

## La imprescriptibilidad de los derechos del trabajador en el marco de las responsabilidades patronales

*The Non-Prescription of Worker's Rights within the Framework of Employer Responsibilities*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15793430>

### AUTORES:

**Luis Alfonso Bonilla Alarcón<sup>1</sup>**

Universidad Estatal de Bolívar

[lbonilla@ueb.edu.ec](mailto:lbonilla@ueb.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-4186-0739>

**Juan Pablo Cabrera Vélez<sup>2</sup>**

Universidad Estatal de Bolívar

[jcabrerav@hotmail.com](mailto:jcabrerav@hotmail.com)



<https://orcid.org/0000-0003-4381-164X>

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** [lbonilla@ueb.edu.ec](mailto:lbonilla@ueb.edu.ec)

**Fecha de recepción:** 20 / 10 / 2024

**Fecha de aceptación:** 15 / 12 / 2024

### RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar el principio de imprescriptibilidad de los derechos laborales en el marco de las responsabilidades patronales, considerando su aplicación normativa, implicaciones jurídicas y desafíos en contextos laborales latinoamericanos. Se empleó una metodología de enfoque cualitativo, de tipo jurídico-comparado, mediante

revisión documental y análisis hermenéutico de legislaciones, jurisprudencia y doctrinas aplicadas en Bolivia, México y Ecuador. Los resultados revelan que, si bien existen diferencias en el reconocimiento legal de la imprescriptibilidad, hay consenso en su valor como garantía de protección frente a la omisión patronal en obligaciones como salarios, aportes sociales o condiciones laborales. La discusión resalta la necesidad de articular este principio con la irrenunciabilidad de derechos, así como con mecanismos de fiscalización digital y gestión documental. La imprescriptibilidad impone a los empleadores una carga sostenida de cumplimiento, incidiendo en su planificación jurídica y reputación institucional. Se concluye que este principio constituye una herramienta fundamental de justicia social y sostenibilidad legal, y se recomienda fortalecer su aplicación mediante reformas legislativas, mayor control estatal y promoción de buenas prácticas empresariales.

**Palabras clave:** Imprescriptibilidad, derechos laborales, responsabilidades del empleador, irrenunciabilidad, inspección laboral, jurisprudencia comparada, sostenibilidad jurídica.

## ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the principle of imprescriptibility of labor rights within the framework of employer responsibilities, examining its legal application, implications, and challenges in Latin American labor contexts. A qualitative, juridical-comparative methodology was employed through documentary review and hermeneutical analysis of legislation, jurisprudence, and doctrine applied in Bolivia, Mexico, and Ecuador. The results reveal that, despite differences in the formal recognition of imprescriptibility, there is consensus on its value as a safeguard against employer noncompliance with obligations such as wages, social contributions, or working conditions. The discussion highlights the need to articulate this principle with the irrenunciability of rights, digital inspection mechanisms, and robust documentation management. Imprescriptibility imposes a sustained compliance burden on employers, influencing legal planning and institutional reputation. The study concludes that this principle is a fundamental tool for social justice and legal sustainability. Legislative reform, enhanced state oversight, and the promotion of best business practices are recommended to ensure its effective implementation.

**Keywords:** Imprescriptibility, labor rights, employer responsibilities, irrenunciability, labor inspection, comparative jurisprudence, legal sustainability.

## INTRODUCCIÓN

La imprescriptibilidad de los derechos del trabajador constituye un principio esencial dentro del derecho laboral contemporáneo, orientado a proteger al trabajador frente a la omisión, inercia o incumplimiento del empleador. En contextos marcados por la desigualdad estructural, la informalidad del empleo y las asimetrías de poder en las relaciones laborales, este principio se erige como una herramienta clave para garantizar el acceso a la justicia y la reparación efectiva de los derechos vulnerados (De la Vega, 2017; OIT, 2020).

