



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL ENSAYO

**“DERECHOS LABORALES EN EL AMBITO DE LA
SUBCONTRATACIÓN TRANSNACIONAL”**

AUTOR

AB. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA

**TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

TUTOR

AB. MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI, PHD

Santa Elena, Ecuador

Año 2026



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Acui. Mario Urgilés Pineda, PhD
COORDINADOR DEL
PROGRAMA

Ab. Marco Chininin Macanchi, PhD
TUTOR

Ab. Arturo Clery Aguirre, PhD.
ESPECIALISTA 1

Ab. Karen Díaz Panchana, Mgtr.
ESPECIALISTA 2

Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL
UPSE



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN:

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por **AB. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA**, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Derecho Mención Derecho Constitucional.

Atentamente,

**AB. MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI, PHD.
TUTOR**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, AB. MGTR. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, **DERECHOS LABORALES EN EL AMBITO DE LA SUBCONTRATACIÓN TRANSNACIONAL** previo a la obtención del título en Magíster en Derecho Constitucional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 07 días del mes de mayo de año 2026

AB. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA
C.I. 0925210031
AUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, AB. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 07 días del mes de mayo del 2026

**AB. DANIELA QUEVEDO PALMA
C.I. 0925210031
AUTORA**



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **DERECHOS LABORALES EN EL AMBITO DE LA SUBCONTRATACIÓN TRANSNACIONAL** presentado por el estudiante, **AB. MGTR. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA** fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 4%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

QUEVEDO PALMA DANIELA - DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA SUBCONTRATACIÓN TRANSNACIONAL

Nombre del documento: QUEVEDO PALMA DANIELA - DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA SUBCONTRATACIÓN TRANSNACIONAL.pdf	Depositante: MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI	Número de palabras: 6250
ID del documento: 44ddfc2a3adec68be08e9e187aa83abc4a49afb5	Fecha de depósito: 31/8/2025	Número de caracteres: 41.548
Tamaño del documento original: 327,72 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 31/8/2025	

Ubicación de las similitudes en el documento:

**AB. MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI, PHD.
TUTOR**

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza, salud y sabiduría necesarias para superar cada obstáculo en este camino. A mi esposo SGOS. LEONIDAS PACA, a mis hijos JESUS LLERENA y AINARA VELIZ, por su paciencia infinita durante las largas noches de estudio y por ser el motor que me impulsó a terminar este sueño, a mi tutor el DR. MARCO CHINININ, PHD, ya que gracias a él pude culminar el presente trabajo con su sabia dirección en todo momento presto a ayudarme.

DEDICATORIA

"A mi amado esposo SGOS. LEONIDAS PACA, quien ha sido el mejor apoyo que un investigador puede tener. Gracias por tu paciencia infinita durante las largas noches de estudio y por ser mi refugio en los momentos de mayor cansancio". A mis hijos, JESUS LLERENA y AINARA VELIZ por ser mi mayor inspiración y el motivo detrás de cada uno de mis sueños. Espero que este logro les sirva como ejemplo de que, con perseverancia, todo es posible". A la memoria de mi abuela TEREZA RABADAD y mi hermosa cuñada LCDA.ANGIE MENDOZA, quienes no pudieron ver este logro físicamente, pero cuya sabiduría y enseñanzas siguen iluminando mi camino". AB. DANIELA JANNINA QUEVEDO PALMA MGTR.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	1
CERTIFICACIÓN:	3
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	4
AUTORIZACIÓN	5
6	
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	6
AGRADECIMIENTO	7
DEDICATORIA	8
ÍNDICE GENERAL	9
RESUMEN	12
ABTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
1. EL PROBLEMA	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.4 OBJETIVOS	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	17
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	17
1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7 HIPÓTESIS.....	19
1.8 SISTEMA DE VARIABLES	19
CAPÍTULO II.....	19
2. MARCO TEÓRICO	19

2.1 Marco Teórico Jurídico Internacional	20
2.1.1 Convenios con la Organización Internacional de Trabajo	20
2.1.2 Principios rectores sobre empresas y derechos humanos	22
2.2 Precarización laboral en América Latina	23
2.2.1 Teorías de las cadenas globales de valor	24
2.3 Marco Teórico de las garantías de derechos laborales	24
CAPÍTULO III	27
3 MARCO METODOLÓGICO	27
3.1 Metodología de la Investigación	27
3.2 Tipo de Investigación	27
3.3 Población y muestra	27
3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación	28
3.5 Técnicas para el procesamiento de datos	28
3.8 Instrumentos Aplicados	28
Resultados	29
CAPÍTULO IV	31
4. LA PROPUESTA	31
4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	31
4.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	31
4.2.1 OBJETIVO GENERAL	31
4.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	32
4.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA	32
4.4 DESARROLLO DE LA PROPUESTA	32
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	34
BIBLIOGRAFÍA	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.
.....20

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1.
.....20

ÍNDICE DE FIGURAS

Anexo 1. Ficha de levantamiento de
información.....30

Resumen

RESUMEN

La investigación de los Derechos Laborales En El Ámbito De La Sub Contratación Trans Nacional pretende determinar las condiciones laborales de los ciudadanos ecuatorianos que laboran bajo el sistema de subcontratación transnacional. Por medio del registro escrito de las entrevistas realizadas a los elementos de la muestra objeto de estudio con una codificación selectiva para determinar las nociones principales del análisis y relacionar las cualidades de su entorno.

