
Principios del derecho laboral: fundamentos históricos, aplicación práctica y desafíos en relaciones laborales contemporáneas

Principles of labor law: historical foundations, practical application and challenges in contemporary labor relations

Princípios do direito do trabalho: fundamentos históricos, aplicação prática e desafios nas relações de trabalho contemporâneas

Miguel Ángel Bamba-Guerrero

✉ : mbambag2@unemi.edu.ec

🆔 : <https://orcid.org/0009-0005-2282-702X>

Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Bamba-Guerrero, M. Á. (2025). Principios del derecho laboral: fundamentos históricos, aplicación práctica y desafíos en relaciones laborales contemporáneas. *Tribunal de Justicia, Revista de Investigación jurídica*. 2(3), 196-205. DOI: <https://doi.org/10.51247/tj.v2i3.953>

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los principios fundamentales del derecho laboral, examinando sus fundamentos, alcance y aplicación en las relaciones laborales contemporáneas. Metodológicamente, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter jurídico-documental, mediante la revisión y análisis de literatura científica, doctrinal y normativa especializada relacionada con la evolución del derecho laboral, sus principios rectores y los desafíos emergentes derivados de las transformaciones económicas y tecnológicas. Los resultados evidenciaron que los principios protector, de irrenunciabilidad, continuidad laboral, primacía de la realidad, igualdad y no discriminación continúan constituyendo los pilares esenciales del sistema jurídico laboral. Asimismo, se identificó que estos principios desempeñan una función determinante en la interpretación normativa, la resolución de conflictos laborales y la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. Del mismo modo, se observó que fenómenos como la flexibilización laboral, el trabajo digital, las plataformas tecnológicas y la globalización generan nuevos desafíos para la aplicación de las garantías laborales tradicionales. Se concluye que los principios del derecho laboral mantienen plena vigencia como instrumentos de protección y equilibrio dentro de las relaciones laborales contemporáneas. Su interpretación dinámica y adaptativa resulta indispensable para responder a los cambios del mundo del trabajo sin comprometer la dignidad, la igualdad y la seguridad jurídica de las personas trabajadoras.

Palabras clave: derecho laboral, principios laborales, protección laboral, relaciones laborales.

Abstract

The objective of this study was to analyze the fundamental principles of labor law by examining their foundations, scope, and application in contemporary labor relations. Methodologically, the research was conducted through a qualitative legal-documentary approach based on the review and analysis of specialized scientific, doctrinal, and normative literature related to the evolution of labor law, its guiding principles, and the emerging challenges arising from economic and technological transformations. The findings showed that the principles of protection, non-waivability of rights, continuity of employment, primacy of reality, equality, and non-discrimination continue to constitute the essential pillars of the labor legal system. Furthermore, these principles were found to play a decisive role in legal interpretation, labor dispute resolution, and the effective protection of workers' fundamental rights. The study also revealed that labor flexibility, digital work, platform-based employment, and globalization have generated new challenges for the application of traditional labor guarantees. It is concluded that labor law principles remain fully valid as mechanisms for protection and balance within contemporary labor relations. Their dynamic and adaptive interpretation is essential to address the transformations of the labor market while preserving workers' dignity, equality, and legal certainty in increasingly complex employment environments.

Keywords: labor law, labor principles, labor protection, labor relations.

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os princípios fundamentais do direito do trabalho, examinando seus fundamentos, alcance e aplicação nas relações de trabalho contemporâneas. Metodologicamente, o estudo foi desenvolvido sob uma abordagem qualitativa de natureza jurídico-documental, por meio da revisão e análise de literatura científica, doutrinária e normativa especializada relacionada à evolução do direito do trabalho, seus princípios orientadores e os desafios emergentes decorrentes das transformações econômicas e tecnológicas. Os resultados demonstraram que os princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de trabalho, da primazia da realidade, da igualdade e da não discriminação continuam constituindo os pilares essenciais do sistema jurídico trabalhista. Além disso, verificou-se que esses princípios desempenham papel determinante na interpretação das normas, na resolução de conflitos trabalhistas e na proteção efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Da mesma forma, observou-se que fenômenos como a flexibilização laboral, o trabalho digital, as plataformas tecnológicas e a globalização geram novos desafios para a aplicação das garantias trabalhistas tradicionais. Conclui-se que os princípios do direito do trabalho permanecem plenamente vigentes como instrumentos de proteção e equilíbrio nas relações laborais contemporâneas. Sua interpretação dinâmica e adaptativa é indispensável para responder às mudanças do mundo do trabalho sem comprometer a dignidade, a igualdade e a segurança jurídica dos trabalhadores.