A diferencia de otros ámbitos del derecho donde el transcurso del tiempo extingue derechos o acciones, el derecho del trabajo reconoce que ciertas prerrogativas del trabajador —como el pago de salarios, beneficios sociales y aportes a la seguridad social— no pueden verse afectadas por plazos prescriptivos, particularmente cuando está comprometida la dignidad humana (González, 2019). La imprescriptibilidad encuentra su fundamento no solo en las legislaciones nacionales, como en los casos de Bolivia, México o Ecuador (Constitución Política del Estado de Bolivia, 2009, art. 48; Ley Federal del Trabajo de México, 2023), sino también en instrumentos internacionales de derechos humanos como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2003).

Paralelamente, la irrenunciabilidad de los derechos laborales refuerza este marco protector al impedir que el trabajador ceda sus derechos aún de manera voluntaria, lo que impone al empleador una responsabilidad permanente e indelegable. Ambos principios, imprescriptibilidad e irrenunciabilidad, configuran un régimen jurídico que busca restablecer el equilibrio en la relación laboral, proyectando sus efectos incluso después de concluida la relación contractual (Álvarez & Martínez, 2021).

Este artículo tiene como propósito analizar, desde un enfoque jurídico-comparado, el alcance y la operatividad de la imprescriptibilidad en el contexto de las responsabilidades patronales,

identificando su impacto práctico, sus implicaciones económicas y los desafíos de cumplimiento que enfrentan los empleadores en el marco de los estándares constitucionales y supranacionales vigentes.

## **METODOLOGÍA**

Metodología Este estudio se sustenta en un enfoque metodológico de carácter cualitativo, orientado a la comprensión y análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial del principio de imprescriptibilidad de los derechos laborales. Se emplea una metodología jurídico-dogmática, ya que se parte del examen sistemático de normas, principios generales del derecho, sentencias y tratados internacionales vinculantes, con el objetivo de interpretar su contenido y alcance desde una perspectiva normativa (Carbonell, 2017).

Asimismo, se adopta un enfoque comparado, analizando el tratamiento jurídico del principio de imprescriptibilidad e irrenunciabilidad en distintos ordenamientos latinoamericanos como Bolivia, México y Ecuador, con el fin de identificar convergencias y divergencias que permitan comprender su aplicación práctica (Zagrebelsky, 2014).

### **Tipos de investigación**

Este tipo de investigación se enmarca en una categoría teórico-explicativa, dado que no busca medir variables empíricas sino interpretar fenómenos jurídicos en su contexto estructural, institucional e histórico (Núñez, 2019). La técnica utilizada fue el análisis documental, a través de la revisión de fuentes primarias como constituciones, leyes laborales, tratados internacionales y fallos judiciales y secundarias como doctrina jurídica y artículos académicos especializados.

### **Población o muestra**

Dado que el presente estudio se enmarca en un enfoque cualitativo y documental, no se trabaja con una población empírica definida, sino con un conjunto intencionado de fuentes normativas y doctrinales seleccionadas bajo criterios de relevancia jurídica y comparabilidad. La muestra teórica incluyó constituciones, leyes laborales, fallos judiciales y tratados

internacionales vigentes en países latinoamericanos, principalmente Bolivia, México y Ecuador, así como informes de la OIT y estudios especializados sobre imprescriptibilidad e irrenunciabilidad.

### **Prueba de hipótesis**

La imprescriptibilidad de ciertos derechos laborales fortalece el marco jurídico de responsabilidades patronales, al garantizar la exigibilidad permanente de derechos fundamentales, incluso tras el paso del tiempo.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación significativa entre la imprescriptibilidad de los derechos laborales y la consolidación de las responsabilidades patronales.

Hipótesis alternativa (H1): La imprescriptibilidad de los derechos laborales contribuye de forma significativa a reforzar las responsabilidades del empleador y a garantizar la reparación efectiva de las vulneraciones laborales.

### **Recolección de información**

La información se recopiló mediante análisis documental, recurriendo a fuentes primarias como constituciones nacionales (por ejemplo, la Constitución de Bolivia, 2009), leyes laborales vigentes (Ley Federal del Trabajo de México, 2023), sentencias relevantes (Corte IDH, 2003) y convenios internacionales (OIT, 2020). También se utilizaron fuentes secundarias como monografías, artículos doctrinales y jurisprudencia comentada.