Como conclusión se obtuvo que los inmigrantes provenientes de países en vías de desarrollo afrontan problemas de explotación laboral y la y desigualdad ante el amparo de la ley. El estado en el que se encuentran les dificulta acceder a la seguridad social y pagos que no están entre los que el mercado ofrece.

Un impulso a la gestión internacional por parte de las autoridades locales con miras al seguimiento de las condiciones de trabajo, generará un entorno con mayor compromiso al cumplimiento de los convenios internacionales.

PALABRAS CLAVES: Derecho laboral internacional,
Garantías laborales, Sub contratación transnacional.

ABTRACT

The research on Labor Rights in the Field of Transnational Subcontracting aims to determine the working conditions of Ecuadorian citizens who work under the transnational subcontracting system. This is done through a written record of interviews with a sample of subjects, using selective coding to identify the main notions of the analysis and to relate the qualities of their environment.

The conclusion was that immigrants from developing countries face problems of labor exploitation and inequality under the protection of the law. Their current status makes it difficult for them to access social security and receive payments that are not among what the market offers.

An impulse for international management on the part of local authorities, with a view to monitoring working conditions, will generate an environment with a greater commitment to compliance with international agreements.

***KEYWORDS: International Labor Law, Labor Guarantees,
Transnational Subcontracting***

INTRODUCCIÓN

La evolución de los derechos laborales ha sido bastante notoria en los últimos años, sin embargo, desde el punto de vista de la subcontratación transnacional, existen brechas entre las condiciones laborales ideales y las que se presentan en realidad. La presente investigación plantea demostrar que la ausencia de un marco legal respecto a los derechos laborales en el ámbito de la subcontratación transnacional, ha dado paso a irregularidades que afectan la calidad del trabajo y el goce de garantías fundamentales contempladas en los convenios suscritos por el Ecuador con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Un impulso a la gestión internacional por parte de las autoridades locales con miras al seguimiento de las condiciones de trabajo, generará un entorno con mayor compromiso al cumplimiento de dichos convenios; es que, al ser un ambiente de legislación extranjera, los interesados por velar el cumplimiento de las garantías son los mismos trabajadores, puesto que no operan entidades que fiscalicen o por lo menos denuncien las irregularidades cometidas.

Este estudio analiza las formas en las que los diferentes Estados pudiesen enfocar sus esfuerzos en sus agendas internacionales para lograr crear un escenario más favorable para quienes laboran bajo el marco de las sub contrataciones transnacionales. Es importante señalar que los derechos de los trabajadores subcontratados de forma transnacional no cuentan con garantías de observancia establecidos en las reglas actuales por parte de los países en los que residen, de modo que, por parte de las empresas contratantes se cuenta con una fácil forma de pasar por alto los derechos fundamentales de los trabajadores dejándolos a estos en un posible caso de impunidad; por lo tanto, llegar a que el sistema judicial alcance la verdadera garantía del cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo tendría una importante consecuencia en la reducción de vulneraciones de derechos laborales en las

subcontrataciones transnacionales.

Su relevancia se fundamenta en la visibilizar de la realidad a la que se enfrentan muchas personas en la que sus derechos fundamentales, en el aspecto laboral, son violentados; marcar un punto de inflexión en el orden jurídico que ha ganado espacio en su condición de garantista de derechos pero que no abarca a un importante segmento de trabajadores, por eso es importante señalar tales vulneraciones y atender dichas deficiencias de aplicación de la norma.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Leiva Zea indica en su obra *Nociones de Metodología de Investigación Científica* que el problema dentro de una investigación es el punto de partida, Leiva Zea lo considera como un fenómeno fáctico, es decir que es observable y que da el surgimiento de preguntarse de forma espontánea ¿por qué? (Leiva Zea, 1984).

Juán Diego Mejía sostiene que un problema de investigación es un problema de conocimiento, en otras palabras, que el conocimiento disponible en relación a la investigación no es de utilidad o no es suficiente; dicha solución llega a través de la obtención de un nuevo conocimiento hallado por un medio de x o y método. (Mejía, 2021).

Por su parte, Marcelo M. Gómez en su libro “Introducción a la metodología de la investigación científica”, destaca que el correcto planteamiento de un problema de investigación radica en valorar la importancia del cómo se va a realizar dicha investigación frente al que se va a estudiar, es decir, el autor menciona la importancia de que la investigación plantee en su situación inicial de problema un proceso claro por medio de los objetivos planteados, eso sumado al fortalecimiento de las ideas gracias a la búsqueda de información del marco teórico (Gómez, 2009).

La subcontratación trasnacional presenta distintas falencias a nivel jurídico, el mayor reto es contrarrestar las dificultades presentadas por el entorno globalizado y fraccionado de la cadena

de suministros, de tal manera que no existe un marco legal homogéneo; es decir, cada Estado posee su propia normativa laboral y a la vez dan paso a distintas formas de incumplimiento de las normas internacionales de trabajo, por lo tanto, se genera el escenario propicio que facilite la vulneración de derechos laborales. Ante esta situación, cabe mencionar que la Organización Mundial del Trabajo ha creado normas laborales pero su cumplimiento no llega a ser obligatorio en todos los casos, especialmente en casos de ciertos países en los que prefieren flexibilizar la exigencia del cumplimiento de derechos laborales como una forma de atraer mayor inversión extranjera. Como consecuencia de un Estado no ratificar las normas básicas de trabajo emitidas por la OIT, junto a las prácticas empresariales abusivas, se genera un marco legal poco exigente y poco observante de casos de explotación laboral, trabajo infantil, ausencia de seguridad social, riesgos laborales y en ciertos casos hasta esclavitud de personas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Habiendo determinado el problema que se genera dentro de las subcontrataciones transnacionales respecto a la vulnerabilidad de los derechos laborales, cabe formular la pregunta: ¿Cómo puede el Estado garantizar el respeto de los derechos laborales en los casos de subcontratación transnacional?, la contestación de este problema permitirá considerar opciones que mejoren las condiciones de los ciudadanos que trabajen bajo esta modalidad mediante la supervisión de los procesos operativos del contratante.