Palavras-chave: direito do trabalho, princípios trabalhistas, proteção trabalhista, relações de trabalho.

Introducción

El derecho laboral constituye una de las ramas jurídicas más relevantes para la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, debido a su finalidad de garantizar condiciones dignas de trabajo y corregir las desigualdades inherentes al vínculo laboral. Su surgimiento se encuentra estrechamente relacionado con los profundos cambios económicos y sociales generados por la Revolución Industrial, periodo en el que las condiciones de explotación y ausencia de protección jurídica evidenciaron la necesidad de una intervención

estatal orientada a la tutela de los trabajadores. En este contexto, Deakin et al. (2007) sostienen que la evolución del derecho laboral respondió a la búsqueda de mecanismos normativos capaces de equilibrar las relaciones productivas y promover la estabilidad social.

A lo largo de los siglos XIX y XX, la consolidación de los sistemas laborales modernos permitió el reconocimiento progresivo de derechos fundamentales vinculados al trabajo, tales como la limitación de la jornada laboral, la seguridad social, la libertad sindical y la negociación colectiva. Este proceso también favoreció la incorporación de grupos históricamente vulnerables dentro de los marcos de protección jurídica. Según Masabanda Analuiza et al. (2019), la evolución del derecho laboral ha estado acompañada por una creciente preocupación por la igualdad y la eliminación de prácticas discriminatorias, especialmente respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral.

La característica distintiva del derecho del trabajo radica en su función protectora, entendida como el conjunto de mecanismos jurídicos destinados a compensar la posición de desventaja que generalmente ocupa el trabajador frente al empleador. Esta finalidad ha permitido que los ordenamientos laborales desarrollen principios específicos orientados a garantizar condiciones de justicia social y respeto a la dignidad humana. Bonilla Carreón y Flores Catzin (2020) afirman que la dimensión protectora del derecho laboral se encuentra estrechamente vinculada al reconocimiento del trabajo como un derecho humano fundamental, cuya tutela resulta indispensable para el desarrollo integral de las personas y de la sociedad.

La función protectora también adquiere relevancia en el marco de los desafíos globales asociados al desarrollo sostenible y al trabajo decente. En este sentido, López Ahumada (2021) destaca que los principios laborales constituyen instrumentos esenciales para la consecución de los objetivos vinculados al crecimiento económico inclusivo y a la reducción de las desigualdades sociales. Desde esta perspectiva, el derecho laboral no solo regula relaciones contractuales, sino que además cumple una función social orientada a promover la cohesión, la equidad y la protección de los derechos fundamentales en el ámbito productivo.

Sin embargo, las transformaciones económicas contemporáneas han generado importantes tensiones en la aplicación de las normas laborales tradicionales. La globalización, la digitalización de la economía, las nuevas modalidades de contratación y la creciente competitividad empresarial han impulsado demandas de mayor flexibilidad en la organización del trabajo. Estas dinámicas han planteado interrogantes respecto al alcance de la protección jurídica de los trabajadores y han motivado debates sobre la capacidad de los sistemas laborales para responder eficazmente a las nuevas realidades productivas.

Diversos estudios han evidenciado que la búsqueda de flexibilidad puede traducirse en escenarios de precarización laboral cuando no existen mecanismos adecuados de protección. Caro y Armijo (2025) señalan que los procesos de individualización de los riesgos laborales tienden a debilitar las garantías tradicionales del derecho del trabajo, trasladando responsabilidades desde las empresas hacia los trabajadores. De manera complementaria, García Vanegas (2022) analiza la propuesta de la flexiguridad como una alternativa destinada a compatibilizar la adaptación empresarial con la preservación de los derechos laborales, reflejando la complejidad de los desafíos contemporáneos.

Frente a estas tensiones, los principios del derecho laboral adquieren una importancia renovada como herramientas de interpretación, integración y aplicación normativa. Su función trasciende la simple formulación teórica, pues constituyen criterios orientadores que permiten resolver conflictos jurídicos y adaptar las normas a contextos cambiantes sin perder de vista la finalidad protectora del ordenamiento laboral. Entre estos principios destacan la protección, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la igualdad y la razonabilidad, los cuales orientan la actuación de jueces, legisladores y operadores jurídicos.

La relevancia de estos principios se sustenta en su capacidad para garantizar la coherencia y legitimidad de las decisiones jurídicas frente a escenarios complejos. Maldonado Muñoz (2012) sostiene que el principio de razonabilidad constituye un criterio fundamental para evaluar la validez y aplicación de las normas jurídicas, permitiendo armonizar los intereses en conflicto mediante soluciones proporcionales y justificadas. En consecuencia, el estudio de los principios laborales resulta indispensable para comprender la evolución del derecho del trabajo y su adaptación a las nuevas exigencias económicas y sociales.