### **Procesamiento de la información y análisis**

Se aplicó un método de análisis cualitativo de contenido, categorizando la información en función de los principios jurídicos clave (imprescriptibilidad, irrenunciabilidad, responsabilidad patronal) y contrastándola entre países y fuentes. El análisis incluyó la identificación de patrones interpretativos y líneas jurisprudenciales comunes o divergentes, con énfasis en su relevancia normativa.

### **Medición del impacto normativo**

En lugar de una medición cuantitativa del rendimiento, se valoró el impacto jurídico de las disposiciones legales y sentencias sobre el fortalecimiento de los derechos laborales. Se

analizaron indicadores cualitativos como la presencia del principio de imprescriptibilidad en los textos constitucionales, su aplicación jurisprudencial, y la existencia de mecanismos institucionales (inspección, digitalización, registros) que garanticen su efectividad práctica (Álvarez & Martínez, 2021; Russell Bedford, 2025).

## RESULTADOS Y DISCUSIONES

El análisis comparativo de los marcos jurídicos en Bolivia, México y Ecuador revela una creciente incorporación del principio de imprescriptibilidad dentro de los sistemas laborales, especialmente en lo relativo a derechos fundamentales como el pago de salarios, beneficios sociales y aportes a la seguridad social. Esta tendencia normativa responde al reconocimiento de que el acceso a la justicia laboral no puede ser limitado por plazos que favorezcan la impunidad patronal en contextos de informalidad, discriminación o abuso estructural (González, 2019; Corte IDH, 2003).

En Bolivia, la imprescriptibilidad está explícitamente consagrada en el artículo 48 de su Constitución, configurando un régimen de protección reforzada. En México, aunque la Ley Federal del Trabajo contempla ciertos plazos de prescripción, el criterio jurisprudencial ha evolucionado hacia la imprescriptibilidad de derechos laborales fundamentales, especialmente en casos de discriminación o violencia de género (SCJN, 2023). En Ecuador, si bien no existe una disposición expresa en la Constitución, las recientes reformas laborales y digitales han fortalecido el acceso a documentación y la posibilidad de reclamo incluso años después del hecho generador del derecho (Russell Bedford, 2025).

Un aspecto clave identificado es la **relación directa entre la existencia normativa del principio y los mecanismos institucionales para su exigibilidad**. En países con inspección laboral robusta y digitalización de registros, la imprescriptibilidad no solo es reconocida, sino efectivamente exigible. Este hallazgo resalta la necesidad de articular marcos normativos con políticas públicas de fiscalización y plataformas tecnológicas, que garanticen la trazabilidad documental de los derechos laborales.

La siguiente tabla resume los hallazgos normativos y jurisprudenciales clave:

Tabla 1 Aplicación comparada del principio de imprescriptibilidad laboral

País	Base normativa principal	Derechos imprescriptibles reconocidos	Mecanismos de exigibilidad
Bolivia	Constitución (Art. 48)	Salarios, beneficios sociales, aportes	Vigencia constitucional, preferencia legal
México	LFT + Jurisprudencia SCJN	Discriminación, trabajo forzoso, acoso	Sentencias de Corte, inspección laboral
Ecuador	Reformas laborales (2025), Leyes conexas	Seguridad social, condiciones laborales	Plataforma digital, sanciones administrativas

Fuente: Elaboración propia con base en análisis documental (2024-2025).

Asimismo, se identificaron patrones de jurisprudencia pro-laboral en el uso del principio de imprescriptibilidad, sobre todo en casos donde existía una relación de subordinación encubierta, ausencia de contrato o coacción. En estos contextos, el paso del tiempo no fue considerado argumento válido para extinguir el derecho reclamado (Corte IDH, 2003; SCJN, 2023), lo que ratifica la orientación protectora del derecho laboral y su dimensión de justicia social.