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Con la finalidad de hallar las variables necesarias para esta investigación y de encontrar los datos necesarios, es importante desglosar el problema planteado, de manera que se encontraron las siguientes interrogantes:

1. En la actualidad ¿qué acciones desarrolla el Estado ecuatoriano para supervisar las relaciones laborales entre empresas extranjeras y trabajadores subcontratados dentro del Ecuador?

2. ¿Cuál es la tasa de ecuatorianos laborando bajo este sistema de subcontratación transnacional?

1.4 OBJETIVOS

Es la expresión del propósito a alcanzar mediante las acciones propuestas del investigador, dicho de otra manera, es la intención que anima al investigador al momento de plantear el estudio (Leiva Zea, 1984).

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar jurídicamente las condiciones laborales de los ciudadanos ecuatorianos que laboran bajo el sistema de subcontratación transnacional.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se establecieron los objetivos específicos presentados a continuación:

- Analizar la normativa legal ecuatoriana en relación al eficaz cumplimiento de las garantías de derechos humanos, tratados internacionales y normas de la OIT.
- Comparar la legislación ecuatoriana respecto a las legislaciones de otros países de Latinoamérica para determinar puntos a mejorar.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Hernández Sampieri señala en su obra Metodología de la Investigación que justificación deberá demostrar la conveniencia del estudio, relevancia e impacto social, implicaciones prácticas, valores teóricos como aporte al entorno teórico de la pedagogía, utilidad metodológica como aporte a los recursos pedagógicos para poder ser empleados a la enseñanza (Roberto Hernández Sampieri, 2020).

Jhon Anzola sostiene que la justificación dentro de la investigación brinda las razones que sustentan la investigación del trabajo, se emiten argumentos que permiten generar convencimiento al lector en relación a la importancia del trabajo para el mundo del conocimiento (Anzola, 2020).

Como argumentación del valor de la investigación, es decir su aporte al área de

conocimiento que le corresponde; la justificación pretende reafirmar o contrastar las teorías existentes, según Méndez, el deseo de justificar el rechazo, aporte o confirmación las teorías provocan el debate académico y la reflexión acerca del conocimiento (Méndez, 1995). El enfoque del Derecho internacional del trabajo muestra que, el presente estudio se fundamenta en las reglas y principios normados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y los tratados internacionales respecto a la materia (Bronstein, 2014).

Esta investigación ayuda a identificar vacíos jurídicos y proponer soluciones que permitan regular el ámbito laboral aun cuando este sea dependiente de organizaciones foráneas. Los motivos que presenta el estudio proporcionan según Méndez la obtención de soluciones al problema, una mejor toma de decisiones, así como la presentación de propuestas que asistan a la solución final del problema (Méndez, 1995).

El presente ensayo ha tomado un enfoque cualitativo con carácter descriptivo y analítico, fundamentado en que el estudio pretende identificar vacíos jurídicos y los problemas que presenta el sistema legal nacional. Se plantea utilizar la hermeneútica jurídica para el completo análisis del material normativo y documental de índole internacional y nacional; este trabajo investigativo justifica su realización en función al creciente número de personas que están implicándose en la modalidad de subcontratación transnacional y su importancia radica en la visibilidad que merece el riesgo de ser objeto de vulneración de derechos laborales.

1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta sección está enfocada a determinar hasta dónde llega el público objeto de estudio, es decir determina los aspectos que se consideran para empezar a seleccionar y descartar el nicho de estudio (Carlos Gaviria Peña, 2019). El presente estudio se ajusta al análisis de los derechos laborales en el contexto de la subcontratación transnacional entre los años 2015 y 2025, se enfatiza en el análisis de países en vías de desarrollo de América Latina; presenta un enfoque de derechos esenciales que constan en tratados internacionales como los convenios de la Organización Internacional de Trabajo.

1.7 HIPÓTESIS

César Arbulú Jurado en su obra “Definición de hipótesis de Investigación” señala que La prueba de hipótesis es un medio metódico de la rama de la estadística inferencial, con el propósito de obtener a una conclusión concerniente a una población (Arbulú, 2023). Examinando una muestra aleatoriamente extraída de aquella. La hipótesis para Leiva es una tentativa respuesta a la incógnita de la razón de los problemas de las ciencias; la hipótesis es una conjetura que inicia de hechos científicos ya conocidos con antelación (Leiva Zea, 1984).

Por lo antes expuesto, la hipótesis del presente trabajo radica en: Los derechos de los trabajadores subcontratados de forma transnacional no cuentan con garantías de cumplimiento establecidos en las normas vigentes por parte de los países en los que habitan, de manera que, existe una alta probabilidad de abuso de parte de las empresas contratantes. Por lo tanto, lograr que el sistema jurídico garantice el cumplimiento de los convenios de la OIT tendrá efecto en la disminución de vulneración de derechos laborales en las subcontrataciones transnacionales (Rubin, 2004).

1.8 SISTEMA DE VARIABLES

Para el estudio se designaron las siguientes variables como información de causa y efecto: Variable independiente, se determinó el nivel de cumplimiento de los convenios de la OIT, la variable dependiente es la garantía de derechos laborales en escenarios transnacionales y una variable interviniente se considera al control y vigilancia internacional que se tiene en estas normas (Rubin, 2004).

