras formas de justificar sus ingresos, encuentran especialmente difícil la búsqueda de vivienda. En los planteamientos de abolir la prostitución, esta dimensión no puede ser olvidada: «si somos seis o siete y no tenemos piso, todas vivimos ahí» (Zoe, club). En este sentido, la eliminación de los espacios de trabajo no solo afectaría su capacidad de generar ingresos, sino también a su acceso a la vivienda.

Algunas activistas por los derechos de las trabajadoras sexuales han defendido que los derechos en el trabajo sexual no pueden ser supeditados a la idea de si las trabajadoras «disfrutan o no trabajando». Es evidente que para muchas trabajadoras sexuales este no es un trabajo que implique una realización personal, pero es, de nuevo, una estrategia para evitar

otros trabajos que pueden estar más precarizados: «Sé que es un trabajo, es un trabajo, algunas lo aceptan, yo como que no lo acepto todavía, para mí no es lo que me guste» (Julia, club y piso). No se trata entonces de realizar una valoración moral, sino de dotar a las personas de derechos laborales y civiles para que puedan decidir si quieren cambiar de trabajo. Algo similar sucede en el caso de Julia, quien pone de relieve una paradoja fundamental en la consideración sobre el trabajo sexual: el hecho de que una trabajadora pueda entender esta actividad como indeseable para ella no implica que esté a favor de su prohibición. Camila planteó la necesidad de modificar la legislación en materia de extranjería con el fin de ampliar las oportunidades laborales para las personas migrantes:

No tienen que abolir la prostitución, tienen que darle papeles a la gente para que puedan decidir. Y quien quiera ejercer, que ejerza. Porque eso ya es voluntario de uno. A veces dicen «trata de blanca». A veces ha habido eso hace años, pero ahora yo creo que las mujeres que nos metemos en la prostitución ya sabemos lo que vamos a hacer, no nos engañan (Camila, piso).

El análisis de los testimonios recogidos en este apartado deja en evidencia una constante en las narrativas de las trabajadoras sexuales entrevistadas: la oposición generalizada a la criminalización del trabajo sexual y la preocupación ante las consecuencias de las políticas abolicionistas. Lejos de interpretar la abolición como un mecanismo de protección, muchas trabajadoras perciben estas medidas como una amenaza directa a su estabilidad, seguridad y autonomía.

En lugar de diferenciar entre trata de personas y ejercicio autónomo del trabajo sexual, la criminalización indiscriminada genera un entorno en el que las trabajadoras tienen

menos herramientas para denunciar abusos, y las iniciativas de organización colectiva pueden ser interpretadas como una forma de proxenetismo o incitación a la prostitución. La presión policial, las redadas y el miedo a las sanciones han sido mencionados en los testimonios como formas de violencia institucional que no protegen a las trabajadoras.

Las propuestas legislativas abolicionistas parten de la premisa de garantizar seguridad y protección frente a las violencias sexuales. Estas iniciativas asumen a las trabajadoras sexuales como víctimas y plantean como respuesta el endurecimiento de penas, la tipificación de nuevos delitos y la expansión del poder policial. Sin embargo, «la violencia no se origina allí donde se expone» (Ahmed, 2021). Como consecuencia, se genera una policialización de la vida y una criminalización de quienes más necesitan la garantía de sus derechos. La promesa de felicidad del abolicionismo aborda la cuestión de género, pero pasa por alto otras desigualdades estructurales, como el racismo, la pobreza y las políticas antimigratorias, que son factores centrales en las violencias que enfrentan las trabajadoras sexuales. En este sentido, Tamar Pitch propone que, al hablar de desigualdades, resulta más pertinente referirse a «opresiones» en lugar de «víctimas», ya que las opresiones hacen visibles los daños colectivos sufridos por comunidades enteras, mientras que la noción de víctima remite a una experiencia individual y abre la puerta a distinguir entre quienes «merecen» o no ser reconocidas como tales (Pitch, 2024).

En el contexto español, numerosos estudios han evidenciado el fracaso de los modelos prohibicionistas y abolicionistas (Arella *et al.*, 2007; Heim, 2007; CATS, 2014; Riope-

dre, 2016; Barcons & Torres, 2018; Arce & Bodelón, 2018; Villacampa, 2020; Tarantino, 2021; Sánchez, 2022; Meneses, 2023). Paralelamente, un número creciente de organismos internacionales ha alertado sobre la ineeficacia de abordar la prostitución desde una perspectiva penal. En su lugar, recomiendan enfoques basados en la reducción de riesgos, como la despenalización del trabajo sexual, entre ellos Amnistía Internacional, la Alianza Mundial Contra la Trata, Human Rights Watch, ONUSIDA y la OMS.

CONDICIONES LABORALES JUSTAS: LAS DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES

Para concluir el análisis de los resultados de esta investigación, se realizaron tres grupos focales con el objetivo de indagar cuáles son las condiciones que las trabajadoras sexuales consideran justas para el ejercicio de su actividad. A lo largo de este estudio se ha evidenciado que no conforman un grupo homogéneo en cuanto a su vínculo con el trabajo sexual. Mientras algunas lo ejercen como una actividad temporal a la que han recurrido en situaciones de necesidad económica, otras lo consideran una opción laboral preferible frente a las condiciones precarias que enfrentan en otros sectores.

No obstante, más allá de las diferencias individuales en la manera en que perciben el trabajo sexual, las entrevistadas coinciden en un aspecto central: la necesidad de establecer condiciones laborales justas que les garanticen mayor seguridad, estabilidad y autonomía en el ejercicio de su actividad. A partir de aquí, el análisis se orienta a responder una pregunta clave: ¿cuáles son las principales demandas de las trabajadoras sexuales?

A las participantes de los grupos focales se les pidió que identificaran y escribieran distintas categorías relacionadas con las condiciones laborales que desearían mejorar. No se estableció un límite en la cantidad de aspectos a señalar, de modo que cada una pudo expresarse con libertad. En este marco, el número de características mencionadas varió entre dos y nueve por participante.

En cuanto a los resultados, se generaron distintas categorías mediante la agrupación de características similares —por ejemplo, «higiene» y «seguridad»—, a partir de las cuales se calcularon tanto la frecuencia de mención como el porcentaje correspondiente, tal como se muestra en la «Tabla 1».

La categoría más mencionada fue «Precios justos», con un 76,5 % de las respuestas, lo que refleja que una proporción significativa de las participantes considera la equidad en la remuneración como una prioridad en la mejora de sus condiciones laborales. En segundo lugar se encuentra la categoría «Higiene», con un 70,6 %. Asimismo, «Horarios» y «Relaciones y buen trato» registraron porcentajes relevantes, con un 64,7 % y un 58,8 % respectivamente, lo que sugiere que tanto la posibilidad de organizar los tiempos de trabajo para disponer de tiempo libre como la existencia de un entorno laboral basado en el respeto y el compañerismo son aspectos valorados por las trabajadoras.

Por otro lado, las categorías «Inclusión de servicios» y «Salud» obtuvieron porcentajes más bajos, con un 35,3 % y 29,4 %, respectivamente, mientras que la categoría con menor frecuencia de mención fue «Contrato y beneficios sociales», con un 11,8 %.

La «Tabla 1» muestra los resultados de los tres grupos focales, en las cuales participaron 17 trabajadoras sexuales:

CATEGORÍA	EJEMPLOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (SOBRE 17)
Precios justos	Mejorar el porcentaje, 70-30 %, porcentajes justos	13	76,5 %
Higiene	Hacer cambio de sábana, cuidar la higiene de los clientes, mejorar la higiene	12	70,6 %
Horarios	No hacer 24 horas, regular los horarios de descanso, tener día libre	11	64,7 %
Relaciones y buen trato	Tener más empatía con las chicas, recibir un buen trato, más compañerismo	10	58,8 %
Inclusión de servicios	Incluir la comida en los pisos, que la comida sea mejor, incluir preservativos	6	35,3 %
Salud	Sexo con protección tanto oral como penetración, usar protección, usar el preservativo	5	29,4 %
Miscelánea	No poner cámara en el cuarto, tener privacidad, que no se devuelva el dinero al cliente	5	29,4 %
Seguridad	Poner guardia, botón del pánico, más seguridad	3	17,6 %
Consentimiento	Escoger los clientes, poder decir no	3	17,6 %
Contrato y beneficios sociales	Tener Seguridad Social, contrato de trabajo	2	11,8 %

TABLA 1 (PÁGINA ANTERIOR)

Categorías atribuidas a mejoras en las condiciones de trabajo (2024)

Tras la recopilación de sus sugerencias, se llevó a cabo un proceso de lectura y análisis en el que las participantes debatieron sobre las distintas propuestas de mejora. A pesar de que la cuestión de los contratos laborales fue mencionada con menor frecuencia en las respuestas escritas, durante las discusiones emergió como un tema de interés y debate. Se identificó que muchas participantes no habían considerado inicialmente esta opción, no por falta de relevancia, sino debido a un desconocimiento sobre la viabilidad de su implementación y las implicaciones legales y administrativas que conllevaría su formalización.

