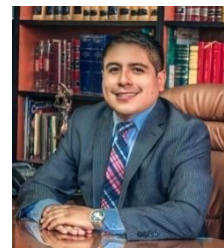

I CONGRESO INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIO
“Derecho, Proceso y Justicia”

**ULTRACTIVIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN ANÁLISIS
COMPARADO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES
EN EL PERÚ**



Javier Huancahuari Moya

RESUMEN

La presente investigación examina los efectos de la falta de regulación expresa sobre la ultractividad de los convenios colectivos en el ordenamiento jurídico peruano y su impacto en la estabilidad de los derechos laborales y en la eficacia de la negociación colectiva. A diferencia de otras jurisdicciones, como España o Argentina, el Perú no cuenta con normas claras que reconozcan la vigencia de los convenios colectivos tras su vencimiento formal. Este vacío legal ha generado incertidumbre, debilitando la protección de los derechos adquiridos y la función negociadora de los sindicatos. A través de un enfoque interdisciplinario y comparado, se analizan experiencias extranjeras y el marco teórico doctrinario que sustenta la ultractividad como una garantía de continuidad normativa. Se revisan también los principales problemas derivados del modelo hiperdescentralizado peruano, y se propone incorporar la ultractividad como principio subsidiario en el sistema normativo, a fin de fortalecer la seguridad jurídica, proteger los derechos laborales y promover una negociación colectiva efectiva y sostenida.

Palabras clave

ultractividad, negociación colectiva, derechos laborales, , reforma laboral

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para garantizar condiciones de trabajo dignas, consolidar el diálogo social y promover la justicia laboral. Uno de los aspectos más debatidos en esta materia es la vigencia de los convenios colectivos una vez vencido su plazo de duración. La figura de la ultractividad, entendida como la posibilidad de que los efectos de un convenio subsistan hasta que sea reemplazado por otro, ha sido reconocida en varias jurisdicciones como una garantía de continuidad normativa y protección de derechos adquiridos. Sin embargo, el ordenamiento jurídico peruano carece de una regulación expresa al respecto, lo que genera incertidumbre, conflictividad y una notoria debilidad en el sistema de relaciones laborales colectivas. Esta investigación parte de una pregunta central: ¿Cómo incide la falta de reconocimiento legal de la ultractividad en el



sistema jurídico laboral peruano, y qué propuestas pueden derivarse de los modelos normativos extranjeros para fortalecer la seguridad jurídica en las relaciones colectivas de trabajo en el Perú? A partir de esta pregunta, se analiza el estado actual del sistema de negociación colectiva en el país, su comparación con experiencias como las de España y Argentina, y se plantean propuestas para incorporar principios garantistas que fortalezcan el marco normativo.

I. MARCO CONCEPTUAL

La figura de la ultractividad, aunque no siempre recogida expresamente en la legislación, constituye un pilar fundamental del derecho colectivo del trabajo moderno. Su relevancia se intensifica en contextos donde el marco normativo no brinda claridad respecto a la vigencia de los convenios colectivos una vez vencido su plazo, como es el caso del Perú. En este apartado se desarrollan los aspectos esenciales del concepto, su fundamento jurídico y doctrinario, así como los principios laborales que respaldan su reconocimiento normativo.

1. Definición de ultractividad

La ultractividad de los convenios colectivos se refiere a la posibilidad de que los efectos normativos de un convenio colectivo de trabajo se mantengan vigentes una vez vencido su plazo formal de duración, en tanto no sea reemplazado por un nuevo instrumento negocial. En otras palabras, actúa como una prolongación tácita de la eficacia del convenio anterior, a efectos de garantizar la continuidad de los derechos colectivos adquiridos por los trabajadores.

Doctrinariamente, esta figura ha sido concebida como una expresión de estabilidad y garantía de protección frente al debilitamiento de la autonomía colectiva, especialmente en contextos de desequilibrio entre las partes negociadoras. Como señala Jesús Cruz Villalón, “la ultractividad no responde a un simple automatismo legal, sino a una necesidad estructural de preservar la vigencia normativa en ausencia de nuevos acuerdos colectivos” (Cruz, 2022).

Es importante destacar que la ultractividad no implica una prórroga indefinida del convenio colectivo, sino una vigencia transitoria, subsidiaria y excepcional, cuyo objetivo es mantener la cohesión normativa hasta que un nuevo convenio entre en vigor. Esta figura ha

demostrado ser fundamental para evitar vacíos normativos que, en la práctica, terminan siendo utilizados por ciertos empleadores como mecanismos de presión o regresividad.

