

Irrenunciabilidad de derechos laborales: lo que todo empleador debe saber

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales garantiza que los trabajadores no puedan renunciar a los derechos reconocidos por normas imperativas, incluso si expresan su voluntad de hacerlo. Esta protección responde a la naturaleza desigual de la relación laboral, en la que el trabajador es considerado la parte más débil.

Este principio está consagrado en el inciso 2 del artículo 26 de la **Constitución Política del Perú**, que señala expresamente: “en la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...)”.

Asimismo, la jurisprudencia ha sido clara al interpretar este principio. Un ejemplo representativo es la **Casación N.º 10712-2014-Lima**, emitida por la **Segunda Sala Constitucional Transitoria de la Corte Suprema**, la cual establece que los jueces de trabajo y las Salas Laborales deben tener en cuenta las siguientes reglas:

1) Normas legales: los derechos cuya fuente es una norma jurídica estatal, sin importar su jerarquía, son irrenunciables para el trabajador individual. No obstante, se permite la reducción de remuneraciones conforme a la **Ley N.º 9463**, vigente desde el 17 de diciembre de 1941.

LEA TAMBIÉN: Jurisprudencia laboral: Cese del personal de confianza

2) Convenios colectivos o laudos arbitrales: estos derechos también son irrenunciables para el trabajador individual, pero sí pueden ser modificados o reducidos mediante acuerdo entre la organización sindical y el empleador.

3) Contrato individual: los derechos derivados del contrato individual de trabajo o de decisiones unilaterales del empleador pueden ser objeto de libre disposición. El trabajador puede aceptar su reducción e incluso su eliminación.



Los derechos laborales individuales pueden ser negociados o renunciados libremente por el trabajador.

Conocer cómo interpreta el Poder Judicial, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales resulta clave para los empleadores. Esto no solo permite asegurar el cumplimiento normativo y evitar sanciones, sino que también promueve un entorno laboral justo, equitativo y más productivo. El respeto de estos principios fortalece la relación entre las empresas y el trabajador, contribuyendo a la estabilidad organizacional.

LEA MÁS:

Gobierno obliga a entidades a eliminar barreras burocráticas ilegales en 30 días

Seguro de Vida Ley: conozca los recientes cambios

Nuevas reglas para empresas en la Ley de Responsabilidad Administrativa