Las participantes plantean que un marco efectivo podría diseñarse a partir del análisis de modelos implementados en otros países donde el trabajo sexual cuenta con reconocimiento legal. Según una de las trabajadoras, la legalización permitiría establecer «ciertas normas» y favorecer un entorno laboral más seguro, reduciendo los abusos por parte de los empleadores, quienes en la actualidad «se llevan lo más» de las ganancias generadas:

¿Tú sabes lo que representa para un empresario de trabajo dar de alta, por ejemplo, a 30 personas? Les favorece. El problema, yo pienso, es el «no voy a pagar». O sea, si nosotras les estamos dando un beneficio, pero ellos quieren seguir con todo eso que se llevan... Conmigo pueden ganar 1000 € en una noche (Lucía, club).

Te cobran el 50 % y no te dan nada, ni seguridad, ni contrato, ni nada. Nosotras lo trabajamos, nosotras lo ganamos, pero ellos se quedan con la mitad. ¿Y por qué? ¿Por poner una cama y una habitación? Es injusto (Hilda, club).

Algunas participantes señalaron que la distribución actual de los ingresos —en la que el empresario recibe el 50 % de los beneficios— no es justa. Para que las condiciones sean aceptables consideran que la repartición implicaría que las trabajadoras reciban al menos el 60 % de los ingresos, mientras que el 40 % restante cubra los costos de mantenimiento del lugar, como la publicidad, el alquiler, el material de trabajo (preservativos, lubricantes, toallas, sábanas...), la decoración, la limpieza y los servicios ofrecidos por el resto de empleados:

Al 60 % está bien, ya que es usted la que se jode con los clientes (Julia, club y piso).

En lo que respecta a los costos de alquiler de las habitaciones, las participantes sostienen que los precios deben ajustarse a la calidad del establecimiento y los servicios ofrecidos. Consideran que, en un piso o club estándar, una tarifa de aproximadamente 50 € al día sería justa, equivalente al costo de un hotel modesto. En establecimientos de mayor categoría, donde se brinden servicios adicionales como gimnasio, piscina, jacuzzi, etcétera, aceptarían precios de entre 60 € y 70 € diarios, siempre que la diferencia en el costo se refleje en una mejora tangible del ambiente y las prestaciones.

Las condiciones materiales de los espacios en los que ejercen su actividad laboral emergieron como una de las preocupaciones centrales. Las participantes enfatizaron la precariedad en la infraestructura de muchos clubes y pisos, donde

la falta de higiene y el deterioro de las instalaciones inciden directamente en su bienestar: «Que el aire está embaratado y no va. La televisión no coge, la radio, el ventilador roto» (Crysta, club). La ausencia de condiciones sanitarias adecuadas, la reutilización de sábanas sin el debido lavado y la inexistencia de productos de limpieza proporcionados por el establecimiento fueron aspectos mencionados:

Los productos de limpieza en los clubes también te los tienes que comprar tú (Karma, club).

Esa sábana ha pasado por 60 mujeres, por ejemplo, y algunas llevan sangre, maquillaje o están quemadas con el cigarrillo (Natasha, piso).

En proporción al pago que se está realizando a los terceros, las participantes señalaron que requerían la inclusión, no solo de productos de higiene y salud, sino los relacionados con la comida, especialmente en los pisos:

Ahora mismo, teniendo en cuenta que en los pisos no incluyen comida, no incluyen material de trabajo, en algunos no te incluyen los anuncios, y lo único que te dejan es espacio (Fernanda, piso).

En consecuencia, las trabajadoras exigen que los establecimientos asuman la responsabilidad de garantizar un entorno higiénico y salubre, dotándolos de ropa de cama limpia, productos de limpieza adecuados y condiciones materiales para desempeñar su trabajo.

En relación a la jornada laboral, las trabajadoras expresaron opiniones divergentes en cuanto al número máximo de horas diarias y la cantidad de días consecutivos de trabajo. Algunas señalaron que, en determinadas circunstancias, hay

trabajadoras quienes prefieren realizar plazas de varias semanas seguidas con el objetivo de maximizar sus ingresos en un periodo corto de tiempo, por lo que establecer un límite estricto podría perjudicar a aquellas que buscan optimizar su rendimiento económico. No obstante, se produjo un consenso en torno a la necesidad de eliminar los turnos de 24 horas, ya que consideran que esta práctica no es sostenible y atenta contra su bienestar físico y mental:

Yo lo que digo es que debería haber un horario como cualquier otro trabajo, 8 horas y descanso, porque hay chicas que trabajan 24 horas y eso no es vida (Mika, piso).

Todas coincidieron en que la jornada laboral debe contar con límites claros que garanticen periodos adecuados de descanso. En este sentido, algunas trabajadoras sugirieron que un modelo eficaz podría inspirarse en el marco laboral de las cuidadoras internas, quienes residen en el mismo lugar en el que trabajan, pero cuentan con una delimitación horaria y con tiempo obligatorio de descanso, aun cuando siguen ocupando su habitación durante ese periodo. Consideran que un esquema similar permitiría conciliar la flexibilidad con la necesidad de evitar jornadas excesivas. Valentina explicó los motivos por los cuales consideraba que el trabajo sexual debería ser objeto de contrato laboral:

Debería reconocerse como trabajo. ¿Por qué? Porque nosotras somos trabajadoras, aunque sea un trabajo sexual, pero somos trabajadoras. Cumplimos un horario y deberíamos recibir todo lo que corresponde, de verdad (Valentina, club).

La implementación de contratos laborales se interpretó como una medida que, según sus testimonios, contribuiría

a reducir la informalidad y garantizar derechos fundamentales como el acceso a la Seguridad Social, bajas médicas y mecanismos de protección frente a abusos. En su visión, la formalización del trabajo sexual a través de un marco contractual no solo beneficiaría a las propias trabajadoras, sino que también representaría una fuente de ingresos para el Estado, permitiendo una mayor regulación fiscal de la actividad:

Si esto no se va a acabar nunca, deberían legalizarlo. Porque hasta para el Estado, para el gobierno es bueno, porque la mujer también tiene sus derechos y también ellos cobran lo que las mujeres pagan de la Seguridad Social y todas esas cosas (Camila, piso).

Me gustaría que lo regulen, me gustaría que todas pudiéramos tener nuestra Seguridad Social, entonces, estoy a favor de eso (Manuela, club y piso).

No obstante, aunque muchas trabajadoras expresaron su deseo de acceder a un contrato laboral que garantice seguridad y estabilidad, algunas entrevistadas también señalaron ciertos aspectos positivos de la informalidad en el sector. Destacaron, por ejemplo, la flexibilidad que les permite dejar el trabajo cuando lo desean sin estar sujetas a la rigidez de un vínculo contractual con un empleador. Este aspecto resulta crucial para aquellas trabajadoras que valoran la autonomía y la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo con frecuencia. Sin embargo, parece prevalecer un mayor interés en la obtención de beneficios sociales y en el reconocimiento de derechos laborales, lo que sugiere que el temor a la rigidez contractual está más vinculado a la falta de información sobre las condiciones que podrían establecerse:

Y yo creo que ahí sí hay una falta de información porque muchas chicas tampoco quieren que les den de alta, tienen temor. Sí, de tener esa obligación, ese contrato o esa relación laboral, en las que ya, ahora sí tengo que sacar a las 17:00 h en punto y ahora sí me tengo que retirar a las 15:00 h. Pero mira como hacen en otros países. O sea, te obligan a que le des de alta, incluso evitas los abusos que sí hay, al ser permitido y al poner ciertas normas, mejor ver en pro, ¿no? (Lucía, club).

Implicaría que tú tendrías un acuerdo, ellas también pueden exigir que trabajes tantas horas al mes, yo quiero hacer lo que me da la gana. Si quiero hacer una semana de currar al máximo y después estar tres meses desaparecida, lo hago (Lina, agencia).

A mí me gustaría que nos dieran derecho a tener un contrato, para que cuando ya no pueda trabajar más, tener una pensión. Porque estamos trabajando, pero el día que ya no puedas, ¿qué te queda? (Anastasia, piso).

Si te quedas embarazada, si tienes una enfermedad, puedes tener una baja y puedes seguir cobrando mientras tienes la baja (Tatiana, club).

Asimismo, otras expresaron su preocupación ante la posibilidad de que la incorporación de la prostitución en las categorías laborales dentro de la Seguridad Social pudiera comprometer su privacidad y exponer información sensible sobre su actividad laboral:

Me gustaría cotizar, pero que no se especificara, que no se sepa que eres prostituta (Ana, piso).