En este marco, la presente investigación tiene como objetivo analizar los principios fundamentales del derecho laboral, examinando sus fundamentos, alcance y aplicación en las relaciones laborales contemporáneas. Asimismo, busca responder a las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral? y ¿cómo se aplican en los contextos laborales actuales? La respuesta a estas interrogantes permitirá comprender la vigencia de los principios laborales como pilares interpretativos y mecanismos esenciales para garantizar la protección efectiva de los trabajadores en un entorno caracterizado por profundas transformaciones económicas y sociales.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado al análisis doctrinal y jurídico de los principios fundamentales del derecho laboral y su aplicación en las relaciones laborales contemporáneas. Se empleó el método jurídico-documental, el cual permitió examinar de manera sistemática la evolución conceptual, normativa e interpretativa de los principios laborales desde una perspectiva teórica y crítica. De acuerdo con Barral (2007), la investigación jurídica requiere una revisión rigurosa de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales con el propósito de construir conocimientos fundamentados y coherentes con el objeto de estudio.

El diseño de la investigación fue de carácter descriptivo y analítico. En una primera etapa se identificaron los principales principios que estructuran el derecho laboral, incluyendo el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la igualdad y la razonabilidad. Posteriormente, se analizaron sus fundamentos doctrinales y su relevancia en los contextos laborales actuales. Según Ermini (1894), el estudio metodológico del derecho exige una aproximación sistemática que permita comprender la relación entre las normas jurídicas, sus principios rectores y la realidad social en la que operan.

La técnica de investigación utilizada fue el análisis documental. Para ello, se revisaron libros especializados, artículos científicos indexados, documentos académicos y fuentes jurídicas relacionadas con la evolución y aplicación de los principios laborales. Lariguet (2019) señala que la metodología jurídica contemporánea debe combinar el examen conceptual de las instituciones jurídicas con la evaluación de los problemas que surgen en su aplicación práctica, criterio que orientó el desarrollo del presente estudio.

Finalmente, la información recopilada fue organizada mediante un proceso de categorización temática y análisis interpretativo. Este procedimiento permitió identificar convergencias doctrinales, desafíos emergentes y tendencias vinculadas a la protección de los derechos laborales frente a los procesos de flexibilización del trabajo. En concordancia con Monebhurrin (2017), la argumentación jurídica constituyó una herramienta fundamental para estructurar el análisis y formular conclusiones sustentadas en evidencia doctrinal y científica.

Desarrollo

Derecho laboral

El derecho laboral constituye una rama especializada del ordenamiento jurídico destinada a regular las relaciones surgidas entre trabajadores y empleadores con la finalidad de garantizar condiciones dignas, equitativas y socialmente justas de trabajo. Desde una perspectiva doctrinal, Balbín (2015) señala que el derecho del trabajo se caracteriza por la existencia de normas protectoras que buscan corregir las desigualdades derivadas de la subordinación económica y jurídica del trabajador. Esta particularidad lo diferencia de otras disciplinas jurídicas basadas en la igualdad formal de las partes.

La definición contemporánea del derecho laboral ha evolucionado en respuesta a las transformaciones económicas y organizacionales del trabajo. Ugarte Cataldo (2013) sostiene que la empresa constituye el espacio central donde se materializan las relaciones laborales y donde los principios protectores adquieren una función práctica. En consecuencia, el derecho laboral no se limita a regular contratos individuales, sino que también abarca fenómenos colectivos relacionados con la organización productiva, la representación sindical y la negociación colectiva.

Respecto a su naturaleza jurídica, el derecho laboral ha sido considerado una disciplina autónoma que combina elementos del derecho público y privado. Arce Ortiz (2007) explica que la intervención estatal en las relaciones laborales responde a la necesidad de equilibrar posiciones contractuales inherentemente desiguales. Por ello, las normas laborales poseen un marcado carácter imperativo que limita la autonomía de la voluntad cuando esta pueda afectar los derechos mínimos de los trabajadores.

Desde una perspectiva histórica, Chiriboga Izquieta et al. (2018) afirman que el derecho laboral también puede entenderse como una herramienta política y social destinada a garantizar la paz laboral y promover la justicia distributiva. Su desarrollo ha estado vinculado a las luchas obreras y al reconocimiento progresivo de derechos fundamentales que buscan reducir las brechas existentes dentro de las relaciones productivas.