2. Fundamento jurídico y doctrinario

La ultractividad encuentra sustento tanto en la doctrina del derecho del trabajo como en los marcos normativos internacionales y en los principios constitucionales de protección del trabajo.

2.1 Fundamento doctrinario

Desde el punto de vista doctrinario, la ultraactividad ha sido justificada en base a tres argumentos principales:



- Eficacia de la autonomía colectiva: Para que la autonomía colectiva —como forma de autorregulación normativa entre trabajadores y empleadores— sea efectiva, debe contar con mecanismos que aseguren su permanencia en el tiempo, aun frente a la falta de acuerdo en nuevos convenios. La ultractividad se convierte, así, en un mecanismo de garantía de dicha eficacia.
- Equilibrio en la negociación: Dado que los empleadores tienen una posición estructuralmente más fuerte en la relación laboral, la ultractividad protege a los trabajadores de negociaciones forzadas bajo amenaza de pérdida de derechos adquiridos.
- Función normativa del convenio colectivo: En tanto el convenio colectivo genera normas jurídicas aplicables a las partes, su desaparición sin norma sustitutoria implicaría una interrupción del ordenamiento laboral. La doctrina sostiene que la norma colectiva, como cualquier norma jurídica, debe tener mecanismos de transición.

2.2 Fundamento jurídico

En el plano normativo, la ultractividad se relaciona con diversos instrumentos del derecho internacional y comparado:

- Carta Social Europea (1996): Establece en su artículo 6° el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, cuyo contenido debe ser interpretado de manera amplia e integral.
- Convenios de la OIT: El Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva establece la obligación de promover mecanismos eficaces de negociación, lo que supone evitar que el vacío normativo debilite los derechos previamente pactados.

En todos estos casos, la ultractividad es vista como una condición necesaria para que el derecho a la negociación colectiva no sea ilusorio o meramente formal.

3. Principios laborales relacionados

La ultractividad no es solo una técnica jurídica de conservación normativa, sino una manifestación concreta de varios principios fundamentales del derecho del trabajo, especialmente en sistemas jurídicos con fuerte raigambre garantista, como el latinoamericano.

3.1 Principio de seguridad jurídica

Este principio, reconocido en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos internacionales, garantiza la previsibilidad y estabilidad de las relaciones jurídicas. En el ámbito laboral, la seguridad jurídica se traduce en la necesidad de mantener estables las condiciones laborales mientras no exista una nueva regulación que las sustituya. La ultractividad cumple con este propósito al impedir la ruptura abrupta del marco normativo colectivo, protegiendo a trabajadores y empleadores frente a la incertidumbre legal.

3.2 Principio de continuidad de los derechos laborales



Este principio parte de la premisa de que los derechos adquiridos por los trabajadores no deben verse afectados por motivos puramente formales, como el vencimiento de un convenio colectivo. La ultractividad permite que tales derechos permanezcan vigentes hasta que se llegue a un nuevo acuerdo, respetando así la progresividad de los derechos sociales y su carácter de conquistas históricas del movimiento obrero.

3.3 Principio de progresividad y no regresividad

Reconocido en tratados como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), este principio prohíbe a los Estados adoptar medidas regresivas injustificadas en materia de derechos sociales. En contextos donde la expiración del convenio implica pérdida de beneficios, la falta de ultractividad puede constituir una medida regresiva. Por ello, su reconocimiento normativo se convierte en una garantía de cumplimiento de obligaciones internacionales del Estado.

3.4 Principio de autonomía colectiva y promoción del diálogo social

La autonomía colectiva es uno de los pilares de las relaciones laborales democráticas. Supone la capacidad de los trabajadores y empleadores de autorregular sus relaciones mediante el convenio colectivo, sin interferencia indebida del Estado. La ultractividad fortalece esta autonomía, al evitar que la falta de acuerdo o la voluntad unilateral de una parte termine vaciando de contenido la negociación. Asimismo, fomenta el diálogo social al garantizar un clima de estabilidad que facilita acuerdos duraderos y sostenibles.

II. ANÁLISIS COMPARADO: ESPAÑA Y ARGENTINA COMO REFERENTES PARA EL CONTEXTO PERUANO

1. La experiencia española: entre el retroceso y la restauración de la ultractividad

La reforma laboral española de 2012 (Ley 3/2012) limitó la ultractividad de los convenios colectivos a un año tras su vencimiento, lo que generó un impacto regresivo evidente: debilitó la capacidad negociadora de los sindicatos y permitió a los empleadores presionar por condiciones menos favorables. Esta medida fue ampliamente criticada por vulnerar el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 de la Constitución Española y por romper el equilibrio entre las partes.