Pues un contrato, pero que no ponga como que es de prostitución. El problema del trabajo es si tú dices que sea de trabajadora sexual, que eso no lo diga. Porque yo a día de hoy todavía no quiero que lo sepan en mi familia (Marta, club).

Por otro lado, Carla no estaba de acuerdo con los eufemismos utilizados para enmascarar la verdadera naturaleza del trabajo:

Que todas tengan una Seguridad Social, que estén con un contrato que no sea de esteticista (Carla, salón de masaje).

Además, se identificaron ciertos beneficios que podrían derivarse de la incorporación al derecho del trabajo. Mencionan, en particular, el acceso a contratos laborales y a programas de formación subvencionados por el Estado, lo que sugiere que una parte de las trabajadoras ve en la regulación de contratos una oportunidad para ampliar sus opciones profesionales y mejorar su situación económica a largo plazo:

Porque es una cuestión de posibilidades, de tener un contrato, de poder hacer unos cursos gratis, porque cuando estás de alta puedes tener opciones de hacer cursos por el INEM y todo eso, pues eso sí, a mí me puede beneficiar (Emma, club).

Que se legalice y que pase como un trabajo y que se pague. A mí, si me dieran la opción, hace años yo me pagaba la Seguridad Social y ahora saldría con una buena pensión (Manuela, club).

Una de las motivaciones para el reconocimiento del trabajo sexual fue la necesidad de incorporar inspecciones de trabajos en pisos que, como hemos visto, funcionan como viviendas privadas, dificultando la detección de las irregularidades. Según la experiencia de Paula, los pisos presentan mayores niveles de abusos, ya que no están sometidos a los mismos controles que los clubes y funcionan en un vacío legal:

A los pisos los obligaría a todo eso. También tienen que declarar, que les caigan multas más graves, porque sí que es

verdad que al ser un piso, que no sabes muy bien, al ser privado, es más complejo. Un club te pueden entrar a controlar el día que quieran, pero en un piso no (Paula, club).

En el marco de la discusión sobre condiciones laborales justas, la seguridad emergió como uno de los temas centrales en las demandas. A lo largo del grupo focal, quedó de manifiesto que las medidas de protección existentes resultan ampliamente insuficientes. A pesar de que en algunos espacios de trabajo se cuenta con personal de seguridad, las participantes enfatizaron que su mera presencia no garantiza una protección efectiva ante eventuales situaciones de peligro. Entre las principales preocupaciones expresadas, se encuentra la inexistencia generalizada de botones del pánico, un dispositivo de emergencia que, de implementarse, podría permitir una rápida intervención en casos de agresión o intento de robo: «Botón del pánico, portero, alguien que nos proteja» (Crysta, club). Así, se enfatizó la importancia de disponer de cajas de seguridad para evitar que los ingresos de la jornada puedan ser sustraídos, ya sea por clientes o por otros actores dentro del espacio de trabajo. Como indicó una de las trabajadoras: «En el tema del dinero, creo que en los pisos tendría que haber por lo menos una caja de seguridad» (Ana, piso).

Uno de los ejes emergentes en los grupos focales fue la importancia de mejorar el ambiente laboral dentro de los espacios de trabajo. Las trabajadoras subrayaron que la calidad de la convivencia y la aplicación de normas justas entre compañeras y empleadores son elementos cruciales para garantizar un buen entorno de trabajo. En este sentido, se puso de manifiesto la necesidad de establecer normas de convivencia equitativas, evitar la

generación de conflictos internos y garantizar que las reglas se apliquen de manera imparcial para todas. Algunas participantes denunciaron que algunos terceros conceden beneficios y privilegios a unas, dándoles prioridad sobre otras. Como señaló una trabajadora: «Que no tengan preferencia con los clientes, porque algunas mamis ponen preferencia a algunas chicas».

Uno de los aspectos que generó mayor consenso entre las trabajadoras sexuales consultadas fue la necesidad de garantizar el derecho a interrumpir un servicio en cualquier momento, sin necesidad de justificación, incluso una vez iniciada la interacción. Este principio se vuelve especialmente relevante en situaciones donde el cliente transgrede los acuerdos previamente establecidos —por ejemplo, la negativa al uso del preservativo—, vulnerando así los límites negociados. Las trabajadoras enfatizaron que no debería existir obligación alguna de continuar con un servicio bajo estas circunstancias, ya que ello atentaría contra su autonomía y seguridad, y que la devolución del dinero no debería ser aceptable si ha sido el cliente quien ha transgredido un límite:

Pero es que tú me has visto desnuda, me has tocado. Pues fue que la mami le devolvió el dinero (Mika, piso).

En esta misma línea, el uso del preservativo surgió como un aspecto clave dentro de las propuestas para mejorar las condiciones laborales. Las participantes fueron firmes al señalar que ninguna norma interna debería restringir su uso, y que los pisos y clubes no tendrían que permitir que los clientes exijan prácticas sexuales sin protección. Como señaló una de ellas: «Que los pisos no obliguen a las chicas a que estén con los clientes sin protección».

En cuanto al modelo de legislación, Ivanka rechazó los modelos holandés y alemán, argumentando que estos no garantizan plenamente los derechos de las trabajadoras sexuales, ya que parten de la premisa de que la prostitución es un «mal necesario», una actividad que no puede erradicarse y que, por lo tanto, debe ser controlada y gestionada por el Estado. En países como Alemania y los Países Bajos, el trabajo sexual está legalizado, pero dentro de un marco altamente regulado que impone numerosas restricciones a las trabajadoras. En estos sistemas, las trabajadoras sexuales están obligadas a registrarse, pagar impuestos elevados y someterse a inspecciones constantes, lo que genera una burocratización que, en la práctica, no elimina la precarización ni garantiza mejores condiciones de trabajo. En su lugar, propuso el modelo de despenalización de Nueva Zelanda:

Bueno, como Holanda no, como Alemania no, como Nueva Zelanda por supuesto (Ivanka, club).

A diferencia de la legalización, la despenalización neozelandesa no impone restricciones punitivas ni obliga a las trabajadoras a registrarse o pagar tasas específicas que las distingan de otros sectores laborales. En Nueva Zelanda, la prostitución se considera una actividad laboral, lo que significa que las trabajadoras sexuales tienen los mismos derechos y protecciones legales que cualquier otro trabajador. Este modelo reduce la estigmatización, garantiza acceso a la Seguridad Social y la justicia y otorga mayor autonomía a las trabajadoras, en lugar de subordinarlas a la fiscalización del Estado o a la vigilancia de intermediarios (Abel & Armstrong, 2022).

Los testimonios y deliberaciones analizados en este epígrafe evidencian con rotundidad una reivindicación ineludible: el reconocimiento del trabajo sexual como una actividad que requiere de un entramado normativo que garantice condiciones laborales, mecanismos de protección efectivos y una distribución equitativa de derechos y obligaciones. Más allá de la multiplicidad de trayectorias y motivaciones que conducen a las trabajadoras sexuales a ejercer esta actividad, existe un consenso estructural: la actual situación de alegalidad las relega a una precarización sistemática, desprotección jurídica e inseguridad económica.

CONCLUSIONES

A lo largo de este informe se ha trazado un mapeo de las relaciones existentes entre las trabajadoras sexuales y los terceros involucrados en el sector. Hemos visto que, si bien ciertos actores son descritos como «explotadores» por las participantes, otros desempeñan un papel activo en la configuración de un entorno laboral adecuado. Las relaciones laborales dentro de la industria del sexo son cambiantes y diversas, poniendo en cuestión la visión dicotómica que suele predominar en la narrativa sobre el tema. La oposición rígida entre trabajadoras-víctimas y empresarios-proxenetas resulta insuficiente para comprender la complejidad del sector, ya que este no puede ser reducido a relaciones unidireccionales de victimización. Estas visiones suelen partir de un prejuicio más amplio que considera al trabajo sexual como intrínsecamente inmoral, lo que implica que cualquier persona involucrada en su gestión o facilitación tiene motivaciones perversas. Por el contrario, hemos observado que los terceros representan un grupo heterogéneo compuesto por personas con comportamientos diversos: algunos atentos y responsables, otros

indiferentes y negligentes, y otros francamente abusivos. En cualquiera de los casos, se requiere de una limitación del poder empresarial para equilibrar la desigualdad inherente a la relación entre empresarios y empleados.