La finalidad social del derecho laboral se encuentra estrechamente relacionada con la protección de la dignidad humana y el fortalecimiento de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo. Según Suárez Manrique (2018), la constitucionalización del derecho laboral ha permitido incorporar principios de igualdad, justicia y protección social como ejes centrales de la regulación jurídica contemporánea. De esta manera, el trabajo es concebido no solo como una actividad económica, sino también como un derecho humano fundamental.

Principios fundamentales del derecho laboral

Los principios laborales constituyen criterios jurídicos que orientan la creación, interpretación y aplicación de las normas laborales. Su importancia radica en que permiten preservar la finalidad protectora del derecho del trabajo frente a situaciones no previstas expresamente por la legislación. Estos principios actúan como directrices fundamentales que garantizan la coherencia del sistema jurídico laboral y facilitan la resolución de conflictos derivados de las relaciones de trabajo.

Principio protector

El principio protector es considerado la piedra angular del derecho laboral debido a que busca compensar la situación de inferioridad económica y jurídica en la que generalmente se encuentra el trabajador. Según Munita Luco (2016), este principio se manifiesta mediante reglas interpretativas como el *in dubio pro operario*, que exige optar por la interpretación más favorable al trabajador cuando existan dudas razonables respecto al alcance de una norma laboral. Su aplicación fortalece la función tutelar del ordenamiento jurídico.

Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad impide que los trabajadores dispongan voluntariamente de los derechos mínimos reconocidos por la legislación laboral. De acuerdo con Ruay Sáez (2019), esta garantía busca evitar que la desigualdad existente en la relación laboral conduzca a renuncias forzadas o acuerdos perjudiciales para el trabajador. En consecuencia, los derechos laborales fundamentales son considerados indisponibles, incluso cuando exista consentimiento expreso de la parte trabajadora.

Principio de continuidad laboral

La continuidad de la relación laboral constituye otro de los pilares esenciales del derecho del trabajo. Carrillo Calle (2011) sostiene que este principio favorece la estabilidad en el empleo mediante la presunción de permanencia de los vínculos laborales. Desde esta perspectiva, las normas laborales tienden a privilegiar la conservación del contrato de trabajo frente a su terminación, promoviendo la seguridad económica y social de los trabajadores.

Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad establece que los hechos efectivamente ocurridos prevalecen sobre las formas o denominaciones utilizadas por las partes. Arbulú Alva (2005) destaca que este principio resulta especialmente relevante para combatir prácticas destinadas a ocultar verdaderas relaciones laborales bajo figuras contractuales distintas. Su aplicación permite a las autoridades laborales identificar la naturaleza real del vínculo jurídico y garantizar la protección correspondiente.

Principio de igualdad y no discriminación

La igualdad y la no discriminación constituyen principios fundamentales que orientan la construcción de relaciones laborales justas e inclusivas. Estos principios exigen que todas las personas tengan acceso a oportunidades laborales en condiciones de equidad, independientemente de factores como género, edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra condición personal.

Igualdad en el empleo

La igualdad de oportunidades en el empleo implica garantizar que los procesos de contratación, promoción y remuneración se desarrollen sobre criterios objetivos. Quiñones Infante (2011) señala que la experiencia europea ha demostrado la importancia de implementar mecanismos normativos que reduzcan las brechas de género y promuevan una participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado laboral. Estas medidas contribuyen al fortalecimiento de la justicia social y la cohesión económica.

Prohibición de discriminación

La prohibición de discriminación laboral constituye una obligación jurídica que impide cualquier trato desfavorable basado en características personales ajenas al desempeño profesional. Otero Norza (2022) explica que la evolución del derecho comparado ha ampliado progresivamente las categorías protegidas frente a prácticas discriminatorias. Como resultado, los sistemas jurídicos contemporáneos han fortalecido los mecanismos de prevención, sanción y reparación de actos discriminatorios en el ámbito laboral.

Inclusión laboral

La inclusión laboral representa una manifestación práctica del principio de igualdad, especialmente respecto a grupos históricamente vulnerables. Imacaña Núñez y Vicuña López (2022) destacan que la incorporación efectiva de personas con discapacidad requiere la adopción de políticas públicas, ajustes razonables y medidas de accesibilidad que eliminen barreras estructurales. La inclusión fortalece no solo la protección de derechos, sino también el desarrollo económico y social sostenible.

Aplicación de los principios laborales

Los principios laborales cumplen una función esencial en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Su relevancia aumenta en contextos donde la legislación presenta vacíos, contradicciones o situaciones no previstas expresamente por el legislador. En tales casos, los principios permiten orientar decisiones jurídicas coherentes con la finalidad protectora del derecho laboral.