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

La subcontratación transnacional presenta grandes retos a superar dentro del mundo corporativo globalizado, un análisis de distintas áreas del conocimiento que abarque los fundamentos de los derechos internacionales de trabajo y las relaciones que mantienen las cadenas de suministros con sus subordinados.

2.1 Marco Teórico Jurídico Internacional

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), más conocida por siglas en inglés ILO; es el ente de las Naciones Unidas que regula las normativas laborales a nivel mundial por medio de la suscripción de distintos convenios, entre los más importantes están los diez a los que la organización ha catalogado de “normas básicas” (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

2.1.1 Convenios con la Organización Internacional de Trabajo

Las normas internacionales del trabajo forman parte de las herramientas jurídicas desarrolladas por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo, es decir gobiernos, empleadores y trabajadores; aquí se fundamentan los principios elementales del trabajo. Estas normas pueden ser tratados internacionales, los cuales cuentan con el carácter de jurídicamente vinculante y pueden ser ratificados por los países integrantes o pueden ser recomendaciones que desarrollan guías de dirección no vinculantes (Organización Internacional del Trabajo, 2025). El Ecuador mantiene ratificado ocho de los llamados diez convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que sirven de parámetros globalizados que regulan las directrices en asuntos de índole laboral; entre ellos están:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87), trata acerca del derecho de trabajadores y empleadores para formar las organizaciones que consideren convenientes en beneficio de sus intereses y las autoridades públicas deberán inhibirse de actividades que limiten este derecho (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). El Ecuador ratificó este convenio mediante Decreto 227 del 17 de febrero de 1999 y se publicó en el Registro Oficial el 12 de mayo de 1999.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), estipula el compromiso de los firmantes por suprimir de forma absoluta y con prontitud todas las formas de trabajo forzoso, este tipo de trabajo se refiere a las actividades ejecutadas bajo amenaza de sanción y exceptúa las obligaciones civiles y militares para con los Estados

(Organización Internacional del Trabajo - , 1930). El Ecuador ha ratificado este convenio en su Decreto Ejecutivo 896 de Registro Oficial 675 de 25-nov.-1954.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), este convenio es conexo al anterior y trata fundamentalmente de la no discriminación antisindical y acerca de la seguridad de las organizaciones de trabajadores y empleadores contra situaciones de indiscreción entre ambos (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Ecuador ratificó este convenio mediante el Decreto Ejecutivo 647 publicado en el Registro oficial 845 de 28 de mayo de 1959.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), con este convenio se pretende respaldar el principio de igualdad por el trabajo de igual valor entre los géneros masculino y femenino. Ecuador ratificó este convenio en marzo 11 de 1957.

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), este convenio reconoce al trabajo doméstico como una labor cuyos actores merecen los mismos derechos que aquellos que desarrollan otro tipo de trabajo incluyendo la libertad de asociación y derecho a negociación colectiva. Otras de las observaciones de mayor importancia que aborda es la protección ante el acoso, seguridad social, consideración de horas extras y la aplicación de inspecciones de trabajo en estas áreas. Ecuador

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), convenio enmendado en 2006, es un convenio general que estipula los derechos de la gente de mar de todo el mundo, postulando condiciones laborales decentes como edades mínimas, acuerdos laborales, tiempos de descanso, vacaciones pagadas, remuneraciones, asistencia médica abordo, repatriaciones a la finalización del contrato, alojamientos y temas de seguridad (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). El Ecuador ratificó este convenio con el

Decreto Ejecutivo no. 47 del 7 de julio de 2025 entrando en vigencia desde la fecha de haber sido suscrito sin perjuicio de la publicación en el Registro Oficial.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), hace referencia a la defensa de los trabajadores respecto a sus derechos frente al acoso y la violencia abarcando el lugar donde laboran, donde comen, durante los viajes de índole laboral, lugares de descanso, alojamiento, trayecto desde y hacia el lugar de trabajo. Su protección abarca no solo a trabajadores sino también que incluye a pasantes y aprendices; da directrices para los Estados firmantes respecto a la implementación de normativas integrales, políticas prevención, protección y reparación, visibiliza la violencia de género y fomenta entornos laborales seguros (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Ecuador ha ratificado este convenio mediante sesión plenaria de la Asamblea Nacional del Ecuador el 17 de enero de 2021.

2.1.2 Principios rectores sobre empresas y derechos humanos

Las Naciones Unidas en 2011 emitió los Principios rectores sobre empresa y derechos humanos que señalan tres aspectos como pilares a considerar: 1: el deber que poseen los Estados de dar protección a los derechos humanos, 2: la responsabilidad que tienen las empresas de guardar respeto a los derechos humanos y como último punto el real acceso a los mecanismos de reparación. Como principios fundacionales se establece que dentro su territorio, los países brindarán protección para salvaguardar los derechos humanos de violaciones cometidas por terceras personas esto incluye a las compañías, de la misma manera se menciona como principios operativos el hacer cumplir las leyes que tengan injerencia respecto a los derechos humanos, hacer que las otras leyes y reglamentos no restrinjan sino que impulsen el desarrollo de los intereses que favorecen a los derechos humanos y por último instar a las empresas a que socialicen el como tienen o no en consideración acerca del impacto que tienen sus actividades respecto a los derechos humanos.