Este análisis nos ha permitido reflexionar sobre el papel de los terceros en el comercio sexual y las razones por las cuales las trabajadoras eligen trabajar bajo la intermediación de determinadas figuras. Asimismo, evidenciamos que las trabajadoras entran y salen de estos espacios de trabajo en función de sus necesidades laborales y circunstancias personales. A partir de ello, fue posible cuestionar la división que opone a las trabajadoras sexuales «explotadas» y carentes de autonomía frente a aquellas «privilegiadas» e independientes (Bruckert & Law, 2016). Las propias trabajadoras señalaron que operar de manera independiente no es una opción viable ni deseable para todas. Este modelo requiere competencias específicas (como habilidades de gestión, organización y marketing), acceso a recursos materiales (un espacio adecuado para trabajar), conocimientos técnicos (estrategias de seguridad, manejo de imagen y promoción en anuncios), así como una inversión considerable de tiempo y esfuerzo en la gestión de anuncios y la comunicación con clientes. Para algunas, esta forma de trabajo no es atractiva ni viable, ya sea por falta de habilidades o por el desinterés en las tareas administrativas (Bruckert & Law, 2016).

En nuestro estudio se identificaron diversas estrategias de seguridad implementadas por terceros, aunque ningún caso reflejó la aplicación de todas ellas de manera simultánea. Estas estrategias incluían la contratación de personal de

seguridad, el uso de choferes, la implementación de una línea telefónica de recepción, la verificación mediante un llamado o un golpe en la puerta, y, en casos excepcionales, el uso de un botón del pánico.

Se observó que pocos terceros mostraron una preocupación por el bienestar psicológico de las trabajadoras sexuales. Las propias trabajadoras destacaron la relevancia de contar con espacios para compartir experiencias, estrategias y medidas de seguridad con sus pares. En particular, se identificó la necesidad de reforzar los mecanismos de verificación de clientes y establecer filtros más estrictos, así como la negativa a aceptar clientes en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas.

Por otro lado, en nuestro análisis surgieron numerosos ejemplos de terceros cuyas prácticas laborales son perjudiciales. Algunas trabajadoras reportaron que estos intermediarios incumplen sus responsabilidades básicas, ejercen abuso verbal o acoso sexual, retienen una proporción excesiva e injusta de las ganancias, exigen tareas adicionales no remuneradas, carecen de habilidades organizativas adecuadas, no comunican correctamente los límites establecidos por las trabajadoras a los clientes, no mantienen condiciones higiénicas adecuadas, no proveen el material esencial para realizar el trabajo, o llevan a cabo prácticas discriminatorias en sus procesos de contratación (Bruckert & Law, 2016).

La indefinición de la legislación y las instrucciones políticas favorecen la criminalización no oficial de la prostitución en su conjunto. Esta formulación punitivista, más que un enfoque en los derechos humanos, puede llevar tanto a la

criminalización de las personas que trabajan bajo la gestión de terceros, como a sus lugares de trabajo, incluso cuando no media la prostitución forzosa. A continuación, se examinan las principales implicaciones y consecuencias derivadas de esta falta de esta ambigüedad legal:

DESDIBUJA LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA TRABAJADORA Y EL EMPLEADOR

La criminalización de la actividad impide el reconocimiento de una relación laboral entre la trabajadora y el empleador, afectando a sus condiciones de trabajo. En este contexto, las trabajadoras asumen una carga económica significativa que, en otros sectores, recaería en la parte empleadora. Entre estos gastos se incluyen el alquiler del espacio de trabajo, los servicios básicos como la luz o la lavandería, así como la adquisición de materiales esenciales para el desempeño de la actividad. En ausencia de medidas de prevención establecidas por terceros, son ellas mismas quienes implementan estrategias para protegerse de riesgos asociados a la salud. Asimismo, deben costear equipos de trabajo y materiales de protección, como lubricantes y preservativos, elementos fundamentales para el ejercicio de su trabajo.

IMPIDE A LAS TRABAJADORAS SEXUALES EL ACCESO A LEGISLACIÓN LABORAL PROTECTORA

Actualmente, el trabajo sexual no está reconocido como un trabajo y las trabajadoras no pueden acceder a la cotización (solamente en situaciones donde se realizan contratos fraudulentos o dadas de alta como autónomas), y derecho a una

pensión. A diferencia de otros sectores, aquellas que desarrollan su actividad en el comercio sexual carecen de mecanismos para dirimir conflictos laborales, lo que las sitúa en una posición de vulnerabilidad frente a prácticas como la distribución arbitraria de turnos, la ausencia de protocolos efectivos de seguridad y salud en el trabajo o situaciones de abuso y acoso perpetradas por superiores.

En la actualidad, las únicas vías de encuadre jurídico para las trabajadoras sexuales se circunscriben a categorías como el «alterne» en establecimientos de ocio, o como «esteticien» o «masajistas» en centros de masajes. No obstante, estas figuras resultan insuficientes, pues eluden el reconocimiento expreso de la dimensión sexual de la actividad.

Además, las trabajadoras quedan al margen de derechos esenciales como el acceso a un salario mínimo garantizado, la posibilidad de interponer reclamaciones por despido improcedente o el amparo frente a situaciones de explotación y discriminación laboral.

Por otro lado, dificulta la articulación de estructuras de representación colectiva como sindicatos. La inexistencia de un reconocimiento en el ordenamiento jurídico, unido al estigma, disuade a muchas trabajadoras de participar en iniciativas de organización laboral por temor a repercusiones legales o sociales.

FAVORECE LA ACTUACIÓN POLICIAL BASADA EN EL CONTROL MIGRATORIO

El marco de criminalización y el enfoque trafiquista vigente en España favorece prácticas policiales basadas en perfiles

raciales. Las redadas tienen como objetivo prioritario la identificación de personas en situación administrativa irregular y la ejecución de controles migratorios.

El temor a represalias, la incertidumbre sobre las posibles consecuencias de proporcionar información a las autoridades y el desconocimiento de sus propios derechos lleva a las trabajadoras sexuales, en muchos casos, a evitar cualquier tipo de cooperación con la policía, incluso en situaciones donde han sido víctimas de abusos.

AFFECTA A LA SEGURIDAD Y EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES

La interacción con la policía se percibe más como una amenaza que como un recurso de protección. Tanto las trabajadoras como los terceros comprenden con claridad las potenciales repercusiones de contactar con la policía, lo que disuade de recurrir a esta vía incluso en situaciones de peligro inminente.

En contextos de riesgo con clientes, las trabajadoras sexuales priorizan estrategias de manejo de la situación bajo un enfoque de discreción, evitando la intervención que pudiera derivar en su exposición a sanciones, estigmatización o eventuales consecuencias como la deportación. Esto significa que el perpetrador queda impune.

OBSTACULIZA LA TRANSPARENCIA DE LOS ACUERDOS ENTRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TERCEROS

La mayoría de acuerdos entre trabajadoras y terceros se establecen de forma exclusivamente verbal. Esta falta de registros

dificulta la posibilidad de exigir responsabilidades en caso de incumplimientos o disputas, particularmente en lo que respecta a impagos, condiciones laborales pactadas o ingresos generados a través de actividades complementarias, como la venta de consumiciones en locales de alterne.

Asimismo, las trabajadoras sexuales encuentran dificultades en la negociación de condiciones de trabajo, como son las tarifas, las horas de trabajo, la delimitación de servicios y la imposición de límites. Estos aspectos son generalmente condiciones que imponen los terceros, sin posibilidad de negociarlos en convenios colectivos.

CLANDESTINIZA A LAS PERSONAS MIGRANTES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

La criminalización de las personas migrantes en situación administrativa irregular genera la exclusión en los procesos de acceso dentro del sector, ya que los terceros, en un esfuerzo por reducir su exposición a sanciones legales, pueden evitar la incorporación de trabajadoras cuya situación pueda atraer la atención de las autoridades (Bruckert & Law, 2016). Ante la amenaza de deportación o encierro en un CIE, algunas trabajadoras sexuales trabajan en contextos más ocultos.

AFECTA A LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES

La situación actual dificulta la implementación de estrategias de prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS) y la promoción de la salud. Los establecimientos donde se ofrecen servicios sexuales no colaboran con las autoridades sanitarias para difundir información preventiva en el espacio

de trabajo. Esta colaboración permite la sensibilización tanto de trabajadoras como de clientes mediante la colocación de materiales informativos sobre la importancia del uso del preservativo, la realización periódica de pruebas de ITS y la adopción de métodos de prevención como la profilaxis pre-exposición (PREP).

Es decir, se obstaculiza la implementación de iniciativas específicas para la promoción de la salud en los entornos de trabajo y limita la capacidad de las trabajadoras para defender sus negociaciones sobre el uso del preservativo con los clientes. Por lo tanto, exponen a las personas que ejercen el trabajo sexual a una mayor vulnerabilidad a la transmisión del VIH, en contravención de la Recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo³³ (NSWP, 2016).

Además, la salud de las trabajadoras sexuales se reduce exclusivamente a la salud sexual, sin prestar atención a otros factores relacionados con la salud física y mental.