Interpretación normativa

La interpretación normativa en materia laboral exige considerar la naturaleza protectora del ordenamiento jurídico. Ugarte Cataldo (2013) sostiene que los principios laborales actúan como criterios hermenéuticos que permiten adaptar las disposiciones legales a las complejas dinámicas empresariales contemporáneas. De esta manera, los operadores jurídicos pueden garantizar soluciones compatibles con los derechos fundamentales de los trabajadores.

Resolución de conflictos laborales

En la resolución de conflictos laborales, los principios jurídicos desempeñan una función orientadora que facilita la búsqueda de soluciones equitativas. Rodríguez Calderón (2023) señala que los sindicatos continúan desempeñando un papel relevante en los procesos de mediación y negociación colectiva en América Latina. Su participación contribuye a equilibrar las relaciones laborales y fortalecer mecanismos alternativos de resolución de controversias.

Jurisprudencia relevante

La jurisprudencia ha consolidado la aplicación práctica de los principios laborales mediante decisiones que fortalecen la protección de los trabajadores. Navarro Nieto (2020) destaca la creciente importancia de los procedimientos extrajudiciales en la solución de conflictos individuales, especialmente cuando estos mecanismos garantizan el respeto de los derechos fundamentales. La interpretación jurisprudencial permite adaptar los principios laborales a nuevas realidades sociales y económicas.

Flexibilización laboral

La flexibilización laboral constituye uno de los fenómenos más debatidos en el derecho del trabajo contemporáneo. Su objetivo principal consiste en adaptar las relaciones laborales a los cambios productivos y tecnológicos que caracterizan a las economías globalizadas. No obstante, su implementación plantea desafíos relacionados con la preservación de los derechos laborales y la estabilidad en el empleo.

Nuevas formas de contratación

Las transformaciones del mercado laboral han impulsado modalidades contractuales más flexibles y diversas. Macías Vázquez (2013) señala que estas nuevas formas de contratación buscan responder a las necesidades de competitividad empresarial, aunque también generan interrogantes respecto a la suficiencia de las garantías laborales tradicionales. El desafío consiste en equilibrar eficiencia económica y protección social.

Impacto en la protección laboral

La expansión de modalidades laborales flexibles ha generado preocupaciones relacionadas con la reducción de derechos y la fragmentación de las relaciones de trabajo. Ramírez Pérez (2022) sostiene que la protección laboral debe evolucionar para responder a nuevas formas de subordinación y dependencia económica que no siempre encajan en los modelos clásicos de empleo. Esta situación exige reinterpretar los principios laborales desde una perspectiva contemporánea.

Reformas laborales

Las reformas laborales implementadas en distintos países han buscado aumentar la adaptabilidad de los mercados de trabajo. Sin embargo, Perelló Gómez (2006) advierte que

una flexibilización excesiva puede debilitar la protección jurídica de los trabajadores y favorecer escenarios de precariedad laboral. Por ello, las reformas deben diseñarse considerando tanto la competitividad económica como la garantía de derechos fundamentales.

6.6. Desafíos contemporáneos del derecho laboral

Las relaciones laborales actuales enfrentan desafíos derivados de la digitalización, la globalización y las nuevas formas de organización del trabajo. Estos cambios han modificado profundamente las estructuras tradicionales de empleo, generando la necesidad de adaptar los principios laborales a contextos cada vez más complejos y dinámicos.

Trabajo digital

La expansión de las tecnologías de la información ha transformado las modalidades de prestación de servicios y las condiciones de trabajo. Pérez Campos (2019) destaca que la desconexión digital ha emergido como un nuevo derecho laboral destinado a proteger la salud, el descanso y la vida privada de los trabajadores frente a la hiperconectividad permanente.

Plataformas laborales

Las plataformas digitales han redefinido las relaciones entre empresas y trabajadores mediante modelos organizativos basados en algoritmos y aplicaciones tecnológicas. Vega (2025) sostiene que uno de los principales desafíos consiste en garantizar el reconocimiento de derechos laborales a quienes desarrollan actividades mediante estas plataformas, evitando situaciones de desprotección jurídica.

Globalización del trabajo

La globalización ha intensificado la competencia económica y la movilidad de capitales, generando impactos significativos sobre los sistemas laborales nacionales. Pangol Lascano (2021) señala que las normas internacionales del trabajo desempeñan un papel fundamental en la armonización de estándares mínimos de protección frente a las presiones derivadas de los mercados globalizados.