Estos principios rectores fijan los medios de reclamo, ya sean judiciales o extrajudiciales

y están llamados a establecer los cimientos de la reparación, estos mecanismos a nivel operacional tienen la oportunidad de brindar las soluciones dentro de una etapa temprana; además, es viable proporcionar refuerzo a los medios del Estado y de tipo operacional por medio de las funciones de reparación de iniciativas de colaboración. Los principios operativos, en referencia a los mecanismos judiciales de los Estados determinan que los Estados deben proporcionar las condiciones idóneas que garanticen la eficacia judicial cuando traten temas relacionados a violaciones de derechos humanos por parte de las compañías, es decir sistemas de reparación; dicha capacidad estará relacionada directamente con la imparcialidad y compromiso de hacer efectivo el goce de derechos. Por su parte, los mecanismos los entes de reclamo extrajudicial deben ser establecidos por los Estado de manera apropiada de forma paralela a los organismos judiciales.

2.2 Precarización laboral en América Latina

A diferencia del trabajo formal y estable que se encuentra protegido por los organismos de control, propio de los países industrializados, en América Latina y el Caribe se han distinguido casos afectados por la segmentación, falta de formalidad, presencia marcada de condiciones de desigualdad y por supuesto condiciones precarias. El principal problema no es la falta de empleo, sino la ausencia de trabajos bajo contextos idóneos que avalen el bienestar de la población trabajadora. Un concepto utilizado para mostrar los escasos de los mercados de trabajo es el término de precariedad laboral. Se ha dicho que la precariedad laboral se ha transformado en una característica estructural de los mercados de trabajo en América latina y el Caribe, afecta a trabajadores de distintas edades, los estudios señalan que la población juvenil forma uno de los segmentos más afectados por dicho fenómeno. Según la Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 2017, 2022) los jóvenes afrontan más obstáculos para su inclusión laboral. En el año 2017, más de setenta millones de jóvenes estaban desempleados a nivel mundial, de dicha cifra el setenta y cinco por ciento de jóvenes tenía ocupaciones informales.

Flores e Hincapié señalan que es necesario implementar capacidades que optimicen la eficacia de la ocupación laboral a la población, dando prioridad a la formalidad y la estabilidad

del trabajo, el proporcionar seguridad social y retribuciones dignas. Esto daría acceso a los trabajadores a tener condiciones de vida idóneas. En síntesis, se debe recuperar los derechos laborales perdidos a causa de políticas flexibilizadoras. Es imprescindible dar paso a políticas que aumenten las oportunidades laborales para la juventud. Esta idea plantea fijar estímulos fiscales para compañías que contraten a un público objetivo poblacional menor de 30 años, dar fortalecimiento a la culminación de educación media, también a la formación profesional tecnológica en atención a las demandas del mercado laboral actual; también, se necesita impulsar la enseñanza dual, combinando el estudio con las prácticas en área de trabajo para fomentar una transformación eficiente al empleo idóneo. (Flores-Hincapié, 2025).

2.2.1 Teorías de las cadenas globales de valor

Fernández y Trevignani señalan que, en la actualidad, la economía está integrada por una fragmentación internacional del trabajo, misma que está compuesta por una serie de eslabones de mercado que por medio de la producción traspasan las fronteras. Los autores las definen como cadenas de procesos de trabajo y producción que generan la mercancía como tal. Se puede determinar los criterios de valor de un producto específico estudiándolo desde el producto final hacia atrás analizando sus componentes (Trevignani, 2015).

2.3 Marco Teórico de las garantías de derechos laborales

Control Constitucional Mundial

Sistema de los controles concentrados, de acuerdo a Miguel Constain quien cita a Pizzorusso, señala que es el sistema en el cual recae la confianza sobre el juez u órgano en quien reside la disposición de juicio de forma que su labor sea la de fijar el valor constitucional de una norma.

Sistema de control difuso, también llamado sistema americano, según Constain Vásquez, en su obra Garantías Jurisdiccionales en el Ecuador, segunda edición señala que este sistema advierte que todo juez de justicia ordinaria es competente para conocer procesos tutelares y que los jueces actúan como legisladores negativos expulsando la norma (Constain Vásquez, 2023).

Constitución de la Republica del Ecuador

Aunque dentro de la normativa ecuatoriana no existen señalamientos acerca de las condiciones de trabajo en el modo de subcontratación transnacional, existen principios y garantía que la Carta Magna determina, en los que destaca:

Artículo 327, señala que la relación entre empleadores y empleados deberá ser directa y bilateral, este artículo prohíbe directamente cualquier forma de precarización en el ámbito laboral, refiriéndose de manera expresa a esta como cualquier forma de terciarización o intermediación laboral respecto a las actividades propias de la empresa contratante; así mismo el mencionado artículo prohíbe la contratación laboral por horas (tema que a la fecha de elaboración del presente estudio está siendo considerado ser modificado). El artículo referido también que los fraudes, el no cumplimiento de obligaciones, la simulación y el enriquecimiento injusto serán penalizados conforme a las leyes (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Artículo 328, establece la garantía del salario digno y la remuneración justa haciendo un énfasis especial en que al menos deberá cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y su familia, este artículo fija también las garantías de que las remuneraciones serán inembargables con la salvedad del pago de pensiones alimenticias. Respecto a la participación de los jóvenes, la Constitución hace referencia en el artículo 329 donde establece el derecho de la población joven a ser objeto de consideración en el ámbito productivo, dicho artículo impulsa las oportunidades para dicha inclusión y el auto sustento de manera conjunta con el cuidado familiar; para tal fin, el Estado reconoce su compromiso para adoptar medidas que supriman la discriminación y también impulsará la formación que mejore las condiciones del contexto al acceso de empleo. Continuando con las condiciones laborales equivalentes, en referencia a la igualdad de género, el artículo 331 habla de la garantía de acceso igualitario a empleo a las mujeres, su formación y desarrollo en el ámbito laboral (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Código de Trabajo