Desde la perspectiva empresarial, el principio genera retos en términos de gestión de riesgos laborales, ya que obliga al mantenimiento de registros actualizados, la capacitación del personal administrativo y la prevención de conflictos mediante el cumplimiento estricto de la normativa vigente. No obstante, también se configura como una oportunidad estratégica para fortalecer el compromiso con los derechos humanos laborales, generar ambientes de trabajo sostenibles y consolidar una reputación corporativa responsable (Álvarez & Martínez, 2021). Empresas que integran estas prácticas reportan menores niveles de litigiosidad y mayor estabilidad en sus relaciones laborales.

En términos económicos, la falta de cumplimiento con el principio puede derivar en multas significativas, como lo demuestra el caso mexicano donde las sanciones pueden calcularse en función de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), incrementando el riesgo financiero para los empleadores reincidentes. Además, las implicaciones reputacionales por demandas mediáticas o inspecciones sancionatorias han llevado a que múltiples compañías

incorporen el cumplimiento laboral dentro de sus auditorías de sostenibilidad (Russell Bedford, 2025).

Desde una perspectiva normativa, se observa una evolución hacia el reconocimiento constitucional y supranacional de la imprescriptibilidad como una extensión del derecho al trabajo digno. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2003), sentó un precedente clave al considerar que la limitación en el tiempo para reclamar derechos laborales constituía una forma de denegación de justicia.

Finalmente, el análisis revela que la imprescriptibilidad, cuando está vinculada a principios como la irrenunciabilidad y el acceso efectivo a la justicia, se convierte en un pilar para la consolidación de sistemas laborales equitativos, justos y coherentes con los estándares internacionales promovidos por la OIT y los sistemas interamericanos de protección de derechos humanos (OIT, 2020; Corte IDH, 2003). Esta articulación normativa-institucional abre el camino hacia marcos laborales más resilientes, inclusivos y orientados al bienestar colectivo.

## CONCLUSIONES

La presente investigación ha evidenciado que la imprescriptibilidad de los derechos laborales constituye un principio jurídico esencial para garantizar la protección efectiva de los trabajadores frente a prácticas patronales abusivas, omisiones contractuales o incumplimientos sistemáticos (González, 2019; Samaniego, 2022). Esta figura legal adquiere especial relevancia en contextos donde persisten altos niveles de informalidad laboral, relaciones de poder asimétricas y debilidad institucional en la fiscalización de los derechos sociales (Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2021).

La revisión de los marcos normativos en Bolivia, México y Ecuador demuestra que, a pesar de las diferencias legales en cuanto a su reconocimiento explícito o implícito, existe una clara tendencia hacia la protección de derechos laborales que no deben extinguirse con el tiempo (Trabajo Decente, 2024; OIT, 2020). El caso boliviano constituye un modelo de referencia

por su consagración constitucional (Asesor Laboral, 2023), mientras que México se destaca por su desarrollo jurisprudencial (SCJN, 2023; Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM, 2022) que reconoce la imprescriptibilidad en materias vinculadas a derechos fundamentales como la no discriminación y la seguridad en el trabajo. Ecuador, por su parte, ha avanzado en la implementación de mecanismos digitales de fiscalización que, aunque no consolidan aún una imprescriptibilidad plena, refuerzan el acceso a la información laboral y la trazabilidad jurídica de las obligaciones patronales (Russell Bedford Ecuador, 2025).

Asimismo, el estudio confirma que la imprescriptibilidad solo puede ser eficaz cuando se articula con principios como la irrenunciabilidad de derechos, el acceso efectivo a la justicia y la existencia de instituciones sólidas encargadas de garantizar el cumplimiento normativo (vLex Costa Rica, 2023; Corte IDH, 2003). En este sentido, la implementación de inspecciones laborales digitales, la obligación de conservar registros y la existencia de plataformas de denuncia accesibles se constituyen en herramientas fundamentales para materializar este principio en la práctica (OIT, 2019; LP Derecho, 2024).