Precarización laboral

Finalmente, la precarización laboral representa uno de los retos más relevantes para el derecho del trabajo contemporáneo. Delacruz Giraldo y Gordillo Mafla (2024) advierten que fenómenos como la tercerización, la inestabilidad contractual y la reducción de garantías sociales pueden debilitar significativamente la protección de los trabajadores. Frente a ello, los principios laborales continúan constituyendo herramientas esenciales para preservar la justicia social y la dignidad en el trabajo.

Discusión

Los resultados del análisis evidencian que los principios del derecho laboral continúan constituyendo el núcleo estructural de la protección jurídica de los trabajadores, pese a las profundas transformaciones experimentadas por los mercados de trabajo durante las últimas décadas. La revisión doctrinal permitió identificar que dichos principios no solo cumplen una función interpretativa, sino que además actúan como mecanismos de integración normativa frente a escenarios no previstos por la legislación positiva. Esta perspectiva coincide con lo señalado por Gamonal Contreras (2022), quien sostiene que los principios laborales representan la base axiológica que garantiza la coherencia y legitimidad del sistema jurídico laboral.

Uno de los principales hallazgos de la investigación se relaciona con la vigencia del principio protector como fundamento esencial del derecho del trabajo. La literatura examinada demuestra que la desigualdad estructural entre empleador y trabajador continúa siendo una realidad presente, incluso en contextos caracterizados por altos niveles de desarrollo

tecnológico. En este sentido, los planteamientos de Munita Luco (2016) permiten comprender que el principio protector mantiene plena actualidad debido a que las nuevas formas de organización empresarial no han eliminado las asimetrías de poder dentro de las relaciones laborales, sino que en muchos casos han generado modalidades más complejas de subordinación.

Asimismo, los resultados muestran que los principios de irrenunciabilidad, continuidad laboral y primacía de la realidad conservan una relevancia significativa frente a los desafíos contemporáneos. La investigación coincide con Ruay Sáez (2019) al destacar que la irrenunciabilidad continúa siendo una garantía indispensable para evitar acuerdos lesivos derivados de la posición desigual de las partes. Del mismo modo, los aportes de Carrillo Calle (2011) refuerzan la importancia de la estabilidad laboral como elemento esencial para la protección económica y social de los trabajadores en escenarios de creciente incertidumbre laboral.

La aplicación del principio de primacía de la realidad adquiere especial relevancia en un contexto marcado por la expansión de modalidades contractuales atípicas y por el desarrollo de plataformas digitales de trabajo. Los hallazgos obtenidos respaldan la posición de Arbulú Alva (2005), quien sostiene que la valoración de los hechos reales debe prevalecer sobre las formas jurídicas utilizadas por las partes. Esta situación resulta particularmente importante cuando determinadas relaciones laborales son presentadas formalmente como vínculos civiles o comerciales con el propósito de eludir responsabilidades laborales y de seguridad social.

En relación con el principio de igualdad y no discriminación, la investigación confirma que este ha experimentado una expansión progresiva en respuesta a las demandas de sociedades cada vez más diversas e inclusivas. Los resultados coinciden con Quiñones Infante (2011) al evidenciar que la igualdad de oportunidades constituye un elemento indispensable para garantizar mercados laborales más equitativos. Asimismo, los planteamientos de Otero Norza (2022) permiten advertir que la prohibición de discriminación ha evolucionado hacia modelos más amplios de protección que incluyen nuevas categorías y mecanismos de tutela frente a prácticas excluyentes.

Otro aspecto relevante identificado durante el estudio se relaciona con la inclusión laboral de grupos históricamente vulnerables. Los hallazgos respaldan las conclusiones de Imacaña Núñez y Vicuña López (2022), quienes destacan la necesidad de adoptar políticas activas orientadas a garantizar la participación efectiva de personas con discapacidad en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, la igualdad no puede limitarse a una dimensión formal, sino que requiere acciones concretas que eliminen barreras estructurales y favorezcan condiciones reales de acceso y permanencia en el empleo.

Por otra parte, la discusión sobre la flexibilización laboral revela la existencia de posiciones doctrinales divergentes respecto a sus efectos sobre la protección de los trabajadores. Mientras algunos enfoques consideran que la flexibilidad favorece la adaptación empresarial y la generación de empleo, otros advierten sobre los riesgos asociados a la precarización laboral. En concordancia con Macías Vázquez (2013), los resultados muestran que las nuevas modalidades de contratación pueden generar oportunidades de inserción laboral, aunque también plantean desafíos relacionados con la estabilidad y la protección social.