El Código de Trabajo en el Ecuador no hace referencia alguna acerca de las plazas de trabajo en relación a la subcontratación transnacional. No existen normas que traten de manera específica este tema, pero si proporciona garantías de derecho que permiten determinar las condiciones básicas a las que deben sujetarse estos contratos. Entre estas garantías se destacan:

1. La irrenunciabilidad de derechos contemplada en el artículo 4 del Código de Trabajo, indicando como nula toda estipulación que le contradiga.
2. La protección de carácter judicial y también administrativa consagrada en el artículo 5, brindado a los trabajadores debida y oportuna tutela de derechos.
3. En caso de existir dudas en las disposiciones legales, las instituciones aplicarán de acuerdo al artículo 7 del Código de Trabajo las aplicaciones favorables al empleado.
4. Las obligaciones del empleador de acuerdo al artículo 42, en este artículo se especifican pagos justos, instalaciones y capacidad del lugar de trabajo, indemnizaciones, área de comida, beneficios de artículos y almacenes, seguridad social, vestimenta, licencias, observaciones a personas con discapacidades, etc...
5. Artículos del 48 al 54 en donde se especifica temas de jornadas especiales, nocturnas, descansos, trabajos en fines de semana, descanso semanal remunerado.
6. Respecto a las directrices para reglamento interno contempladas en el artículo 64.
7. Pagos en casos de licencia artículo 67.
8. Temas relacionados a vacaciones vistos desde el artículo 69 hasta el 76
9. Del 80 al 114 en temas relacionados a remuneraciones, decimos, utilidades y procesos de pagos.
10. Artículo 153, brinda la garantía a las mujeres de no ser separadas de la empresa por causa de embarazo.
11. Artículo 172, establece las causas por las cuales los empleadores pueden dar por culminado un contrato de trabajo y el 173 las causas por parte de los empleados.

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología de la Investigación

En esta sección se brinda una descripción sistemática del cómo se ha llevado la investigación para facilitar al lector los argumentos de fiabilidad de los resultados alcanzados. Ángel Azuero en su artículo “Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación” señala que el marco metodológico revela los supuestos de la investigación para la reconstrucción de datos desde los conceptos teóricos y así dar las pautas para generar las respuestas del cómo de la investigación (Azuero, 2019). Para este proceso, se utilizó una metodología de carácter cualitativa debido a que la información requerida es de características específicas y se requiere del aporte de expertos en la materia.

3.2 Tipo de Investigación

Se ha desarrollado un tipo de investigación de carácter exploratoria ya que esta área de estudio carece de estudios suficientes que proporcionen información de interés, así mismo, el estudio realizado es de tipo no experimental por cuanto las variables no son manipuladas sino que de los fenómenos estudiados se recoge la información de los eventos en su proceso natural y dicha recolección de datos hace referencia a distintos eventos ocurridos en el tiempo , lo que la hace una investigación longitudinal.

3.3 Población y muestra

La población es el conjunto de elementos con una característica requerida de estudio. Para la presente investigación se ha definido como población a los ciudadanos ecuatorianos que laboran en empresas extranjeras. La muestra poblacional se definió como muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve, este tipo de muestreo se caracteriza por recopilar información de un elemento de estudio y ese proporciona información de otros elementos (Carlos Gaviria Peña, 2019).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación

El método empleado para la obtención de información es la entrevista dirigida a personas que han trabajado o trabajan bajo la modalidad de subcontratación transnacional, esta herramienta que permite obtener información directa de quienes han estado en contacto directo con la problemática planteada y permite abrir debate entre los asistentes.

3.5 Técnicas para el procesamiento de datos

Por ser un proceso cualitativo, esta investigación asigna el procesamiento de datos por medio del registro escrito de las entrevistas realizadas a los elementos de la muestra objeto de estudio con una codificación selectiva de para determinar las nociones principales del análisis y relacionar las cualidades de su entorno (Rubin, 2004).

3.8 Instrumentos Aplicados

los instrumentos aplicados en esta investigación son la recopilación de información relacionada a casos de abusos laborales en el marco de la subcontratación transnacional y la utilización de entrevistas a la muestra objeto de estudio.

Entrevista realizada a ciudadanos ecuatorianos que laboran en territorio ecuatoriano para empresas extranjeras:

1. ¿En qué país trabaja actualmente y desde hace qué tiempo?
2. ¿A qué se dedica usted?
3. ¿Para laborar en esta área usted requirió alguna capacitación?
4. ¿Goza usted de seguro social?
5. ¿Gana usted una remuneración acorde a lo que ofrece el mercado laboral en el que se desarrolla?
6. ¿Existe en su entorno laboral situaciones de acoso de algún tipo?
7. ¿Considera usted que en su entorno laboral existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
8. ¿Siendo usted extranjero, ha tenido oportunidades de ascenso en su lugar de trabajo?