El análisis del último apartado indica un consenso generalizado entre las trabajadoras sexuales en torno a la necesidad de fortalecer las garantías de seguridad, establecer jornadas

33. La Recomendación 2008 de la Organización Internacional del Trabajo (oIT) sostiene que «el VIH y el SIDA deben ser reconocidos y tratados como un problema del lugar de trabajo». Las personas que ejercen el trabajo sexual están claramente incluidas en la Recomendación, que abarca «todos los sectores de la actividad económica, incluidas las economías informales». En su Recomendación, la oIT hace una serie de puntos importantes sobre la forma en que el lugar de trabajo debe ser un sitio para las actividades de prevención del VIH, señalando que «la prevención de todos los medios de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental» (NSWP, 2016).

laborales y horarios, corregir las asimetrías en la distribución de ingresos y posibilitar la formalización del empleo a través de contratos. En este sentido, las exigencias concretas que han planteado las participantes de esta investigación señalan que la despenalización del trabajo sexual no debe ser interpretada como una cuestión de moralidad, sino como un asunto de derechos fundamentales. Como señala Dolores Juliano, vivimos en una «sociedad laboral», donde los derechos civiles están vehiculados por los derechos laborales (Juliano, 2002).

RECOMENDACIONES

Desde CATS consideramos que la legislación en torno al trabajo sexual tiene que estar vertebrada por las demandas de los colectivos de trabajadoras y trabajadores sexuales, porque solo así podrán entenderse los matices y las particularidades del trabajo. Asimismo, consideramos especialmente importante que estas propuestas legislativas no se basen en fundamentalismos ideológicos, sino que atiendan a la pluralidad de estudios de organismos internacionales que se realizan en los países donde se regula, abole o despenaliza el trabajo sexual.

Tal y como lo define Amnistía Internacional (2015), «la despenalización del trabajo sexual significa que las y los trabajadores sexuales ya no infringen la ley por realizar trabajo sexual. No se ven obligados a vivir fuera de la ley, y hay un mayor espacio para proteger sus derechos humanos. La despenalización pone en las manos de las personas trabajadoras sexuales un mayor control para actuar de manera independiente, autoorganizarse en cooperativas informales y controlar su propio entorno de trabajo de una manera que la legalización con frecuencia no permite» (Amnistía Intencional, 2015).

En 2016, la organización Global Network of Sex Work Projects (NSWP), publicó un documento llamado *La despenalización de terceras personas*, evidenciando que la criminalización de las terceras personas tiene un impacto perjudicial en las trabajadoras sexuales. Parece que la despenalización de los terceros puede ser objeto de campañas de difamación que lo califican como la «legalización de proxenetas» (NSWP, 2016). Sin embargo, la despenalización total tiene el objetivo de dar poder a las trabajadoras para que tengan un mayor control sobre su entorno laboral. El enfoque de la NSWP sostiene que el trabajo sexual no es algo inherentemente malo; por lo tanto, quienes desempeñan labores relacionadas con esta actividad tampoco deberían ser considerados de manera negativa *per se*. Es por ello que la despenalización puede favorecer la denuncia de situaciones abusivas mediante la implementación de políticas públicas que reconozcan la relación laboral entre las trabajadoras y las terceras partes, así como la puesta en marcha de protecciones y limitaciones del poder empresarial, al igual que se realiza en otros sectores de trabajo (NSWP, 2016).

Los riesgos de la criminalización de las terceras partes, señalados por la NSWP, coinciden con los hallazgos de esta investigación. En resumen:

- Obstaculiza la prevención del VIH.
- Obliga a las personas que ejercen el trabajo sexual a comprometer su seguridad.
- Expone a las personas que ejercen el trabajo sexual a ser procesadas bajo leyes dirigidas a terceras partes.
- Pone en riesgo a familiares y amistades de las personas

que ejercen el trabajo sexual, quienes también pueden ser procesadas bajo estas leyes.

- Permite que la policía utilice dichas leyes para restringir el acceso de las personas que ejercen el trabajo sexual a servicios esenciales, como la vivienda.

Por otro lado, el NSWP detalla que en contextos donde las tercera partes han sido despenalizadas, como en Nueva Zelanda y Nueva Gales del Sur (Australia)³⁴, existen evidencias que demuestran que las personas que ejercen el trabajo sexual tienen mayor autonomía para interactuar con tercera partes y acceder a mecanismos para enfrentar malas prácticas. Por ejemplo, en Nueva Zelanda, si un gerente retiene el salario de una persona que ejerce el trabajo sexual o la explota económica, esta puede llevar el caso ante el Tribunal de Disputas. Además, la protección contra la discriminación y el acoso es más amplia. Un caso emblemático ocurrió en 2014 en Wellington, cuando una persona que ejercía trabajo sexual ganó una demanda por acoso sexual contra el gerente de un burdel. El Tribunal de Derechos Humanos le otorgó una indemnización de 25 000 NZ\$ por humillación, pérdida de dignidad y daños emocionales (NSWP, 2016).

La Ley de Reforma a la Prostitución en Nueva Zelanda de 2003 no solo despenalizó a las tercera partes, sino que también introdujo estrictas leyes contra la coerción dentro de la industria del sexo, hechos evidenciados en investigaciones donde las personas trabajadoras sexuales reportaron sentirse menos obligadas a aceptar clientes no deseados (NSWP, 2016).

34. De hecho solo Australia del sur, oeste y Tasmania no tienen despenalización en Australia.

Según datos del UNODC (2024), en Nueva Zelanda los casos de trata de personas registrados entre 2019 y 2023 han sido mínimos. Durante ese periodo, el número de delitos relacionados con la trata nunca superó los cinco casos anuales, y en varios años fue de cero. Asimismo, la cantidad de personas puestas en contacto formal con el sistema de justicia penal por sospechas, arrestos o advertencias por delitos de trata fue igualmente baja, sin superar los cinco casos por año. En cuanto a las condenas judiciales, no se reportaron condenas por trata de personas entre 2019 y 2023, o bien estas cifras fueron tan reducidas que se presentaron como «<5» por motivos de privacidad. De forma similar, el número de víctimas identificadas en ese mismo periodo fue extremadamente bajo, sin que en ningún año se registraran más de nueve víctimas, y en varios años sin registros detectados (UNODC, 2024).

El objetivo de esta despenalización es precisamente combatir la explotación laboral, asegurando que el trabajo sexual esté protegido por el derecho laboral y brindando un entorno más seguro para quienes lo ejercen. Al mismo tiempo, se mantiene la penalización del proxenetismo cuando implica coacción, intimidación, engaño o abuso, considerándolo un delito dentro del derecho penal. Frente a este escenario, sería más adecuado que la supervisión de los espacios recayera en la Inspección de Trabajo y otros organismos de carácter laboral, en lugar de ser objeto de intervenciones policiales sistemáticas. La acción policial solo debería estar justificada en casos donde existan indicios claros de la comisión de delitos penales. De lo contrario, estas actuaciones desincentivan a las trabajadoras a denunciar los delitos de los cuales son víctimas.

Actualmente, diversas organizaciones internacionales respaldan esta política, entre ellas el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), Open Society Foundations (OSF), el Servicio Mundial Judío Americano (AJWS), la Alianza Mundial contra el Tráfico de Mujeres (GAATW), Amnistía Internacional y la Comunidad Internacional de Mujeres Viviendo con el VIH (NSWP, 2016).

La despenalización cumple con la Estrategia mundial contra el SIDA 2021-2026, cuya submeta es que menos del 10 % de los países penalicen el trabajo sexual, dada la correlación entre los contextos de criminalización y el aumento en el riesgo de contraer VIH (ONUSIDA, 2021).

En el contexto español, en junio de 2024, el Sindicato OTRAS presentó una propuesta legislativa orientada a la despenalización del trabajo sexual. Este documento, titulado Ejercer el trabajo sexual con derechos. Una propuesta para su inclusión en el Derecho Laboral y de la Seguridad Social, aboga por la creación de un marco normativo que garantice derechos laborales y sociales a quienes ejercen esta actividad. Estos son algunos de los puntos de la propuesta legislativa, que reforzarían las condiciones laborales justas, y que responden, de hecho, a la mayoría de demandas que hicieron las trabajadoras sexuales en la última fase del estudio:

- Protección de datos: La normativa sobre protección de datos aplicable a la población trabajadora también se extiende a quienes ejercen el trabajo sexual. En este sentido, se estipula que, al igual que ocurre con otros tra-

jadores autónomos o asalariados, la información sobre su ocupación no aparecería reflejada explícitamente en su vida laboral. Asimismo, la propuesta aboga por la creación de un epígrafe específico en el Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE), lo que supondría un reconocimiento formal del trabajo sexual como una actividad económica.

- Convalidación de contratos y derechos laborales: La propuesta contempla la convalidación de estos contratos siempre que exista el consentimiento de la persona trabajadora. Además, se plantea el reconocimiento del arraigo laboral para personas en situación administrativa irregular, favoreciendo su regularización.