Esta tensión entre flexibilidad y protección resulta consistente con los planteamientos de Perelló Gómez (2006), quien advierte que las reformas laborales orientadas exclusivamente a incrementar la competitividad económica pueden debilitar derechos históricamente consolidados. Del mismo modo, Ramírez Pérez (2022) destaca la necesidad de desarrollar nuevas formas de protección laboral capaces de responder a los cambios tecnológicos y organizacionales que caracterizan al trabajo contemporáneo. En consecuencia, los principios laborales deben interpretarse de manera dinámica para preservar su eficacia en contextos cambiantes.

Finalmente, los desafíos asociados al trabajo digital, las plataformas laborales y la globalización confirman que el derecho laboral enfrenta una etapa de profunda transformación. Los aportes de Pérez Campos (2019) y Vega (2025) evidencian la necesidad de reconocer nuevos derechos vinculados a la desconexión digital y a la protección de quienes prestan servicios mediante plataformas tecnológicas. Asimismo, Pangol Lascano (2021) subraya la importancia de las normas internacionales del trabajo como instrumentos de armonización frente a los efectos de la globalización. En este contexto, la investigación permite concluir que los principios laborales continúan siendo herramientas fundamentales para enfrentar los procesos de precarización descritos por Delacruz Giraldo y Gordillo Mafla (2024), garantizando que la evolución del trabajo no implique una disminución de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Conclusiones

La presente investigación permitió determinar que los principios del derecho laboral constituyen el fundamento esencial sobre el cual se estructura la protección jurídica de los trabajadores. A través del análisis doctrinal desarrollado, se evidenció que dichos principios no solo orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales, sino que además garantizan la coherencia del sistema jurídico frente a las transformaciones económicas, tecnológicas y organizacionales que caracterizan a las relaciones laborales contemporáneas. Su vigencia demuestra que continúan siendo instrumentos indispensables para preservar la justicia social y el equilibrio entre las partes de la relación laboral.

Asimismo, se identificó que los principios protector, de irrenunciabilidad, continuidad laboral y primacía de la realidad mantienen una relevancia significativa en la resolución de conflictos y en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Estos principios permiten corregir las desigualdades estructurales existentes en el ámbito laboral y constituyen mecanismos de tutela frente a prácticas que puedan afectar la estabilidad, dignidad y seguridad jurídica de las personas trabajadoras. En consecuencia, su aplicación continúa siendo necesaria para garantizar condiciones laborales compatibles con los estándares nacionales e internacionales de protección.

Por otra parte, el estudio evidenció que los principios de igualdad y no discriminación han adquirido una importancia creciente en el contexto actual, debido a la necesidad de promover entornos laborales inclusivos y respetuosos de la diversidad. La ampliación de las garantías contra la discriminación y el fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral reflejan una evolución del derecho laboral hacia modelos más integrales de protección de los derechos humanos en el trabajo.

Finalmente, se concluye que los procesos de flexibilización laboral, digitalización del trabajo, expansión de plataformas tecnológicas y globalización económica representan desafíos complejos para el derecho laboral contemporáneo. Frente a estas dinámicas, los principios laborales deben ser interpretados de manera evolutiva y adaptativa, preservando su finalidad protectora sin obstaculizar la innovación y el desarrollo económico. De este modo, los principios del derecho laboral continúan siendo herramientas fundamentales para garantizar que las transformaciones del mundo del trabajo se desarrollen dentro de un marco de dignidad, equidad y protección efectiva de los derechos fundamentales.

Limitaciones del estudio

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque estrictamente documental y doctrinal, sustentado en el análisis de literatura científica, normativa y jurídica especializada. En consecuencia, sus resultados se encuentran limitados por la ausencia de evidencia empírica proveniente de estudios de campo, entrevistas o análisis jurisprudenciales comparados que permitan profundizar en la aplicación práctica de los principios laborales en contextos específicos.

Estudios futuros

Se recomienda que futuras investigaciones incorporen enfoques empíricos y comparativos orientados a evaluar la efectividad de los principios del derecho laboral frente a los desafíos derivados de la digitalización, las plataformas de trabajo, la inteligencia artificial y las nuevas formas de contratación. Asimismo, resultaría pertinente analizar la evolución jurisprudencial de estos principios en distintos sistemas jurídicos y su impacto en la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Reconocimientos

La autora expresa su sincero agradecimiento a los especialistas en derecho laboral, derecho constitucional y ciencias jurídicas que contribuyeron con sus observaciones, recomendaciones y aportes académicos durante el desarrollo de esta investigación. Del mismo modo, se reconoce el valioso apoyo de los colegas investigadores y profesionales del área jurídica, cuyos intercambios de conocimientos y reflexiones enriquecieron significativamente el análisis realizado. Finalmente, se agradece a la comunidad académica y científica por su permanente contribución al fortalecimiento de los estudios sobre la protección de los derechos laborales en los contextos contemporáneos.