Resultados

Los resultados de las entrevistas, respecto al primer entrevistado:

1. Trabajo en la ciudad de Guayaquil desde 2021 para una empresa mexicana que se dedica a la cobranza de carteras vencidas.
2. Es una función de call center en la que mes a mes recibo una cartera de deudas vencidas y mi función principal es lograr que los deudores realicen un abono inicial y se comprometan a pagar por lo menos una vez al mes una cuota mínima.
3. Si, las capacitaciones son constantes por parte de los líderes del departamento de cobranza. Se ven temas referentes a las características de los productos por los cuales aparecen en lista de deuda y también acerca de las limitaciones legales acerca del acoso telefónico que pudieran generar las llamadas.
4. No, aunque trabajo de manera legal porque la empresa en la que trabajo me contrata como prestador de servicios, no cuento con los beneficios de seguridad social.
5. No, el pago que recibo es menor que el básico en Ecuador, gano \$400 mensuales, pero lo hago porque las opciones en Ecuador son escasas y este trabajo me da la oportunidad de trabajar desde casa y me resulta ahorro significativo de transporte y tiempo.
6. En nuestro caso no, ninguno.
7. Considero que, si hay oportunidad para las mujeres, en este tipo de trabajos de hecho quienes más son contratadas son las mujeres.
8. No, para nada. Esta actividad es únicamente relacionada al puesto de call center y no hay posibilidad de ascender ya que quienes supervisan la empresa operan desde México.

Los resultados de las entrevistas, respecto al segundo entrevistado:

1. Trabajo en Cevallos, Provincia de Tungurahua desde julio de 2019.

2. Soy empleado de un taller de cuero, cuyos dueños son propietarios de un almacén importante en España. Me encargo del proceso desde cero del cuero hasta la fabricación de artículos de cuero como cinturones, zapatos billeteras, etc...
3. Si, este oficio lo aprendí desde muy joven ya que mi familia se ha dedicado desde hace muchos años a esta labor.
4. No, los dueños dicen que como todo lo que se ocupa como maquinaria, terreno e insumos pertenecen al almacén, el negocio es del extranjero, por lo tanto, no estoy considerado para el sistema nacional de empleo.
5. Si, yo gano \$300 por quincena, si se compara con los sueldos en otros lugares podría considerarse acorde al mercado, pero no gozo de vacaciones y trabajo 6 días a la semana, por eso considero que la paga debería ser mayor.
6. Si, en ciertas ocasiones he tenido problemas con ciertos encargados de la bodega ya que ellos pasan en Quito y no son conscientes de las dificultades técnicas que pueden retrasar los procesos, esto genera problemas con los dueños por el retraso y siento que los encargados de la bodega gozan de mayor credibilidad por ser coterráneos de los dueños.
7. En esta labor no han existido contrataciones de personal femenino, por la posibilidad de retrasar la cantidad de prendas por embarazos no contratan mujeres.
8. No siento que sea fácil ascender, cuando han reemplazado a alguien en los puestos de supervisión por lo general han contratado personal que viene de España directamente. Por eso no considero que en el futuro existan oportunidades claras de ascenso.

Los resultados de las entrevistas, respecto al tercer entrevistado:

1. Trabajo en Guayaquil para una empresa colombiana desde junio de 2023.
2. Soy asistente al cliente y mi trabajo consiste en guiar a los clientes de un banco en Colombia en sus requerimientos.

3. Si, se me capacitó en temas de banca y productos bancarios bajo las normativas colombianas.
4. No, legalmente pertenezco a una oficina de call center en Guayaquil, pero ellos reportan a la administración del banco. Aquí cobro por emitir factura.
5. No, yo gano el salario básico, pero debo trabajar hasta las siete de la noche desde las ocho de la mañana.
6. Si, porque no se respetan los pagos de horas extras, no hay vacaciones y la empresa para la que laboro se justifica en que esas obligaciones de paga deberían ser por parte del banco.
7. No hay distinción de sexo pero si de edad, por lo general no contratan personas mayores de veintidós años.
8. No, en este negocio no veo posible escalar de posición.

CAPÍTULO IV

4. LA PROPUESTA

En esta sección se detallan la pautas de la planificación del proyecto de investigación basados en la información obtenida.

4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Subcontratación transnacional y derechos laborales, evitar la ruptura de garantías fundamentales.

4.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.2.1 OBJETIVO GENERAL

Ponderar la viabilidad en la realización de un estudio crítico a nivel jurídico sobre el cumplimiento efectivo de las garantías de los derechos del trabajador dentro de la subcontratación transnacional analizando el cumplimiento de los convenios suscritos en la OIT y la forma en como estos se controlan fuera de las fronteras nacionales.

4.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el impacto que genera en la sociedad el estudio de los derechos de trabajo dentro del marco transnacional.

Evaluar la viabilidad de un proyecto que permita visibilizar las precarias condiciones a las que se enfrentan muchos trabajadores desprotegidos de las garantías fundamentales de trabajo.

4.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

En esta sección se procederá a definir las delimitaciones de la propuesta presentada, determinando que aspectos serán objeto de ejecución para el proyecto. En esta investigación el alcance de la propuesta va dirigido a inmigrantes y ciudadanos que trabajan por medio de tercerizadoras extranjeras.

4.4 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Un impulso a la gestión internacional por parte de las autoridades locales con miras al seguimiento de las condiciones de trabajo, generará un entorno con mayor compromiso al cumplimiento de dichos convenios; es que, al ser un ambiente de legislación extranjera, los interesados por velar el cumplimiento de las garantías son los mismos trabajadores. La propuesta se centra en que por medio de las autoridades diplomáticas en los distintos países donde existen ecuatorianos sea cual sea su status migratorio, se proporcione un seguimiento de las condiciones en las cuales estos laboran para denunciar condiciones precarias u omisiones a los convenios suscritos por los países anfitriones. Esta propuesta se fundamenta en el interés que tienen las embajadas y consulados por velar por el interés de los ecuatorianos.