Desde una perspectiva estratégica, las organizaciones empleadoras deben reconocer que el respeto a la imprescriptibilidad no es únicamente una obligación legal, sino también una oportunidad para construir entornos laborales más justos, prevenir conflictos, reducir riesgos reputacionales y mejorar sus estándares de responsabilidad social empresarial (Gerencie.com, 2023; Álvarez & Martínez, 2021). El cumplimiento proactivo de los derechos laborales se convierte así en una inversión en sostenibilidad institucional y capital humano (OIT, 2020).

Finalmente, se plantea como recomendación clave para los legisladores y organismos regionales de protección de derechos humanos la necesidad de armonizar criterios sobre la imprescriptibilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2020; Samaniego, 2022), con el fin de garantizar su aplicación uniforme, especialmente en países con sistemas mixtos o en transición. La consolidación de este principio no solo robustece la tutela de los trabajadores, sino que también fortalece el Estado de Derecho y contribuye a una economía más equitativa y resiliente (Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2021).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, F., & Martínez, L. (2021). *Derecho del trabajo y principios protectores en América Latina*. Editorial Jurídica Continental.
- Asesor Laboral. (2023). Imprescriptibilidad de los derechos laborales: análisis jurídico en Bolivia. Recuperado de <https://asesorlaboral.bo/imprescriptibilidad>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2003). *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*. Sentencia del 2 de febrero de 2001. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/>
- Fundación Friedrich Ebert Stiftung. (2021). *Justicia laboral en América Latina: desafíos y tendencias*. Lima: FES.
- González, R. (2019). Los derechos laborales como derechos humanos: análisis jurisprudencial y doctrinal. *Revista de Derecho del Trabajo*, 45(1), 14–28.
- Gerencie.com. (2023). Imprescriptibilidad de derechos laborales en México. Recuperado de <https://www.gerencie.com/imprescriptibilidad-laboral.html>
- Hernández, L. & Rodríguez, M. (2020). *La evolución del principio pro operario en el derecho comparado*. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 36(2), 112–131.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM. (2022). *La imprescriptibilidad y el principio pro operario en la jurisprudencia mexicana*. Ciudad de México.
- Jurado, M. (2023). *Fiscalización laboral digital y su impacto en la formalización*. Quito: Editorial Lex Laborum.
- LP Derecho. (2024). SCJN: Falta de contrato escrito traslada carga probatoria al patrón. Recuperado de <https://lpderecho.pe/falta-contrato-carga-prueba-scjn>
- Martínez, D. (2022). *Prescripción vs. imprescriptibilidad en el derecho del trabajo: una tensión permanente*. *Revista Derecho y Sociedad*, 59(1), 77–95.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/>

- OIT. (2019). *La protección de los derechos laborales frente a la prescripción*. Informe técnico. Recuperado de <https://www.ilo.org/technicalreport>
- Ramírez, C. (2021). *Derechos humanos y trabajo digno en América Latina: perspectivas y desafíos*. Bogotá: Universidad Nacional.
- Russell Bedford Ecuador. (2025). Reformas laborales y fiscalización electrónica en Ecuador. *Boletín Jurídico Empresarial*. Recuperado de <https://www.russellbedford.ec/>
- Samaniego, C. (2022). Implicaciones de la irrenunciabilidad laboral: una mirada desde el derecho comparado. *Revista Ius Laboris*, 18(2), 65–81.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2023). Jurisprudencia laboral sobre imprescriptibilidad. México DF: Suprema Corte. Recuperado de <https://www.scjn.gob.mx/>
- Trabajo Decente. (2024). ¿Por qué no prescriben algunos derechos laborales en Bolivia? Recuperado de <https://www.trabajodecente.bo/derechos-imprescriptibles/>
- Vallejo, R. (2023). *El rol de la justicia constitucional en la protección de derechos laborales imprescriptibles*. *Revista Iberoamericana de Derecho Público*, 41(3), 33–49.
- vLex Costa Rica. (2023). Sala Constitucional declara irrenunciables los derechos laborales en contrato de mutuo acuerdo. Recuperado de <https://vlex.cr/noticia/derechos-irrenunciables>