- Supervisión por parte de la Inspección de Trabajo: El documento destaca que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) debe ejercer las mismas funciones de vigilancia y control sobre el trabajo sexual que en otros sectores. De este modo, se busca prevenir la explotación laboral y garantizar condiciones de trabajo dignas. Asimismo, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras sexuales a la «garantía de indemnidad», protegiéndolas de represalias por parte de los empleadores ante la reivindicación de sus derechos. En este contexto, la propuesta enfatiza que esta protección debe aplicarse también cuando una trabajadora retire su consentimiento o se niegue a prestar determinados servicios.

- Regulación de horarios y contratos temporales: En relación con la jornada laboral, se propone que el tiempo de trabajo efectivo y el de presencia no supere las 12 horas diarias, con un máximo de 5 horas de trabajo efectivo. Asimismo, se establece un descanso semanal de 48 horas consecutivas.

En cuanto a los contratos temporales, se plantea la regulación del denominado «sistema de plaza», con una duración de entre 10 y 21 días y un descanso obligatorio de 7 días. Para evitar abusos, se sugiere limitar el encadenamiento de contratos temporales con una misma empresa dentro de un período determinado.

- Consentimiento: Uno de los principios fundamentales de la iniciativa es el reconocimiento del consentimiento en el ejercicio del trabajo sexual, estableciendo que este puede ser retirado en cualquier momento. Además, se excluyen expresamente del ámbito del trabajo sexual cualquier forma de proxenetismo o trabajo forzado.

- Prevención de riesgos laborales: La propuesta contempla la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos a las personas trabajadoras sexuales. Se subraya la responsabilidad del empleador en garantizar condiciones de seguridad y salud, sin que los costes de estas medidas recaigan sobre las trabajadoras. Adicionalmente, se prohíbe que los empresarios impongan prácticas que puedan comprometer la salud de las trabajadoras, como la prestación de servicios sin preservativo.

- Arraigo laboral y acceso a la Seguridad Social: Se aboga por la regularización administrativa de las personas en situación irregular a través de la obtención de un contrato de trabajo, lo que permitiría su acceso a la Seguridad Social y a prestaciones sanitarias. Esta medida facilitaría el acceso a bajas médicas y otros derechos sociales fundamentales, asegurando que las trabajadoras sexuales puedan recibir atención médica sin perder sus ingresos.

- Derecho a la extinción del contrato y prestación por desempleo: Se plantea que las personas que ejerzan el trabajo sexual puedan extinguir su contrato sin necesidad de alegar una causa justificada, considerándose esta decisión como una situación legal de desempleo. De esta forma, tendrían derecho a acceder a prestaciones por desempleo siempre que cumplan con los requisitos generales de cotización. No obstante, como en cualquier otra relación laboral, la finalización del contrato por decisión de la trabajadora no conllevaría indemnización por despido, aunque sí el pago del finiquito correspondiente.

- Lucha contra la discriminación y eliminación del estigma: La propuesta también aborda la discriminación que enfrentan las personas trabajadoras del sexo. Se sugiere la inclusión de la discriminación por el denominado «estigma puta» en el artículo 5.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de garantizar que no sean objeto de tratos desiguales en el ámbito laboral por su actividad.

- Publicidad del trabajo sexual: Otro de los puntos clave es la legalización de la publicidad del trabajo sexual entre adultos. Para ello, se propone la derogación de los artículos que actualmente la consideran ilícita, como el inciso del artículo 3.a) de la Ley General de Publicidad y el artículo 11.1 de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

- Derogación o reforma integral de la Ley de Seguridad Ciudadana y derogación de las Ordenanzas Municipales que criminalizan la prostitución: La derogación de los artículos 36.11 y artículo 37.5 de la Ley de Seguridad Ciuda-

dana (Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana), así como las Ordenanzas Municipales que criminalizan a las trabajadoras sexuales y a sus clientes, para el cumplimiento de despenalización y desestigmatización.

Dadas las evidencias que lo respaldan, CATS se suma a las demandas de despenalización de las organizaciones que defienden los derechos de las personas trabajadoras sexuales. En este sentido recomienda, por un lado, la despenalización total del trabajo sexual, lo que incluye a las terceras partes y, por otro, la incorporación del trabajo sexual dentro de los marcos laborales de cada país.

BIBLIOGRAFÍA

- ABEL, G., & ARMSTRONG, L. (2022). *Trabajo sexual con derechos: Una alternativa de despenalización*. Virus Editorial.
- ACIÉN, E. (2019). «Mujeres migrantes nigerianas. La realidad frente al relato trafiquista». En: N. Cordero Ramos & P. Cruz Zúñiga (eds.), *Trata de personas, género y migraciones en Andalucía (España), Costa Rica y Marruecos: Retos y propuestas para la defensa y garantía de los derechos humanos*, pp. 67-86. Dykinson.
- ACIÉN, E. (2021). *Nigerianas en el Poniente: Una década de etnografía*. Universidad de Almería.
- ADALGIZA, A., CANAVAL, G., & ELIZABETH, V. (2005). *Estigmatización de las trabajadoras sexuales*. Editora Médica del Valle.
- AHMED, S. (2021). Una afinidad de martillos. *LatFem*. Recuperado el 6 de agosto de 2024 de <https://latfem.org/una-afinidad-de-martillos/>
- AGUSTÍ, J. (2015). «Razones para la laboralización de la “libre” prestación de servicios de prostitución por cuenta ajena». *IUSLabor*, 1, 12.
- AGUSTÍN, L. M. (2009). *Sex at the margins: Migration, labour markets and the rescue industry*. Zed Books.

ARCE, P., & BODELÓN, E. (2018). «La reglamentación de la prostitución en los ayuntamientos: una técnica de ficción para garantizar la seguridad ciudadana». *Revista Crítica Penal y Poder*, (15), 71-89. Observatorio del Sistema Penal y los Derechos Humanos, Universidad de Barcelona.

AMNISTÍA INTERNACIONAL (2016). *El coste humano de machacar el mercado: La penalización del trabajo sexual en Noruega*. Amnistía Internacional.

AMNISTÍA INTERNACIONAL (2019). *Lo que hago no es un delito. El coste humano de penalizar el trabajo sexual en la ciudad de Buenos Aires, Argentina*. Amnistía Internacional.

AMNISTÍA INTERNACIONAL (2023). *La trata de personas en España: Cadenas invisibles*. Recuperado el 13 de septiembre de 2024 de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/reportajes/trata-en-espana/>

ARELLA, C., FERNÁNDEZ, C., NICOLÁS, G., & VARTABEDIAN, J. (2007). *Los pasos (in)visibles de la prostitución. Estigma, persecución y vulneración de derechos de las trabajadoras sexuales en Barcelona*. Virus Editorial.

ASKABIDE (2022). *Memoria de actividades 2022*. Recuperado el 22 de noviembre de 2024 de https://www.askabide.org/wp-content/uploads/2023/04/MemoriaActiv2022_web.pdf

BALCAZAR, F. E. (2003). «Investigación acción participativa (IAP): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación». *Fundamentos en Humanidades*, 7, 59-77.

BERNARDO, B., PARAMÉS, M., & PEÑALOSA, M. (2023). *Represión y encierro: Análisis interseccional de la violencia en el*

internamiento de personas extranjeras. Mundo en Movimiento.

BERNSTEIN, E. (2007). *Temporarily Yours: Intimacy, Authenticity, and the Commerce of Sex*. University of Chicago Press.

BERNSTEIN, E. (2010). «Militarized humanitarianism meets carceral feminism: The politics of sex, rights, and freedom in contemporary antitrafficking campaigns». *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 36 (1), 45-71.

BJØRNDAHL, U. (2012). *Dangerous liaisons: A report on the violence faced by women in street prostitution*. Fafo Institute for Applied International Studies.

BOLAÑO, S. (2014). *Evaluación del riesgo por exposición a ruido en el sector del ocio nocturno* (Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya).

BOURDIEU, P. (1975). «La spécificité du champ scientifique et les conditions sociales du progrès de la raison». *Sociologie et Sociétés*, 7 (1), 91-118.

BOURDIEU, P. (1997). *Razones prácticas: Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.

BOURDIEU, P., & WACQUANT, L. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. Grijalbo.

BOZA, E. (2019). «La prostitución en España: el limbo de la alegalidad». *Estudios penales y criminológicos*, 39.

BRENNAN, D. (2014). *Life Interrupted: Trafficking into Forced Labor in the United States*. Duke University Press.

BRUCKERT, C., & LAW, T. (2016). *Beyond pimps, procurers and parasites: Mapping third parties in the incall/outcall sex industry*. Rethinking Management in the Adult and Sex Industry Project.