Frente a estos efectos adversos, la reforma de 2021 (Real Decreto-Ley 32/2021) restauró la ultractividad indefinida, disponiendo que los convenios mantengan su vigencia mientras no se firme uno nuevo. Este cambio, respaldado por el consenso entre sindicatos, empleadores y el gobierno, fue interpretado como un fortalecimiento del diálogo social y una garantía de estabilidad normativa. Además, el Tribunal Constitucional español ha reafirmado que la

ultractividad es esencial para preservar la seguridad jurídica y el contenido esencial de los derechos laborales.

2. El modelo argentino: reconocimiento jurisprudencial y principios protectores



En Argentina, la ultractividad no está regulada de forma expresa, pero ha sido reconocida a través de la doctrina y la jurisprudencia. La Corte Suprema ha sostenido, en casos como “ATE c/ Ministerio de Trabajo” o “González c/ Tellez”, que los convenios vencidos mantienen su vigencia mientras no sean reemplazados, en resguardo del principio de continuidad de las condiciones laborales y la buena fe negocial.

La Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744) ha sido interpretada en ese mismo sentido: los beneficios colectivos se integran al contrato individual de trabajo mientras subsista la relación laboral. Este reconocimiento implícito de la ultractividad ha sido clave para evitar regresiones automáticas de derechos laborales y consolidar un marco jurídico protector.

Estas experiencias comparadas pueden servir como base para una reforma legal o interpretación judicial evolutiva que incorpore la ultractividad en el ordenamiento peruano, conforme a los principios constitucionales de seguridad jurídica, progresividad, autonomía colectiva y promoción del diálogo social.

III. Aportes de la jurisprudencia nacional: hacia una interpretación garantista de la ultractividad

A pesar de la falta de regulación expresa sobre la vigencia de los convenios colectivos vencidos en el ordenamiento peruano, la jurisprudencia nacional ha comenzado a desarrollar una línea interpretativa que reconoce la subsistencia de los derechos colectivos pactados, en atención a los principios de seguridad jurídica, continuidad de los derechos laborales y progresividad. Este enfoque resulta compatible con los estándares internacionales y con la experiencia comparada de países como España y Argentina, que han consolidado la ultractividad como una garantía de estabilidad normativa en las relaciones laborales colectivas.

1. Casación N.º 20956-2022-Lima

En esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia del Perú reafirma que los derechos colectivos adquiridos a través de convenios colectivos se integran automáticamente al contrato

individual de trabajo, aun cuando haya expirado formalmente el plazo de vigencia del convenio. Esta integración contractual no está sujeta a renovación expresa ni depende de la voluntad unilateral del empleador, constituyendo así una manifestación de la ultractividad implícita en la jurisprudencia nacional.

La Sala sostiene que el contenido normativo del convenio colectivo no puede ser despojado por la sola expiración del plazo, pues esto implicaría una afectación a la buena fe negocial y una regresión ilegítima de derechos, lo cual está prohibido por el artículo 26 de la Constitución y el artículo 2 del PIDESC. Esta posición judicial fortalece el entendimiento de que el vencimiento del convenio no extingue sus efectos normativos, salvo que exista pacto en contrario debidamente consensuado.

2. Casación N.º 24304-2019-Lima

En este precedente, la Corte reafirma la exigencia de respeto al principio de estabilidad de las condiciones laborales, al establecer que las cláusulas normativas de un convenio colectivo no



pueden ser modificadas de manera unilateral por el empleador. La Corte reconoce que la extinción automática de los beneficios colectivos tras el vencimiento del convenio sería contraria al principio de seguridad jurídica, reconocido en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución.

Asimismo, la sentencia hace eco de lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Lagos del Campo vs. Perú (2017), donde se reconoce que el derecho a la negociación colectiva tiene un contenido sustantivo que debe ser garantizado de forma efectiva, incluyendo la estabilidad de los beneficios pactados. De este modo, la Corte Suprema proyecta una interpretación armonizada con los estándares interamericanos en materia de derechos laborales.

3. Interpretación constitucional conforme al principio de progresividad

El reconocimiento jurisprudencial de la ultractividad también responde a una lectura conforme del artículo 23° de la Constitución, que establece el carácter progresivo e irrenunciable de los derechos laborales, así como del artículo 26° sobre la primacía del principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

Desde una perspectiva constitucional, la pérdida automática de beneficios colectivos por la sola expiración de un convenio, sin mediar acuerdo o reemplazo, constituiría una medida regresiva, incompatible con los estándares de la Corte Constitucional y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que exigen que toda medida que implique una disminución de derechos laborales debe ser excepcional, razonable y debidamente justificada.