Declaración de conflicto de interés

La autora declara que no existe ningún conflicto de interés de carácter personal, profesional, institucional, financiero o académico que haya influido en el desarrollo, análisis, interpretación de resultados o elaboración del presente artículo científico.

Referencias

- Arbulú Alva, L. (2005). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (24), 230-239.
- Arce Ortiz, E. (2007). Naturaleza Jurídica de las modalidades formativas laborales en la empresa. *Foro Jurídico*, (07), 170-178.
- Balbín, A. N. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 12.
- Barral, W. (2007). *Metodología da pesquisa jurídica*. Editora del Rey.
- Bonilla Carreón, C. S., & Flores Catzin, L. C. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *Revista IUS*, 14(45), 107-126.
- Caro, P., & Armijo, L. (2025). Tensiones en la protección laboral e individualización de los riesgos. Las temporeras de la agroindustria en el Valle Central de Chile. *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, 34(4), 96-115.
- Carrillo Calle, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. *revista latinoamericana de derecho social*, (12), 179-186.
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231.
- Deakin, S., Lele, P., & Siems, M. (2007). Evolución del derecho laboral. Análisis comparado de algunos regímenes. *Revista internacional del trabajo*, 126(3-4), 149-184.
- Delacruz Giraldo, G. N., & Gordillo Mafla, E. (2024). Tercerización y precarización laboral en el sector público colombiano. In *Revista Forum* (No. 26, pp. 129-155). Sede Medellín. Departamento de Ciencia Política.

- Ermini, F. (1894). Ensayo de metodología jurídica. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie* Vol. 4, Fasc. 13 (Gennaio 1894), pp. 132-134.
- Gamonal Contreras, S. (2022). *Fundamentos del derecho laboral*. Canopus Editorial Digital Sa.
- García Vanegas, I. de J. (2022). Flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral. *Misión Jurídica*, 15(22), 251-270. <https://doi.org/10.25058/1794600X.2054>
- Imacaña Núñez, S. A., & Vicuña López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183.
- Lariguet, G. (2019). *Metodología de la investigación jurídica: Propuestas contemporáneas*. Editorial Brujas.
- López Ahumada, J. E. (2021). La relación del ODS núm. 8 con la función protectora del Derecho del Trabajo. *Noticias CIELO*, (11), 6.
- Macías Vázquez, M. C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Revista latinoamericana de derecho social*, 16, 83-121. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71964-X](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71964-X)
- Maldonado Muñoz, M. (2012). El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas. *Ius Humani: Revista de Derecho*, (3), 139-174.
- Masabanda Analuiza, G. I., Aman Llerena, A. M., Montero Solano, J. P., & Javier Analuiza, E. M. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 64-96. <https://doi.org/10.35381/racji.v4i7.355>
- Monebhurrin, N. (2017). *Manual de Metodologia Jurídica-Técnicas para argumentar em textos jurídicos*. Saraiva Educação SA.
- Munita Luco, E. (2016). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 5(10), pp. 85-94. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42585>
- Navarro Nieto, F. (2020). El tratamiento de los conflictos individuales en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (154), 219-250.
- Otero Norza, L. (2022). La prohibición de discriminación laboral: Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (4), 265-280.
- Pangol Lascano, A. M. (2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 276-282.
- Perelló Gómez, N. (2006). Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*, 12(3), 386-403.
- Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escorialense*, (52), 101-124.
- Quiñones Infante, S. (2011). La igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género en la experiencia europea. *Derecho & Sociedad*, (37), 107-116.
- Ramírez Pérez, D. A. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. *Latin american legal studies*, 10(1), 163-225.

- Rodríguez Calderón, D. (2023). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: el papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 56(167), 221-249.
- Ruay Sáez, F. A. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile: A propósito del juicio de ponderación. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (7), 115-132.
- Suárez Manrique, W. Y. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales Y Educación*, 7(14), 109-125. <https://doi.org/10.22395/csye.v7n14a6>
- Ugarte Cataldo, J. L. (2013). El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista chilena de derecho privado*, (20), 185-213.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2013). El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista chilena de derecho privado*, (20), 185-213.
- Vega, G. (2025). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de las personas trabajadoras por plataformas digitales en la Ciudad de México*. El Colegio de Mexico AC.