CATS (2014). *Informe de evaluación de la «Ordenanza para luchar contra la prostitución en el municipio de Murcia»*. Comité de Apoyo a las Trabajadoras del Sexo.

CATS (2024). *Las prostitutas hablan de violencias: una investigación cualitativa-cuantitativa con 318 participantes*. Comité de Apoyo a las Trabajadoras del Sexo.

CLEMENTE, C. (2021, 12 de julio). «Ley de libertad sexual: La paradoja de castigarnos por víctimas». *El Salto Diario*. Recuperado el 17 de septiembre de 2024 de <https://www.elsaltodiario.com/opinion/ley-libertad-sexual-paradoja-castigarnos-victimas-teceria-locativa>

CIOMS (Consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas). (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. CIOMS.

COBO, R. (2024). *La prostitución en el corazón del capitalismo*. Los Libros de la Catarata.

COLLINS, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2.^a ed.). Routledge.

CRUZ, J. (2022). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tecnos.

DAICH, D., & VARELA, C. (2014). «Entre el combate a la trata y la criminalización del trabajo sexual: Las formas de gobierno

- de la prostitución». *Delito y Sociedad*, 23 (38), 63-86.
- DASGUPTA, S. (2019). «Of Raids and Returns: Sex work movement, police oppression, and the politics of the ordinary in Sonagachi, India». *Anti-trafficking review*, (12), 127-139.
- DAVID, M. (2023) «Salud mental y uso ideológico del trastorno de estrés postraumático en el discurso sobre la prostitución y la trata». *Gazeta de Antropología*, 2023, 39 (2).
- DELGADO, J., & OTRAS (2024). *Ejercer el trabajo sexual con derechos: Una propuesta de despenalización e inclusión en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Sindicato OTRAS.
- DENZIN, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2.^a ed.). McGraw-Hill.
- DESYLLAS, M. C. (2013). «A critique of the global trafficking discourse and U.S. policy». *Journal of Sociology and Social Welfare*, 40 (4), 57-77.
- DOYLE, C. (2011). *Dictionary of marketing*. Oxford University Press.
- DWORKIN, A. (1993). «Prostitution and male supremacy». *Michigan Journal of Gender & Law*, 1, 1-12.
- DZIUBAN, A., & DOMINIC, C. (2024). *Exposed from all sides: «The role of policing in sex workers» access to justice*. European Sex Workers Rights Alliance.
- DE MIGUEL, A. (2012). «La prostitución de mujeres, una escuela de desigualdad humana». *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, (19), 49-74.

- ELIAS, N. (1994). *El proceso de la civilización: Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas* (vol. 1). Fondo de Cultura Económica.
- FARLEY, M. (2004). «Bad for the body, bad for the heart: Prostitution harms women even if legalized or decriminalized». *Violence Against Women*, 10 (10), 1087-1125.
- FASSIN, D. (2004). «Entre las políticas de lo viviente y las políticas de la vida. Hacia una antropología de la salud». *Revista Colombiana de Antropología*, 40, 283-318.
- FRANCÉS, F., ALAMINOS, A., PENALVA-VERDÚ, C., & SANTACREU, Ó. (2015). *La investigación participativa: Métodos y técnicas*. PYDLOS Ediciones.
- GARCÍA, J. (2021). «Derechos laborales y de protección social en la Ley de Extranjería». *Tribunal Social*, (133), 45-67.
- GARCÍA, M. (2020). *Prostitución y trabajo sexual* (Trabajo de fin de grado). Universidad de Oviedo.
- GÓMEZ, J., LLORENT, M., POZA, F., & ANDREU, L. (2020). «Work stress and its impact on mental health: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (23), 8986.
- GOODMAN, L. A. (1961). «Snowball sampling». *The Annals of Mathematical Statistics*, 32 (1), 148-170.
- Grinyer, A. (2002). «The anonymity of research participants: Assumptions, ethics and practicalities». *Social Research Update*, 36, 1-4.

- GUERRA PÉREZ, M. N. (2018). *Notas para una metodología de investigación feminista decolonial: Vinculaciones epistemológicas*. Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina.
- HAMUI-SUTTON, A., & VARELA-RUIZ, M. (2013). «La técnica de grupos focales». *Investigación en Educación Médica*, 2 (5), 55-60.
- HEIM, D. (2007). *Prostitución y exclusión social: Informe de investigación: Investigación para la reubicación en el mercado de trabajo de las trabajadoras sexuales del barrio del Raval*. SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral.
- HILL, A. (2016). «How to stage a raid: Police, media and the master narrative of trafficking». *Anti-Trafficking Review*, 7, 39-55.
- HOCHSCHILD, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- HUNTER, M. (2007). «The persistent problem of colorism: Skin tone, status, and inequality». *Sociology Compass*, 1 (1), 237-254.
- HUYSAMEN, M., & SANDERS, T. (2021). «Institutional ethics challenges to sex work researchers: Committees, communities, and collaboration». *Sociological Research Online*, 26 (4), 942-958.
- HURTADO, T. (2018). «La producción social del mercado del sexo y de la ocupación de trabajadoras sexuales en España». *Revista Colombiana de Antropología*, 54 (2), 35-58.
- JEFFREYS, S. (2009). *The industrial vagina: The political economy of the global sex trade*. Routledge.

- JEFFREYS, S. (2009). «Prostitution, trafficking and feminism: An update on the debate». *Women's Studies International Forum*, 32 (4), 316-320.
- JOCILES, M. I. (1999). «Las técnicas de investigación en antropología: Mirada antropológica y proceso etnográfico». *Gazeta de Antropología*, n.º 15, artículo 1.
- JOCILES, M. I. (2005). «El análisis del discurso: De cómo utilizar desde la antropología social la propuesta analítica de Jesús Ibáñez». *Revista de Antropología*, (7), 1-25.
- JOCILES, M. I. (2016). «La observación participante: ¿Consiste en hablar con “informantes”?». *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*, 21 (1), 113-124.
- JOCILES RUBIO, M. I. (2018). «La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales». *Revista Colombiana de Antropología*, 54 (1), 121-150.
- JULIANO, D. (2002). *La prostitución: El espejo oscuro* (vol. 11). Icaria Editorial.
- JULIANO, D. (2007). «El pánico moral». *Estudios de Derecho Judicial*, 131, 41-54.
- KARANDIKAR, S., GEZINSKI, L. B., & KALOGA, M. E. (2024). «“Helping professionals, hear us out!” What sex workers want you to know». *Journal of Social Service Research*, 50 (1), 1-14.
- LAMAS, M. (2014). «¿Prostitución, trabajo o trata? Por un debate sin prejuicios». *Debate Feminista*, 50, 160-186.
- LARGENT, E. A., & LYNCH, H. F. (2017). «Paying research par-

- ticipants: The outsized influence of “undue influence”». *The Hastings Center Report*, 47 (3), 3-10.
- LOFLAND, J. (1976). *Doing social life: The qualitative study of human interaction in natural settings*. Wiley.
- MAC, J., & SMITH, M. (2020). *Putas insolentes: La lucha por los derechos de las trabajadoras sexuales*. Traficantes de Sueños.
- MACKINNON, C. (2011). «Trafficking, prostitution, and inequality». *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 46, 271.
- MADRID, M. D. (2024). «El delito de tercería locativa. Del amor, el sexo clandestino y la prostitución (1944-1973)». *Cuadernos de Historia del Derecho*, 31, 165-231.
- MAQUEDA, L. M. (2017). «La prostitución: el “pecado” de las mujeres | Prostitution: the “Sin” of Women». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 35, 64-89.
- MAQUEDA, M. L. (2016). «Las migraciones sexuales en el contexto internacional». *Revista da EMERJ*, 19 (72), 66-81.
- MARTÍNEZ, D. (2005). «La calificación jurídica de relación de quienes prestan sus servicios en los locales de alterne: Comentario de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo (Galicia), de 7 de mayo de 2004». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (1).
- MÉDICOS DEL MUNDO (2022). *Prostitución y trata*. Recuperado el 12 de agosto de 2024 de <https://medicosdelmundo.es/memorias/2022/prostitucion-y-trata>

- MENESES FALCÓN, C. (2023). «Diferencias de género en el trabajo sexual». *Gazeta de Antropología*, 39 (2), artículo 7.
- MENESES, C., & ÚCAR, P. (2021). «El lenguaje en prostitución: uso, intención y significados de algunas palabras y expresiones». *Revista Estudios*, (43), 437-460.
- MENESES, C., GARCÍA, O., & RÚA, A. (2022). *Intervención social con mujeres en prostitución y víctimas de trata: Aportaciones y experiencias durante COVID-19*. Editorial Universidad de Granada.
- MINISTERIO DE CONSUMO (2023). *Consumo incoa expediente sancionador a las webs que no han retirado la publicidad de prostitución tras la advertencia del Ministerio*. Recuperado el el 8 de septiembre de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/consumo/Paginas/2023/260723-consumo-advertencias-sancion-webs.aspx>
- MELLINO, M. A. (2021). *Gobernar la crisis de los refugiados: Soberanismo, neoliberalismo, racismo y acogida en Europa* (pp. 1-248). ESP.
- MURDOCH, J., & ROCHE, R. (2013). *The European Convention on Human Rights and policing: A handbook for police officers and other law enforcement officials*. Council of Europe Publishing.
- NSWP (2017). *La despenalización de terceras personas*. Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual.
- O'NEILL, M. (2010). «Cultural criminology and sex work: Resisting regulation through radical democracy and participatory action research (PAR)». *Journal of Law and Society*, 37 (1), 210-232.