4. Diálogo con la doctrina internacional

Este desarrollo jurisprudencial encuentra respaldo en la doctrina comparada. Tal como señala Cruz Villalón, “la ultractividad no es un privilegio sindical, sino un mecanismo de defensa mínima ante el desequilibrio estructural de poder en la negociación colectiva” (2022). De igual manera, los instrumentos internacionales como el Convenio 98 de la OIT y la Carta Social Europea reconocen que el contenido de la negociación colectiva debe ser protegido frente a vacíos normativos o prácticas regresivas.

En ese sentido, las decisiones de la Corte Suprema peruana permiten avanzar hacia un modelo jurídico que, sin necesidad de una reforma legal inmediata, reconozca judicialmente la ultractividad como una garantía subsidiaria, asegurando la continuidad de los derechos laborales adquiridos hasta que un nuevo convenio los sustituya.

5. Recomendación para su consolidación normativa

A partir de estos desarrollos, se propone que el legislador peruano incorpore de manera expresa la figura de la ultractividad en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, siguiendo el ejemplo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores español o el artículo 6 de la Ley 14.250



argentina, los cuales reconocen que los convenios colectivos mantienen su vigencia hasta ser reemplazados.

Dicha incorporación normativa debería establecer:

- Que los convenios colectivos mantendrán su eficacia mientras no sean sustituidos por uno nuevo;
- Que solo podrán cesar anticipadamente si así lo dispone expresamente el convenio;
- Que se garantizará la aplicación de cláusulas normativas ultraactivas al contrato individual;
- Que se establecerán mecanismos de revisión periódica para evitar la cristalización de condiciones obsoletas.

CONCLUSIONES:

En suma, la falta de una regulación expresa sobre la ultraactividad en el Perú representa una debilidad estructural que compromete la estabilidad de los derechos laborales y la eficacia de la negociación colectiva. Este vacío legal ha permitido que, en la práctica, los empleadores puedan desconocer unilateralmente los beneficios colectivos pactados tras el vencimiento formal de los convenios, debilitando el equilibrio negocial y generando incertidumbre jurídica.

La ultraactividad, entendida como la vigencia transitoria de los convenios colectivos vencidos hasta su sustitución por uno nuevo, constituye una herramienta esencial para garantizar la continuidad normativa, proteger los derechos adquiridos y reforzar el principio de autonomía colectiva. Lejos de ser una prórroga automática e indefinida, opera como un mecanismo subsidiario que impide la regresividad injustificada de condiciones laborales.

La experiencia comparada demuestra que la ultraactividad puede ser regulada de manera expresa, como en el caso de España, o reconocida jurisprudencialmente, como sucede en Argentina. En ambos modelos, su existencia ha contribuido a preservar el equilibrio de las relaciones laborales y evitar vacíos normativos perjudiciales para los trabajadores. Esta figura ha sido también respaldada por el derecho internacional del trabajo, en especial por el Convenio N.º 98 de la OIT y la Carta Social Europea.

En el contexto peruano, recientes pronunciamientos de la Corte Suprema han reconocido de forma implícita los efectos ultraactivos de los convenios colectivos, al considerar que sus cláusulas normativas pueden integrarse al contrato individual de trabajo y mantenerse vigentes hasta que un nuevo convenio las reemplace. Las casaciones N.º 20956-2022-Lima y N.º 24304-2022-Lambayeque marcan un avance significativo hacia una interpretación jurisprudencial garantista, coherente con los principios constitucionales de progresividad, seguridad jurídica y continuidad de derechos laborales.

Frente a este escenario, resulta urgente que el legislador peruano incorpore de forma expresa la ultraactividad en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estableciendo reglas claras sobre su aplicación, límites razonables y mecanismos de revisión. Tal incorporación permitirá



no solo proteger los derechos colectivos ya alcanzados, sino también promover una cultura de diálogo social sostenido, equitativo y alineado con los compromisos internacionales del Estado en materia laboral.

Reconocer la ultractividad en el ordenamiento peruano no es solo un asunto técnico, sino una apuesta por consolidar un modelo laboral más justo, previsible y democrático.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz Villalón, J. (2022). El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 134-152. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6849>
- Monereo Pérez, J. L. (2024). “Modernización” del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 14(1), 1–146. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9223>
- Poder Judicial del Perú. (2017). Casación Laboral N.º 20956-2017-Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Poder Judicial del Perú. (2019). Casación Laboral N.º 24304-2019-Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Villavicencio Ríos, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiper descentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, (75), 333-353. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.015>