Para el proyecto descrito, se ha establecido conforme a la información obtenida, las siguientes fases:

1. difusión por medio de redes sociales acerca de los derechos de los trabajadores.
2. Consultoría personalizada para los ciudadanos visibilizando aquellos segmentos que están siendo marginados del goce de derechos laborales por trabajar para empresas extranjeras.

3. Localización de casos en las que se manejen condiciones de precarización laboral para proceder a conforme a la legislación local.

Estas operaciones están destinadas a ser manejadas desde las instituciones de gobierno, la socialización de información respecto a derechos laborales será emitida por medio de redes sociales enfocando la información según el área geográfica y material publicitario como volantes y trípticos. La asistencia legal será designada por un analista legal que de forma personalizada y telemática atienda las solicitudes expuestas de los solicitantes. Ante la identificación de casos de precarización laboral se analizará la viabilidad de exponer el caso ante las autoridades locales. Dentro de los beneficios esperados con este proyecto, se dará proceso a mejores condiciones para los trabajadores, se garantizará el acceso a la seguridad social y su remuneración estará sujeta a la oferta laboral local.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se analiza lo siguiente:

1. Las personas entrevistadas manifiestan que laboran legalmente para Estados desarrollados, sin embargo, la seguridad social es condicionada a la inoperancia del Estado local del trabajador, existen empresas que aprovechan la necesidad de trabajar de los inmigrantes para ofertarles puestos laborales a cuyos trabajadores se les exige deberes aún sin la retribución de derechos.
2. La falta de supervisión estatal incide en la remuneración de los empleados, quienes se ven en la necesidad de aceptar salarios por debajo del promedio o tolerar horarios fuera de la ley. esto afecta de manera directa los intereses y derechos de los empleados enmarcados en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT.
3. Los trabajadores están expuestos a tratos discriminatorios, que en la mayoría de legislaciones se enmarcan en delitos de odio como los de índole racial descritos en la última entrevista.

4. Los consultados aseguraron desconocer los derechos a los que se les ha estado impidiendo gozar, aunque encuentran injusto el trato recibido prefieren tolerarlo por mantener sus puestos de trabajo.
5. Los entrevistados en el diálogo han evidenciado tener supervisores a quien reportarse, han manifestado tener un horario de trabajo y un puesto fijo en el cual utilizan bienes de la empresa contratante, características que evidencia la relación laboral de dependencia.

RECOMENDACIONES

El presente trabajo busca crear una conciencia jurídica en los derechos laborales a través de las siguientes reflexiones:

1. Impulsar la socialización de los derechos fundamentales de trabajo a la ciudadanía a través de campañas de concienciación que pueden originarse en el Ministerio de Relaciones Laborales.
2. Creación de una oficina técnica en materia laboral que asesore a las diversas embajadas y consulados cuyo funcionamiento oficial se suscita en el territorio ecuatoriano, a fin de coadyuvar a desarrollar las garantías laborales para aquellos ecuatorianos que prestan sus servicios en empresas extranjeras.
3. Asesoramiento eficiente en temas laborales, a través de un seguimiento a las empresas extranjeras de parte del Ministerio de Relaciones Laborales a fin de controlar la precarización laboral como la terciarización.
4. Habiendo analizado que una importante fuente de empleo para la población ecuatoriana son los call center transnacionales, se recomienda impulsarlos a fin de que contribuyan con el seguro social para regularizar a los colaboradores, este tema debe ser objeto de estudio de viabilidad ya que precisamente el ahorro en costos es el motivo por el cual las empresas están dispuestas a contratar personal extranjero.

5. Que sea considerado dentro del Código de Trabajo las condiciones básicas para el trabajo transnacional, se advierte la posibilidad de flexibilizaciones en ciertos aspectos ya que este modelo subcontratación no solo es una entrada directa de remesas, sino que, a sus trabajadores, en el caso del teletrabajo les reduce gastos como transporte y alimentación al no salir de sus domicilios.

BIBLIOGRAFÍA

- Anzola, J. (Septiembre de 2020). *Edutopica*.
- Arbulú, C. (2023). Definición de hipótesis de la investigación.
- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi, Manabí, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones 2025.
- Azuero, Á. A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación.
- Bronstein, A. (2014). *Derecho Internacional de Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Carlos Gaviria Peña, C. A. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Medellín: Bonaventuriana.
- Constaín Vásquez, M. (2023). *Garantías Jurisdiccionales en el Ecuador*. Guayaquil: Edino.
- Flores-Hincapié. (enero de 2025). Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. México & Colombia.
- Gómez, M. M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Leiva Zea, F. (1984). *Nociones de Metodología de Investigación Científica*. Quito: Ortiz.
- Mejía, J. D. (2021). Qué es un problema de investigación, definición y ejemplos. Medellín, Colombia.
- Méndez, C. A. (1995). *Metodología, guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Organización Internacional del Trabajo*. (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenio-sobre-el-trabajo-maritimo-2006>
- Organización Internacional del Trabajo* - . (1930). Obtenido de El trabajo forzoso en la normativa internacional de la OIT. Compilación de convenios, protocolos y recomendaciones.
- Organización Internacional del Trabajo*. (2025). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo>
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2020). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw Hill.

Rubin, R. I. (2004). *Estadística para administración y economía*. Naucalpan, México: Pearson Education.

Trevignani, V. F.-M. (2015). *Cadenas Globales de Valor y Desarrollo: Perspectivas Críticas desde el Sur Global*. Río de Janeiro, Brasil.