- OLIVEIRA, A., & FERNANDES, L. (2017). «Trabajadores del sexo y salud pública: intersecciones, vulnerabilidades y resistencia». *Salud Colectiva*, 13, 199-210.
- OLIVAS, A. (2018). «OTRAS. Una reflexión sobre el trabajo sexual». *Jurisdicción Social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (193), 17-24.
- ONUSIDA (2021). *El VIH y el trabajo sexual — Serie de folletos informativos sobre derechos humanos*. ONUSIDA.
- ONUSIDA (2021). *Estrategia mundial contra el sida 2021-2026*. ONUSIDA.
- ORTIZ, V. (2013). «Modelos estéticos hegemónicos, subalternos o alternativos: Una perspectiva étnico-racial de clase y género». *Tabula Rasa*, 18, 175-197.
- PAJARES, L. (2020). «Fundamentación feminista de la investigación participativa: Conocimiento, género y participación, o del diálogo necesario para la transformación». *Investigaciones Feministas*, 11 (2).
- PÉREZ, R. (2023). «Propuestas abolicionistas y su impacto en la seguridad de las trabajadoras sexuales: Análisis de la Ley Abolicionista de la Prostitución en España». *Revista Española de Política y Sociedad*, 19 (3), 101-117.
- PHETERSON, G. (2000). *El prisma de la prostitución: La prostitución y sus consecuencias*. Editorial Talasa.
- PIRES, A. P. (1997). *Échantillonnage et recherche qualitative: Essai théorique et méthodologique*. Presses de l'Université du Québec.

- PITCH, T. (2024). *El malentendido de la víctima*. Tinta Limón.
- PLATT, L., GRENFELL, P., MEIKSIN, R., ELMES, J., SHERMAN, S. G., SANDERS, T., & STOEBENAU, K. (2018). «Associations between sex work laws and sex workers' health: A systematic review and meta-analysis of quantitative and qualitative studies». *PLoS Medicine*, 15 (12), e1002680.
- QUINTERO, G. (2012). «Antinomias y contradicciones en la intervención penal en la prostitución libre». En: C. Villacampa Estiarte (coord.), *Prostitución: ¿Hacia la legalización?*. Valencia.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (s.f.). «Proxeneta». En: *Diccionario del estudiante*. Recuperado el 9 de enero de 2025 de <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/proxeneta>
- RESNIK, D. B. (2019). «Are payments to human research subjects ethically suspect?». *Journal of Clinical Research Best Practices*, 15 (6), 2374.
- RIOPEDRE, J. L. (2016). «Trabajo sexual transnacional: Consecuencias de las políticas criminalizadoras de la prostitución y de la crisis económica española sobre las trabajadoras sexuales migrantes». *Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de La Rioja (REDUR)*, (14), 67-86.
- Rodríguez, M. J. (2018). «La necesaria observancia de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador en la empresa como límite al poder empresarial». *IUSLabor*, 2, 174-195.
- RÓZYŃSKA, J. (2022). «The ethical anatomy of payment for research participants». *Medicine, Health Care and Philosophy*, 25, 449-464.

- SADLER, G. R., LEE, H. C., LIM, R. S., & FULLERTON, J. (2010). «Recruitment of hard-to-reach population subgroups via adaptations of the snowball sampling strategy». *Nursing & Health Sciences*, 12 (3), 369.
- SÁNCHEZ, P. (2022). *Crítica de la razón puta. Cartografías del estigma de la prostitución*. La Oveja Roja.
- SANDERS, T. (2005). «“It’s just acting”: Sex workers’ strategies for capitalizing on sexuality». *Gender, Work & Organization*, 12 (4), 319-342.
- SEX WORKERS PROJECT OF THE URBAN JUSTICE CENTER (2021). *Research guide: Conducting ethical research on the sex trades*. Urban Justice Center.
- SHAVER, F. M. (2005). «Sex work research: Methodological and ethical challenges». *Journal of Interpersonal Violence*, 20 (3), 296-319.
- SIEGRIST, J., & LI, J. (2016). «Work stress and health risk behavior». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42 (5), 431-435.
- SONNENTAG, S., VENZ, L., & CASPER, A. (2017). «Advancing research on recovery at work and beyond: A review and research agenda». *Academy of Management Annals*, 11 (2), 518-576.
- SUÁREZ, L. (2021). «Prostitución, trabajo sexual, justicia y dignidad». *Gaceta Sanitaria*, 35 (1).
- SUMAQ, P. (2015). «A disgrace reserved for prostitutes: Complicity & the beloved community». *LIES: A Journal of Materialist Feminism*, (2), 11-24.

TARANTINO, M. (2021). *Ni víctimas, ni criminales: trabajadoras sexuales. Una crítica feminista a las políticas contra la trata de personas y la prostitución*. Fondo de Cultura Económica.

TAYLOR, S. J., & BOGDAN, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós Básica.

TILLEY, L., & WOODTHORPE, K. (2011). «Is it the end for anonymity as we know it? A critical examination of the ethical principle of anonymity in the context of 21st-century demands on the qualitative researcher». *Qualitative Research*, 11 (2), 197-212.

TINAT, K., & LAVERDE, C. A. (2021). *Más allá del rescate de víctimas: trabajo sexual y dispositivos antitrata*. El Colegio de México AC.

TORRES, N., & BARCONS, M. (2018). «Las ordenanzas municipales: Entre la regulación y la sanción de la prostitución en España». *Crítica penal y poder* (15, oct-nov).

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME (UNODC). (2024). *Global report on trafficking in persons 2024: Country profiles - New Zealand*. United Nations.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME (UNODC). (2010). *Trafficking in persons to Europe for sexual exploitation*. United Nations,

VALLE, M. (2020). *Prostitución y trabajo sexual* (Trabajo de fin de máster). Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo.

- VARELA, C. I. (2013). «De la “letra de la ley” a la labor interpretante: la “vulnerabilidad” femenina en los procesos de judicialización de la ley de trata de personas (2008-2011)». *Cadernos Pagu*, 265-302.
- VENCESLAO, M., & TRALLERO, M. (2021). *Putas, república y revolución*. Virus Editorial.
- VICENTE-HERRERO, M. T., ALBERICH, J. I. T., GARCÍA, L. C., GÓMEZ, J. I., GARCÍA, M. J. T., GARRIDO, J. A., & BUEDO, V. E. (2016). «Trabajo nocturno y salud laboral». *Revista Española de Medicina Legal*, 42 (4), 142-154.
- Vicente-Herrero, M. T., Alberich, J. I. T., García, M. J. T., & López-González, Á. A. (2014). «Trastornos del sueño y trabajo. Aspectos preventivos, médico-legales y laborales». *Revista Española de Medicina Legal*, 40 (2), 63-71.
- VILLACAMPA, C. (2020). «Prohibicionismo suave para abordar el trabajo sexual callejero: ordenanzas cívicas y ley mordaza». *Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*, (4), 113-130.
- VILLACAMPA, C. (2013). «Políticas criminalizadoras de la prostitución en España: Efectos sobre las trabajadoras sexuales». *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 15-06.
- WAHAB, S. (2003). «Creating knowledge collaboratively with female sex workers: Insights from a qualitative, feminist, and participatory study». *Qualitative Inquiry*, 9 (4), 625-642.
- WAHAB, S., & SLOAN, L. M. (2004). «Ethical dilemmas in sex work research». *Research for Sex Work*, 7, 3-5.

- WATTERS, J. K., & BIERNACKI, P. (1989). «Targeted sampling: Options for the study of hidden populations». *Social Problems*, 36 (4), 416-430.
- WEITZER, R. (2011). *Legalizing prostitution: From illicit vice to lawful business*. NYU Press.
- WEITZER, R. (2017). «The social construction of sex trafficking: Ideology and institutionalization of a moral crusade». *Politics & Society*, 35(3), 447-475.
- WEITZER, R. (2018). «Resistance to sex work stigma». *Sexualities*, 21 (5-6), 717-729.
- ZELIZER, V. (2009). *La negociación de la intimidad*. Fondo de Cultura Económica.

